



Österreichischer Apothekerverband

Partner für eine sichere Zukunft

KOLLEKTIVVERTRAG
für Pharmazeutisch-kaufmännische
Assistenten und Apothekenhilfspersonal

Ab 1. Jänner 2024



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
I. Geltungsbereich	3
II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer	3
III. Anstellung.....	3
IV. Arbeitszeit.....	3
V. Überstunden.....	4
VI. Überstundenentlohnung und Lagezuschläge	4
VII. Ruhetage.....	5
VIII. Bildungsfreistellung und Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung einschließlich der ab 1.7.2018 geltenden Regelungen	5
IX. Urlaub	6
X. Einstufung	7
XI. Bezüge	7
XII. Sonderzahlungen	7
XIII. Abfertigung	8
XIV. Lehrlinge.....	9
XV. Apothekenhelfer	9
XVI. Arbeitsbekleidung.....	9
XVII. Jubiläumszuwendungen.....	9
XVIII. Beendigung des Dienstverhältnisses	9
XIX. Schlußbestimmungen.....	10
Verwandte Lehrberufe	12
Register	13

Kollektivvertrag

für Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenten und Apothekenhilfspersonal

in den öffentlichen Apotheken und Anstaltsapotheken, abgeschlossen am 17. Dezember 2021 zwischen dem

Österreichischen Apothekerverband, 1090 Wien, Spitalgasse 31 und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Handel, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, bzw. der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft VIDA, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,

mit welchem die Fassung vom 1. Jänner 2021 geändert wird:

I. Geltungsbereich

- (1) Räumlich: für das gesamte Bundesgebiet Österreichs;
- (2) Fachlich: für alle öffentlichen Apotheken und Anstaltsapotheken;
- (3) Persönlich: für Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenten, Lehrlinge und sonstige Apothekenhilfskräfte ohne Magisterdiplom der Pharmazie oder Apothekerdiplom.

II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2023 in Kraft.

Der Vertrag gliedert sich in zwei Teile:

Erster Teil: Allgemeine Bestimmungen, Artikel I bis XIX.

Zweiter Teil: Gehalts- und Lohnordnung.

- (2) Der erste Teil des Vertrages ist ab Geltungsbeginn auf zwei Jahre unkündbar. Nach Ablauf dieser Zeit kann er unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendervierteljahres gelöst werden.

- (3) Der zweite Teil des Vertrages kann ab Geltungsbeginn unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist gelöst werden. Die Kündigung muß zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber den anderen vertragschließenden Parteien mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

III. Anstellung

- (1) Jede Neuaufnahme von Arbeitnehmern ist dem Betriebsrat gemäß §§ 99 ArbVG vom Arbeitgeber mitzuteilen.

- (2) Der erste Monat eines Dienstverhältnisses ist ein Probemonat, in dem das Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden kann. Für Lehrverhältnisse gilt das Berufsausbildungsgesetz.

- (3) Wird ein Dienstvertrag lediglich durch stillschweigende Übereinkunft oder mündlich abgeschlossen, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Dienstzettel zu überreichen. Der Dienstzettel bildet eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten, insbesondere: Einstufung, Arbeitszeit, Entgelt usw. (§ 2 AVRAG).

IV. Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Volldienst beträgt ohne Ruhepausen 40 Stunden.

- (2) Sofern zu einem zukünftigen Zeitpunkt ein Generalkollektivvertrag zur Arbeitszeitverkürzung in Kraft tritt, wird die wöchentliche Arbeitszeit des Apothekenhilfspersonals auf 38,5 Stunden pro Woche in Anlehnung an den gegenwärtigen Handelskollektivvertrag verkürzt.

- (3) Arbeitnehmer können zu einem Teildienst herangezogen werden. In diesen Fällen gebührt der aliquote Teil des nach den Bestimmungen der Gehalts- und Lohnordnung vorgesehenen Entgeltes. Mit dem vollen Entgelt sind monatlich 173 Stunden abgegolten. Arbeiter können auch kurzfristig beschäftigt werden. Wird Reinigungspersonal zweimal täglich zur Arbeitsverrichtung verpflichtet und beträgt die Arbeitspause jeweils mehr als drei Stunden, besteht Anspruch auf Vergütung einer Wegstunde pro Tag.

- (4) Ausmaß und Lage der Normalarbeitszeit müssen einvernehmlich festgelegt werden. Änderungen sind nur einvernehmlich oder nach § 19c (2) und (3) Arbeitszeitgesetz möglich. Die tägliche Höchst-

beitszeit beträgt neun Stunden. Wird eine Viertageweche schriftlich vereinbart, kann die tägliche Höchstarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

(5) Wird bei Teildienstleistenden die vereinbarte Arbeitszeit während eines Zeitraums von drei Monaten regelmäßig überschritten, gilt dies als stillschweigend abgeschlossene neue Arbeitszeitvereinbarung samt verhältnismäßiger Bezugsanpassung.

(6) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann auf 48 Wochenstunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet. Der Beginn des Durchrechnungszeitraumes und die Lage der Arbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes müssen im Vorhinein festgelegt werden. Gem. § 4 Absatz 1 AZG kann die tägliche Normalarbeitszeit auf höchstens zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich innerhalb des Durchrechnungszeitraumes ausschließlich in ganzen Tagen gewährt wird und der Arbeitnehmer innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von bis zu 26 Wochen durchschnittlich an höchstens fünf Tagen pro Kalenderwoche beschäftigt wird. Zum 31.12.2014 bestehende Durchrechnungsvereinbarungen, welche 26 Wochen überschreiten, können bis längstens 31.12.2016 unverändert beibehalten werden.

(6a) Gemäß § 19d Absatz 3f AZG können Mehrarbeitsstunden gemäß § 19d AZG, entsprechend der Durchrechnungszeiträume gemäß Absatz 6 (26 Wochen) durchgerechnet werden. Eine sechszwanzigwöchige Durchrechnung der Mehrarbeitsstunden ist im Übergangszeitraum (1.1.2015 bis 31.12.2016) zulässig, wenn der Durchrechnungszeitraum für die andere Verteilung der Normalarbeitszeit noch nicht an die 26 wöchige Durchrechnung angepasst wurde.

(7) Nicht konsumierte Freizeitanprüche gemäß Absatz 3 oder 4 sind bei Fehlen einer einzelvertraglichen Regelung tunlichst gesammelt in freien Halbtagen auszugleichen, wobei jede sechste Woche der Samstagvormittag als freier Halbtag vorzusehen ist.

(8) Hat der Dienst ununterbrochen sechs Tage gedauert, ist eine 36-stündige Freizeit zu gewähren.

(9) Für Jugendliche gelten die Bestimmungen des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes, sofern nicht die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages Günstigeres vorsehen. Für Lehrlinge gilt überdies das Berufsausbildungsgesetz.

(10) Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit mit der für den jeweiligen Betrieb durch Verordnung festgesetzten Offenhaltezeit.

(11) Gem. § 22f Absatz 2 und 3 ARG dürfen Arbeitnehmer innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von acht Wochen an vier Samstagen nach 13.00 Uhr beschäftigt werden, wenn die übrigen Samstage zur Gänze arbeitsfrei bleiben.

V. Überstunden

Durch den Arbeitgeber angeordnete Überschreitungen der im Artikel IV Absatz 1 festgelegten Arbeitszeit sind als Überstunden gesondert zu entlohnen. Überstunden dürfen nur in der gesetzlich zulässigen Anzahl angeordnet werden.

VI. Überstundenentlohnung und Lagezuschläge

(1) Die Grundstundenvergütung beträgt 1/160 des Bruttomonatsgehaltes (-lohnes). Im Teildienst wird die Grundstundenvergütung so berechnet, daß das ausbezahlte Entgelt auf die Stundenzahl gemäß Artikel IV Absatz 1 umgerechnet wird und die angeführten Bruchteile der errechneten Summe die Grundstundenvergütung ergeben.

(2) Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %. Für Arbeiten in der Zeit von 20 bis 6 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 %.

(3) Arbeitszeiten, die an den Samstagen vor Weihnachten während zusätzlicher Öffnungszeiten der Apotheke geleistet werden, werden mit einem Lagezuschlag von 75 % abgegolten.

(4) Für Arbeitszeiten in der Zeit von 19 bis 20 Uhr sowie am Samstag von 12 bis 20 Uhr gebührt ein Lagezuschlag von 50 %. Gegebenenfalls steht dieser Lagezuschlag neben einem Überstundenzuschlag zu.

(5) Anstelle der Bezahlung von Überstunden und Lagezuschlägen kann zur Gänze oder teilweise eine Abgeltung in Freizeit vereinbart werden. Dabei sind auch die Zuschläge einzuberechnen.

(6) Überstunden und Lagezuschläge sind spätestens am Ende des ihrer Leistung folgenden Monats abzugelten. Werden diese Ansprüche nicht binnen sechs Monaten nach dem Tag der Leistung geltend gemacht, erlöschen sie.

VII. Ruhetage

(1) Als zu bezahlende Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage, das sind derzeit: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember. Der Karfreitag gilt als gesetzlicher Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

(2) Fällt der den Arbeitnehmern für den in der Regel entfallenden freien Sonntag zu gewährende Ersatzruhetag auf einen gesetzlichen Feiertag, so ist der Ersatzruhetag, sofern eine Bezahlung des Normallohnes und des 100-prozentigen Zuschlages für Mehrarbeit nicht erfolgt, an einem anderen Arbeitstag, spätestens in der dem Feiertag folgenden Woche zu gewähren.

VIII. Bildungsfreistellung und Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung einschließlich der ab 1.7.2018 geltenden Regelungen

(1) Bildungsfreistellung

a) Angestellte der Beschäftigungsgruppen 3 und 4 haben zum Besuch von Fortbildungsveranstaltungen der PKA Akademie unter Fortzahlung ihrer Bezüge Anspruch auf Bildungsfreistellung. Sie beträgt je Kalenderjahr jeweils 3/10 der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit und ist einvernehmlich unter Rücksicht auf Betriebserfordernisse und Fortbildungsmöglichkeiten festzulegen.

b) Diese Bildungsfreistellung kann auch für andere Fortbildungsveranstaltungen in Anspruch genommen werden, sofern darüber das Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht.

(2) Angestellte haben Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes nach den im Angestelltengesetz vorgesehenen Bestimmungen.

(3) Lehrlinge haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Berufsausbildungsgesetz.

(4) Bei Arbeitsverhinderungen von Arbeitern durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (BGBl I 153/2017). Bei wechselndem Entgelt ist der Durchschnitt der letzten drei Monate zugrunde zu legen.

(5) Bei Aufsuchen eines Arztes oder Dentisten sowie bei ambulatorischer Behandlung behalten sämtliche Arbeitnehmer für die tatsächlich notwendige versäumte Zeit den Anspruch auf ihr Entgelt. Dieser Anspruch besteht jedoch nur für eine solche Behandlung, die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen könnte.

(6) Wird ein/e Arbeitnehmer/in während einer Dienstverhinderung gemäß § 8 Abs. 1 bis 2a AngG bzw. § 2 EFZG gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des/r Arbeitnehmer/in oder wird das Dienstverhältnis während der Dienstverhinderung einvernehmlich beendet, so behält er/sie ungeachtet der dadurch herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

(7) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Dienstverhinderung unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen eine Bestätigung des Arztes oder der Krankenkasse vorzulegen. Bei Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung gemäß Bundesgesetz BGBl 390/1976 ist die Erkrankung und Pflegebedürftigkeit des Angehörigen durch ärztliches Zeugnis nachzuweisen.

(8) Die Arbeitnehmer haben bei entsprechendem Nachweis Anspruch auf Fortzahlung ihres Bezuges bei

a) eigener Eheschließung: 3/5 ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit;

b) Tod des Ehegatten, des Lebensgefährten (der Lebensgefährtin) oder eines Kindes: 2/5 der wöchentlichen Normalarbeitszeit;

c) Tod der Eltern oder Schwiegereltern: 1/5 der wöchentlichen Normalarbeitszeit;

d) Niederkunft der Frau oder Lebensgefährtin: 1/5 der wöchentlichen Normalarbeitszeit;

e) Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, des Vaters, der Mutter oder der Geschwister: die notwendige Zeit, jedoch höchstens einen Arbeitstag;

f) Teilnahme an der Beerdigung der unter b), c) und e) genannten Angehörigen sowie der Großeltern: die notwendige Zeit, jedoch höchstens einen Arbeitstag;

g) Wohnungswechsel des Arbeitnehmers: die notwendige Zeit, jedoch höchstens 2/5 ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit jeweils innerhalb eines halben Jahres;

h) Anzeigen auf dem Standesamt, die persönlich erledigt werden müssen: die notwendige Zeit, jedoch höchstens einen Arbeitstag;

i) Vorladungen und Vorsprachen vor Gericht oder sonstigen Behörden: die notwendige Zeit, bei Vorladungen am gleichen Ort jedoch höchstens einen Arbeitstag. Dies gilt nicht, wenn dem Arbeitnehmer der Verdienstentgang ersetzt wird.

(9) Weitergehende Ansprüche gemäß § 8 Absatz 3 des Angestelltengesetzes sowie § 1154b Absatz 5 ABGB werden davon nicht betroffen.

(10) Abs. 4a, 6a und 9a kommen ab 1.7.2018 zur Anwendung.

IX. Urlaub

(1) Das Urlaubsausmaß beträgt für jeden Arbeitnehmer im Urlaubsjahr 25 Arbeitstage, bei einer anrechenbaren Dienstzeit von 25 Jahren 30 Arbeitstage.

(2) Teildienst leistenden Arbeitnehmern steht ein entsprechend ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit aliquoter Teil des vorstehend genannten Urlaubsausmaßes zu, wobei auf halbe Arbeitstage aufzurunden ist.

(3) Bei Urlaubskonsum im laufenden Arbeitsjahr ist zur Errechnung der Arbeitstage die wöchentliche Arbeitszeit des Urlaubszeitraumes maßgeblich.

(4) Wird der Urlaub durch eine Ersatzleistung abgegolten oder nicht im laufenden Arbeitsjahr verbraucht, so ist die während dieses begonnenen oder abgelaufenen Arbeitsjahres durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für die Berechnung des Urlaubsausmaßes ausschlaggebend.

(5) Ein ganzer Arbeitstag entspricht einem Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers, das sind im Regelfall 40 Stunden.

(6) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres.

(7) Der Zeitpunkt desurlaubes ist im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu bestimmen.

(8) Während desurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszwecke desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

(9) Erkrankt (verunglückt) der Arbeitnehmer während seinesurlaubes, so sind die Bestimmungen desurlaubsgesetzes (BGBl 390/1976) anzuwenden.

(10) Bei Urlaubsunterbrechung im Interesse des Apothekenbetriebes sind alle dem Arbeitnehmer dadurch entstehenden Kosten zu ersetzen. Kann ein termingemäß festgelegter Urlaub infolge betrieblicher Notwendigkeit nicht angetreten werden, so sind dem Arbeitnehmer die dadurch erwachsenen Kosten zu ersetzen, soweit diese das übliche Ausmaß nicht überschreiten.

(11) Bei Berechnung desurlaubsentgeltes ist neben dem laufenden Bezug der Mehrverdienst des Arbeitnehmers für regelmäßig geleistete Überstunden usw. zu berücksichtigen, wobei der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen ermittelt wird. Der Berechnung desurlaubsentgeltes muß mindestens der Normalbruttobezug des Arbeitnehmers zugrunde liegen. Sachbezüge sind insoweit abzugelten, als sie während der Dauer desurlaubes nicht weitergewährt werden. Fällt der regelmäßige Zahltag in die Urlaubszeit, so sind die zu diesem Zeitpunkt fälligen Beträge bereits bei Antritt desurlaubes zur Auszahlung zu bringen.

(12) Soweit dieser Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt, sind die in Betracht kommenden gesetzlichen Urlaubsvorschriften sinngemäß anzuwenden.

(13) Vordienstzeiten, die beim selben Arbeitgeber zugebracht wurden, werden nach Wiedereintritt bei der Urlaubsberechnung - wenn die Unterbrechung nicht länger als 180 Tage gedauert hat und die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt ist - voll angerechnet. Die in einem anderen Arbeitsverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitergesetzes im Inland zugebrachten Dienstzeiten, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert haben sowie über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeiten eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule im Sinne des Schulorganisationsgesetzes werden bis zur Höchstzeit von insgesamt 10 Jahren bei der Urlaubsberechnung angerechnet.

(14) Schwerekriegsbeschädigte und Invalide mit einer mindestens 50-prozentigen Invalidität erhalten außer dem gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Urlaub einen Zusatzurlaub im Ausmaß ihrer wöchentlichen Arbeitszeit je Urlaubsjahr.

X. Einstufung

- (1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf laufende Bruttobezüge gemäß Gehalts- und Lohnordnung.
- (2) Werden einem Lehrling Zeiträume auf die Lehrzeit angerechnet, gilt dies auch für die Bemessung der Lehrlingsentschädigung.
- (3) Als Ferialarbeitnehmer gelten Personen, welche eine Schule, Universität oder vergleichbare Bildungseinrichtung besuchen.
- (4) Die Beschäftigungsgruppe 2 gilt für Angestellte ohne abgeschlossene Berufsausbildung.
- (5) Die Beschäftigungsgruppe 3 gilt für Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung in verwandten Lehrberufen* sowie für Maturanten nach zweijähriger Angestelltendienstzeit.
- (6) Die Beschäftigungsgruppe 4 gilt für geprüfte Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenten und geprüfte Apothekenhelfer. Wer die PKA-Lehrabschlussprüfung mit ausgezeichnetem Erfolg besteht, dem wird in seinem ersten Dienstverhältnis als Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent ein Berufsjahr angerechnet.
- (7) Als Berufsjahre werden Angestellten-Vordienstzeiten in einer Apotheke des Europäischen Wirtschaftsraumes angerechnet. Die Anrechnung ist mit höchstens 16 Berufsjahren begrenzt. In Beschäftigungsgruppe 1 oder als Ausbildungszeit (Lehrzeit) verbrachte Dienstjahre werden auf die Berufsjahre in den Beschäftigungsgruppen 2 bis 4 nicht angerechnet.
- (8) Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Beschäftigungsgruppe oder Berufsalterstufe tritt mit dem ersten Tag desjenigen Kalendermonats in Kraft, in den dieser Eintritt fällt. Bei Beendigung der Lehrzeit während eines Monats wird sowohl die Lehrlingsentschädigung als auch das Gehalt aliquot berücksichtigt.

XI. Bezüge

- (1) Die Auszahlung der Gehälter, Löhne und Lehrlingsentschädigungen erfolgt nachträglich und spätestens am letzten Arbeitstag eines jeden Monats während der Arbeitszeit.
- (2) Bei der Auszahlung ist den Arbeitnehmern eine genaue Abrechnung unter Anführung der Überstundenentlohnung usw. sowie der einzelnen Abzüge einschließlich der gewährten Sachbezüge auszuhändigen.
- (3) Arbeitnehmer, die Zytostatika oder Zubereitungen für somatische Gentherapie herstellen, Stammzellen aufbereiten oder mit Radiopharmaka/Radiodiagnostika arbeiten, erhalten dafür eine Gefahrenzulage von € 1,56 je Stunde, monatlich jedoch höchstens € 93,84.

XII. Sonderzahlungen

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr je eine Urlaubs- und Weihnachtsremuneration in Höhe eines vollen Monatsbezuges. Die Urlaubsremuneration ist Ende Mai, die Weihnachtsremuneration Ende November eines jeden Jahres fällig. Die Höhe der Remuneration hat dem Durchschnittsentgelt der Monate März bis Mai bzw. September bis November zu entsprechen. Eine Schmälerung des laufenden Gehaltes gemäß § 8 Angestelltengesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz oder § 17 Berufsausbildungsgesetz bleibt bei Ermittlung der Remuneration unberücksichtigt.
- (2) Hat ein Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr nur während eines Teiles des Jahres Anspruch auf seinen Bezug, gebühren ihm Urlaubs- und Weihnachtsremuneration nur in dem Betrag, der dem Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zum Kalenderjahr entspricht. Arbeitnehmer, die nach dem 31. Mai eingetreten sind, erhalten die Urlaubsremuneration Ende November. Eine bereits ausbezahlte Urlaubsremuneration kann bei einer Endabrechnung in Anrechnung gebracht werden.

XIIa. Anrechnung von Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG und AVRAG

- (1) Karenzurlauben nach dem MSchG und VKG, die ab dem 01.01.2019 oder danach beginnen, werden für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit im bestehenden Dienstverhältnis richten, im Höchstausmaß von jeweils 22 Monaten angerechnet. Karenzurlauben, die bis zum 31.12.2018 bereits angerechnet wurden, sind bei der Anrechnung der 22 Monate zu berücksichtigen. Für Karenzzeiten aufgrund von Geburten ab dem 1.8.2019 gelten die gesetzlichen Anrechnungsbestimmungen gem. MSchG und VKG.

* siehe Seite 13

(2) Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkranken Kindern nach den §§ 14 a und b AVRAG, die ab dem 01.01.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld im Höchstausmaß von jeweils im gesetzlich zulässigen Ausmaß angerechnet.

XIIb. Familienzeit (Papamonat)

(1) Einem Arbeitnehmer ist auf sein Ansuchen innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Papamonat) im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren, wenn er mit dem Kind und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt und keine wesentlichen betrieblichen Interessen entgegenstehen.

(2) Der Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer des Papamonats spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbefreienden Umstände darzulegen.

(3) Der Papamonat endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter aufgehoben wird.

(4) Die Zeit des Papamonats ist für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche zu berücksichtigen. Ab Bekanntgabe der Inanspruchnahme des Papamonats darf das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers bis vier Wochen nach Ablauf des Papamonats nicht durch Dienstgeberkündigung beendet werden.

(5) Diese Regelung gilt für Geburten ab dem 1.1.2019.

XIII. Abfertigung

(1) Hinsichtlich der Abfertigung gelten für Dienstverhältnisse, die nicht dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgesetz (BGBl I 100/2002) unterliegen, soweit in den Absätzen 2, 3 und 4 nicht günstiger geregelt, die Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Arbeiterabfertigungsgesetzes (BGBl 107/1979).

(2) Arbeitnehmer mit einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren im gleichen Betrieb, die innerhalb der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz - bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz spätestens drei Monate vor dessen Ablauf - erklären, das Dienstverhältnis auf eigenen Wunsch nicht mehr fortzusetzen, haben Anspruch auf die Hälfte der ihnen nach § 23 des Angestelltengesetzes zustehenden Abfertigung. Die Auszahlung der Abfertigung wird mit der Austrittserklärung zur Gänze fällig. Die fünfjährige Mindestdienstzeit muß bei Beanspruchung der Abfertigung, jedoch spätestens mit Ablauf der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz gegeben sein. Bei etwaiger Neueinstellung wird die Vordienstzeit im gleichen Betrieb auf einen eventuell neu zu erwerbenden Anspruch auf Abfertigung nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Dienstgeber zwei Monate vor Ablauf des Karenzurlaubes mitzuteilen, ob er das Dienstverhältnis fortsetzt.

Erfolgt die Lösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber, so gilt für die Bemessung der Abfertigung das Angestelltengesetz.

(3) a) Im Falle des Todes eines Angestellten, der länger als ein Jahr im Betrieb war, ist das Gehalt für den Sterbemonat und den darauffolgenden Monat in voller Höhe weiterzuzahlen. Nach fünfjährigem Angestelltenverhältnis ist das Gehalt für den Sterbemonat und die zwei darauffolgenden Monate weiterzuzahlen.

b) Anspruchsberechtigt sind nur die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war; sind solche Personen nicht vorhanden, dann die physischen Personen, welche die Begräbniskosten bezahlen.

c) Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach Absatz 3 lit. a ein gesetzlicher Abfertigungsanspruch nach dem Angestelltengesetz, so gilt nur der günstigere Anspruch.

(4) Der Anspruch auf Abfertigung besteht bei Arbeitnehmern auch dann, wenn das Dienstverhältnis bei Männern nach Vollendung des 60. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 55. Lebensjahres durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers endet, sofern das Dienstverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

(5) a) Für Dienstverhältnisse, die bereits am 31. Dezember 2002 bestanden haben, kann schriftlich vereinbart werden, daß ab einem bestimmten Stichtag das betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (Abfertigung neu) anzuwenden ist. Altabfertigungsanwartschaften bleiben dabei unberührt ("Einfrieren, Teilübertritt").

b) Zusätzlich kann bis zum 31. Dezember 2012 schriftlich vereinbart werden, daß die Altabfertigungsanwartschaften mit einem bestimmten Übertragungsbetrag an die Mitarbeitervorsorgekasse der Apotheke übertragen werden ("Vollübertritt").

c) Der Arbeitnehmer hat das Recht, von diesen Vereinbarungen zurückzutreten. Die Rücktrittserklärung muß dem Arbeitgeber innerhalb von drei Wochen ab Unterzeichnung der jeweiligen Vereinbarung zugehen.

(6) Im Falle des Todes eines Angestellten, der länger als ein Jahr im Betrieb war, ist das Gehalt für den Sterbemonat und den darauffolgenden Monat weiterzuzahlen.

XIV. Lehrlinge

(1) Für die Probezeit von Lehrlingen gilt § 15 (1) Berufsausbildungsgesetz.

(2) Kosten der Fahrt von und zur Berufsschule werden vom Arbeitgeber getragen, sofern der Lehrling keinen Anspruch auf Schülerfreifahrt hat.

(3) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Schulpflicht entstehen, hat der Arbeitgeber zu tragen.

(4) Die Dauer der Weiterverwendung nach § 18 Berufsausbildungsgesetz beträgt für ausgelernte PKA-Lehrlinge vier Monate. Sie beträgt drei Monate, wenn anstelle des beendeten Lehrverhältnisses eines mit einem anderen Lehrling eingegangen wird.

(5) Die Wochenfreizeit beträgt für jugendliche Lehrlinge 48 Stunden. Sie muß den Sonntag umfassen und spätestens am Samstag um 13 Uhr beginnen. Die Wochenfreizeit darf um höchstens fünf Stunden verkürzt werden, wenn diese Zeit innerhalb von vier Wochen in halben oder ganzen Arbeitstagen ausgeglichen wird.

(6) Lehrlinge erhalten mit Beginn des Lehrverhältnisses die Übungsmappe für Pharmazeutisch Kaufmännische Assistenten und das Handbuch für Pharmazeutisch Kaufmännische Assistenten. Übungsmappe und Handbuch gehen nach Ende der Probezeit bei aufrechtem Lehrverhältnis unentgeltlich in das Eigentum des Lehrlings über.

XV. Apothekenhelfer

Den Titel „Apothekenhelfer“ führen Angestellte mit Apothekenhelferprüfung (bis 1999), Gleichstellungszeugnis (bis 1964) oder Helferinnenbrief (bis 1946).

XVI. Arbeitsbekleidung

(1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer je Arbeitsjahr einen ordentlichen Arbeitsmantel zur Verfügung zu stellen.

(2) Die Reinigung der im Dienste verwendeten Arbeitsmäntel ist wöchentlich durch den Apothekenbetrieb ohne Kostenberechnung durchzuführen.

(3) Bei besonders schmutzigen Arbeiten ist dem Arbeitnehmer auf Kosten des Betriebes Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen.

XVII. Jubiläumszuwendungen

(1) Für langjährige Dienste werden dem Arbeitnehmer nach einer Dauer des Dienstverhältnisses

von 20 Jahren:	1 Bruttomonatsgehalt (-lohn),
von 25 Jahren:	1 ½ Bruttomonatsgehälter (-löhne),
von 30 Jahren:	2 ½ Bruttomonatsgehälter (-löhne),
von 35 Jahren:	3 ½ Bruttomonatsgehälter (-löhne)

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

(2) Der Arbeitnehmer wird im Zusammenhang mit seinem Jubiläum im Ausmaß von zwei Fünfteln seiner wöchentlichen Normalarbeitszeit unter Fortzahlung des Entgeltes vom Dienst befreit.

XVIII. Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Die Kündigung von Angestellten richtet sich nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Hat das Dienstverhältnis länger als fünf Jahre ununterbrochen gedauert, so ist die Kündigung durch den Dienstgeber nur nach den Bestimmungen von § 20 Absatz 2 Angestelltengesetz möglich.

(2) Ist ein Angestelltenverhältnis auf bestimmte Zeit abgeschlossen und wird es über die vereinbarte Zeit hinaus weiter fortgesetzt, werden die im Angestelltengesetz vorgesehenen Bestimmungen über die Kündigung angewendet.

(3) Während der nach Artikel III Absatz 2 festgesetzten Probezeit kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

(4) Für die fristlose Auflösung eines Lehrverhältnisses gilt das Berufsausbildungsgesetz. Bei Angestellten gelten für die fristlose Auflösung eines Dienstverhältnisses die Bestimmungen der §§ 26 und 27 des Angestelltengesetzes.

(5) Bei Arbeitern gelten für die fristlose Auflösung eines Dienstverhältnisses die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen. Vor Ablauf der ausdrücklich oder stillschweigend bedungenen Dauer des Dienstverhältnisses kann ein Arbeiter ohne Kündigung sofort entlassen werden, wenn er:

a) bei Abschluß des Arbeitsvertrages den Arbeitgeber durch Vorzeigen falscher oder verfälschter Zeugnisse oder anderer Dokumente hintergangen hat;

b) zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig ist;

c) sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen Handlung schuldig macht, welche ihn des Vertrauens des Arbeitgebers unwürdig erscheinen läßt, insbesondere, wenn er im Dienst untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen und Willen des Arbeitgebers von dritten Personen unberechtigte Vorteile zuwenden läßt;

d) ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne eine Einwilligung des Arbeitgebers eine der Verwendung im Apothekendienst abträgliche Nebenbeschäftigung betreibt;

e) die Dienstleistung ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund unterläßt oder sich weigert, den Anordnungen des Arbeitgebers Folge zu leisten, oder wenn er andere Arbeitnehmer zum Ungehorsam, zur Auflehnung gegenüber dem Arbeitgeber oder zu gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht;

f) sich Tötlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit, erhebliche Ehrverletzungen oder gefährliche Drohungen gegen den Arbeitgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen die übrigen Arbeitnehmer zuschulden kommen läßt;

g) durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig wird oder wenn er durch eine Freiheitsstrafe länger als 14 Tage an der Verrichtung seiner Dienste gehindert ist.

(6) Ein Arbeiter kann vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung die Arbeit verlassen:

a) wenn er ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit die Arbeit nicht fortsetzen kann;

b) wenn der Arbeitgeber oder dessen Angehörige sich Tötlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen ihn oder seine Angehörigen zuschulden kommen lassen oder wenn der Arbeitgeber sich weigert, den Arbeitnehmer gegen solche Handlungen eines anderen Arbeitnehmers oder eines Angehörigen des Arbeitgebers zu schützen;

c) wenn sich der Arbeitgeber weigert, den ihm zum Schutz des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Arbeitnehmers gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachkommen;

d) wenn der Arbeitgeber das dem Arbeitnehmer zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder vorenthält, ihn bei Naturalbezügen durch Gewährung von ungesunder oder unzureichender Kost oder ungesunder Wohnung benachteiligt oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt.

(7) Die Kündigungsfrist für Arbeiter:

Für Arbeitgeberkündigungen gilt als vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis von dem Arbeitgeber unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann.

Der Arbeitnehmer kann sein Arbeitsverhältnis mit jedem Fünfzehnten oder dem letzten Tag eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen.

(Abs 7 idF 1.1.2022; Abs 7a mit 1.1.2022 gestrichen)

XIX. Schlußbestimmungen

(1) Bestehende höhere Gehälter und Löhne sowie günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

(2) Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen aller bisher in Geltung gestandenen Kollektivverträge für den räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich dieses Vertrages ihre Gültigkeit.

Für den Österreichischen Apothekerverband

Der Präsident:
Mag. pharm. Thomas Veitschegger



**Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft GPA**

Die Vorsitzende:
Barbara Teiber, MA

Der Bundesgeschäftsführer:
Karl Dürtscher

Für die Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Handel

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende:
Martin Müllauer

Die Stv. Abteilungsleitern:
Mag.^a Helga

Für die Gewerkschaft VIDA

Der Vorsitzende:
Roman Hebenstreit

Die Generalsekretärin:
Mag.^a Anna Daimler, BA

Die Fachbereichsvorsitzende:
Christine Heitzinger

Der Fachbereichssekretär:
Andreas Gollner

**Die Abteilung der selbständigen Apotheker
der Österreichischen Apothekerkammer**
tritt diesem Kollektivvertrag vollinhaltlich bei

Der Obmann:
Mag. pharm. Jürgen Rehak

Berufsprofil (§2 Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz-Ausbildungsordnung)

Im Lehrberuf Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz ausgebildete Lehrlinge sind nach der dualen Berufsausbildung im Lehrbetrieb und der Berufsschule befähigt, folgende Tätigkeiten fachgerecht, selbständig und eigenverantwortlich auszuführen:

1. Warenbedarf ermitteln und an der Sortimentsgestaltung mitarbeiten,
2. Waren bestellen und Lieferungen prüfen,
3. Waren fachgerecht lagern und Warenlager betreuen,
4. das Sortiment für den Verkauf vorbereiten und verkaufsgerecht präsentieren,
5. Apotheker/innen bei pharmazeutischen Tätigkeiten (insbesondere bei Herstellung, Prüfung und Abgabe von Arzneimitteln) unterstützen,
6. im Rahmen der Abgabekompetenz Kunden/innen beraten und Waren verkaufen,
7. Preise kalkulieren,
8. mit ärztlichen Rezepten und Verordnungen fachgerecht umgehen,
9. Rechnungen legen, insbesondere auch an Krankenversicherungsträger,
10. an der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle mitwirken,
11. administrative Arbeiten unter Einsatz der betrieblichen Informations- und Kommunikationstechnologie erledigen (zB Schriftverkehr, Zahlungsverkehr, Erfassung von statistischen Kennzahlen),
12. an den Marketingaktivitäten des Unternehmens mitarbeiten.

Verwandte Lehrberufe

Bankkaufmann

Buch- und Medienwirtschaft

Bürokaufmann

Chemielabortechnik

Drogist

EDV-Kaufmann

Einkäufer

Einzelhandel

Finanzdienstleistungskaufmann

Fotokaufmann

Gartencenterkaufmann

Großhandelskaufmann

Hotel- und Gastgewerbeassistent

Immobilienkaufmann

Industriekaufmann

Personaldienstleistung

Reisebüroassistent

Speditionskaufmann

Sportadministration

Versicherungskaufmann

Verwaltungsassistent

Waffen- und Munitionshändler

Register

- Abendzuschlag 4
- Abfertigung 7
- Abfertigung neu 8
- Adventsamstage 4
- Angestellte ohne Berufsausbildung 6
- Anrechnung
 - Apothekenjahre 6
 - Berufsjahre 6
 - für Urlaubsmaß 6
 - Karenzen 7
 - Lehrzeit 6
- Apothekenhelfer 6, 8
- Apothekenjahre, Anrechnung 6
- Arbeitsmantel 8
- Arbeitstag 5
- Arbeitsunfall 5
- Arbeitsverhinderung *Siehe* Dienstverhinderung
- Arbeitszeit 3
- Arbeitszeitvereinbarung 3
 - stillschweigende/automatische 4
- Arbeitszeitverkürzung 3
- Arztbestätigung 5
- Arztbesuch 5
- ausgezeichneter Erfolg 6
- Austritt von Arbeitern 9
- Beendigung der Lehrzeit 7
- Beendigung des Dienstverhältnisses 9
- Beerdigung 5
- befristetes Dienstverhältnis 9
- Begräbnis 5
- Behaltezeit 8
- Behinderte 6
- Behördenvorladung 5
- Berufsjahre 6
- Berufsprofil 13
- Bildungsfreistellung 5
- Dienstfreistellung *Siehe* Dienstverhinderung
- Dienstverhinderung 5
 - Anzeige 5
 - Bestätigung des Arztes 5
- Dienstvertrag 3
- Dienstzettel 3
- Durchrechnungszeitraum 4
- Eheschließung 5
- Einkaufssamstage 4
- Einstufung 6
 - Änderungszeitpunkt 7
 - Apothekenhelfer 6
 - Ferialarbeitsnehmer 6
 - Maturanten 6
 - ohne Berufsausbildung 6
 - PKA 6
 - verwandte Berufe 6
- Entbindung 5
- Entgeltfortzahlung 5
 - Höhe 5
 - Überstunden 5
- Entlassung von Arbeitern 9
- Ersatzruhetag 4
- Ersatzruhezeit 4
- Fahrtkosten 8
- Fälligkeit der Bezüge 7
- Feiertage 4
- Feiertagsarbeit 4
- Ferialarbeitsnehmer 6
- Fortbildung *Siehe* Bildungsfreistellung
- fristlose Auflösung 9
- Geburt 5
- Gefahrenzulage 7
- Gehalt
 - Fälligkeit 7
- Gehalts- und Lohnordnung 10
- Gehaltsabrechnung 7
- Gerichtsvorladung 5
- Grundstunde 4
- Grundstundenteiler 4
- Günstigkeitsgrundsatz 9
- Helferprüfung 8
- Hochzeit 5
- Internatskosten 8
- Invalide 6
- Jubiläum
 - Dienstfreistellung 8
 - Zuwendungen 8
- Jugendliche 4
- Karenzurlaub 7
- Karfreitag 4
- Krankheit 5
 - Kündigung bei 5
- Kündigung 9
 - im Krankenstand 5
- Kündigungsfrist der Arbeiter 9
- Lagezuschlag 4
- Lehrabschlußprüfung 6
- Lehrlinge 4, 5, 6, 8
- Lehrlingsentschädigung 8
- Lehrzeit
 - Anrechnung 6
- Maturanten 6
- Militärdienst 7
- Mitarbeitervorsorgegesetz 8
- Mitarbeitervorsorgekasse 8
- Monatsarbeitszeit 3
- Monatskündigung 9
- Mutterschaftsabfertigung 7
- Mutterschutz 7
- Nachtzuschlag 4
- Niederkunft 5
- Pflegefreistellung 5
- Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenten (PKA) 6
- PKA
 - Berufsprofil 13
- PKA-Colleges 5
- Präsenzdienst 7
- Probezeit 3, 8, 9
- Reinigung des Arbeitsmantels 8
- Reinigungspersonal 3
- Remuneration 7
- Ruhetage 4
- Samstagnachmittagszuschlag 4
- Samstagvormittag 4
- Schülerfreifahrt 8
- Schutzkleidung 8
- Schwerkriegsbeschädigte 6
- Silvester 4
- Sonderzahlungen 7
- Sonntagsarbeit 4, 8
- Standesamt 5
- Stunden je Monat 3
- Tagesarbeitszeit 4
- Teildienst 3, 4
- Tod des Angestellten 7
- Todesfall 5
- Todfallsentgelt 7
- Übersiedlung 5
- Überstunden 4
 - Abrechnung 7
 - Fälligkeit des Entgelts 4
 - im Urlaubsentgelt 6
- Überstundenentlohnung 4
- Überstundenzuschlag 4
- Unterbrechung eines Dienstverhältnisses 6
- Urlaub 5
 - Arbeitstag 5

Ausmaß 5
Behinderte 6
Entstehen des Anspruchs 6
Erholungszweck 6
Ersatzleistung 5
Rundungsbestimmung 5
Teildienst 5
Unterbrechung 6
Vereinbarung 6
wechselndes Dienstausmaß 5
Zeitpunkt 6
Urlaubsentgelt 6
Fälligkeit 6
Sachbezug 6
Urlaubsgeld 7
Vaterschaftsabfertigung 7
Verfall von Überstundenentgelt 4

verwandte Berufe 6, 13
Viertagewoche 4
Vordienstzeiten 6
Vorladung zu Behörden 5
Wegvergütung 3
Weihnachten 4
Weihnachtsgeld 7
Weihnachtssamstage 4
Weiterverwendung 8
Wochenarbeitszeit 4
Wochenende 8
Wochenfreizeit 4, 8
Wohnungswechsel 5
Zeitausgleich 4
Zivildienst 7
Zytostatikaherstellung 7