Arbeitsinspektion

Arbeitszeit, Arbeitsruhe

Grundsätzliche Bestimmungen (gültig ab 1.9.2018)

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:
Bundesminiseterum für Arbeit (BMA)
Sektion II - Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
Favoritenstraße 7, 1040 Wien
+43 1 71100 630
arbeitsinspektion.gv.at
Bild: AdobeStockm
Layout: BMA/II
Wien, April 2019

Inhalt

Arbeitszeit und Arbeitsruhe

- Die gesetzlich geregelten Arbeitszeiten finden sich in verschiedenen Rechtsvorschriften.
- Für den Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG).
- In vielen Fällen sind die Sozialpartner ermächtigt, in Kollektivverträgen (unter bestimmten Voraussetzungen auch in Betriebsvereinbarungen)
- innerhalb vorgegebener Grenzen spezielle Regelungen zu vereinbaren.
- Der Kollektivvertrag kann alle Ermächtigungen an die
- Betriebsvereinbarung weitergeben. Ist kein Kollektivvertrag möglich,
- können diese Regelungen ebenfalls durch Betriebsvereinbarung
- erfolgen.
- Das Arbeitszeitgesetz (AZG) regelt die höchste zulässige Arbeitsdauer
  - während eines Tages (Tagesarbeitszeit) und
  - innerhalb einer Woche (Wochenarbeitszeit),

  weiters die Mindestdauer der erforderlichen Ruhephasen
  - innerhalb eines Arbeitstages (Ruhepausen) und
  - zwischen zwei Arbeitstagen (Ruhezeit).
- Die wöchentliche Ruhezeit (meist Wochenendruhe) und die Feiertagsruhe werden im Arbeitsruhegesetz (ARG) geregelt.

Sonderbestimmungen

- Für leitende Angestellte, bestimmte sonstige Führungskräfte und nahe
- Angehörige sowie Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten gelten weder AZG noch ARG.
- Die Arbeitszeit von Bäckerinnen und Bäcker, Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter, Bediensteten in Krankenanstalten und Jugendlichen ist in jeweils speziellen Gesetzen geregelt.
- Für werdende und stillende Mütter gelten zusätzliche Arbeitszeitbeschränkungen nach dem Mutterschutzgesetz.
- Für Lenkerinnen und Lenker von Kraftfahrzeugen, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Schichtbetrieben, Verkehrsbetrieben und Apotheken enthalten AZG und ARG Sonderbestimmungen.
- Alle Arbeitszeitbestimmungen verlangen die Führung von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitszeiten.

Relgelung zur Arbeitszeit

Tagesarbeitszeit und Wochenarbeitszeit

- Die Tagesarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden.
- Die Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag 0:00 Uhr bis einschließlich Sonntag 24:00 Uhr.

§ 2 Arbeitszeitgesetz

Normalarbeitszeit

Grundregelung

- Die tägliche Normalarbeitszeit (also ohne Überstunden) beträgt grundsätzlich 8 Stunden.
- Die wöchentliche Normalarbeitszeit (also ohne Überstunden) beträgt grundsätzlich 40 Stunden.

Abweichende Regelungen

- Der Kollektivvertrag kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden verlängern.
- Zur Erreichung einer längeren Freizeit (z.B. kurzer Freitag) kann die Arbeitszeit aber auch anders verteilt werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit an einzelnen Tagen bis zu 9 Stunden betragen.
- Werden Fenstertage zur Erlangung einer längeren Freizeit genützt, so können diese innerhalb maximal 13 zusammenhängender Wochen (Woche des Fenstertages inkludiert) eingearbeitet werden. Dabei kann

die tägliche Normalarbeitszeit maximal 10 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit maximal 60 Stunden betragen.

- Ein längerer Einarbeitungszeitraum kann durch Kollektivvertrag festgelegt werden.
- Durch Kollektivvertrag kann zugelassen werden, dass in einzelnen Wochen die Arbeitszeit ausgedehnt werden kann, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden (bzw. die im Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit) nicht überschreitet. In den einzelnen Wochen darf die Normalarbeitszeit je nach Dauer des Durchrechnungszeitraumes 48 bzw. 50 Stunden nicht überschreiten. Die tägliche Normalarbeitszeit darf, je nach kollektivvertraglicher Regelung, 9 oder 10 Stunden nicht überschreiten.
- Durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung kann die tägliche Normalarbeitszeit auf maximal 10 Stunden ausgedehnt werden, um eine 4-Tage-Woche zu ermöglichen.

§ 3 und § 4 Arbeitszeitgesetz

Überstunden

- Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die tägliche oder die wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.
- Überstunden dürfen im Ausmaß von 20 Stunden in der Woche geleistet werden.

§ 6 und § 7 Arbeitszeitgesetz

- Sind alle Möglichkeiten ausgeschöpft, kann das zuständige Arbeitsinspektorat bei Nachweis eines dringenden Bedarfs auf Antrag der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers noch eine Arbeitszeitverlängerung bewilligen.

§ 7 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz

Höchstgrenzen der Arbeitszeit

- Inklusive Überstunden darf die tägliche Arbeitszeit maximal 12 Stunden betragen, soweit nicht ausdrücklich Ausnahmen im AZG zugelassen sind (z.B. für bestimmte Vor- und Abschlussarbeiten wie die abschließende Kundenbetreuung im Handel).

§ 8 und § 9 Arbeitszeitgesetz

- Die Wochenarbeitszeit inklusive möglicher Überstunden darf maximal 60 Stunden betragen, soweit nicht ausdrücklich Ausnahmen im AZG zugelassen sind.
- Weiters darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

§ 9 Arbeitszeitgesetz

Ruhepause

- Beträgt die Tagesarbeit mehr als 6 Stunden, so ist die Tagesarbeitszeit durch eine Ruhepause im Ausmaß von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen.
- Die Ruhepause kann, wenn dies im Interesse der Arbeitnehmerinnen der Arbeitnehmer gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, auf zwei Teile zu je 15 Minuten oder auf drei Teile zu je 10 Minuten aufgeteilt werden.
- Eine andere Teilung kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Ist kein Betriebsrat errichtet, so kann das zuständige Arbeitsinspektorat eine andere Teilung auf Antrag zulassen. Ein Teil der Ruhepause muss mindestens 10 Minuten betragen.

- Nachtschwerarbeiterinnen und Nachtschwerarbeiter haben Anspruch auf eine zusätzliche Pause von 10 Minuten pro Nacht. Diese zählt als Arbeitszeit.

§ 11 Arbeitszeitgesetz

Tägliche Ruhezeit

- Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.
- Der Kollektivvertrag kann die ununterbrochene Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzen, sofern innerhalb der nächsten zehn Kalendertage eine andere Ruhezeit entsprechend verlängert wird. Eine Verkürzung auf unter zehn Stunden ist allerdings nur möglich, wenn der Kollektivvertrag weitere Maßnahmen zur Sicherstellung der Erholung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorsieht.

§ 12 Arbeitszeitgesetz

Sonderregelungen

Gleitende Arbeitszeit

- Bei der gleitenden Arbeitszeit wird der Beginn und das Ende der täglichen Normalarbeitszeit durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens selbst bestimmt.
- Die gleitende Arbeitszeit muss durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).
  Diese hat zu enthalten
    - die Dauer der Gleitzeitperiode

    - den Gleitzeitrahmen
    - das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und - die Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit.
- Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Sie darf bis zu 12 Stunden betragen, wenn ein ganztägiger Zeitausgleich auch in Zusammenhang mit der wöchentlichen Ruhezeit möglich ist.
- Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode 40 Stunden im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind. In den einzelnen Wochen darf die Normalarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten.
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen sich nach Ende der Gleitzeitperiode die Arbeitszeitaufzeichnungen, sofern sie von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern selbst geführt werden, aushändigen lassen und diese kontrollieren.Wird ein Zeiterfassungssystem verwendet, so ist Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln oder es ist ihnen Einsicht zu gewähren

§ 4b und § 26 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz

Arbeitsbereitschaft

- Fällt in die Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, so kann die tägliche
  Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden ausgedehnt werden.
- Durch Überstunden darf die Tagesarbeitszeit auf maximal 13 Stunden ausgedehnt werden.

- Voraussetzung ist die Zulassung durch den Kollektivvertrag, in Sonderfällen durch eine Betriebsvereinbarung oder das zuständige Arbeitsinspektorat auf Antrag.

§ 5 und § 7 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz

Dekadenarbeit

- Dekadenarbeit (in der Regel folgen auf 10 Arbeitstage 4 arbeitsfreie Tage) kann der Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zulassen, die auf im öffentlichen Interesse betriebenen Großbaustellen oder auf Baustellen der Wildbach- und Lawinenverbauung in Gebirgsregionen beschäftigt sind.
- Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf im Durchschnitt innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Wochen 40 Stunden nicht überschreiten (z.B. erste Woche: 63 Stunden, zweite Woche: 17 Stunden).
- Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. Da in diesem Fall auch die Wochenendruhe berührt wird, sind die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes zu beachten.

§ 4c Arbeitszeitgesetz

Außergewöhnliche Fälle

- In außergewöhnlichen Fällen können die gesetzlich vorgegebenen Arbeitszeitgrenzen überschritten bzw. die Ruhepausen und –zeiten unterschritten werden, sofern es sich um vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten handelt, die
  - zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen, oder
  - zur Behebung einer Betriebsstörung oder zur Verhütung des Verderbens von Gütern oder eines sonstigen unverhältnismäßigen

wirtschaftlichen Sachschadens erforderlich sind, wenn unvorhergesehene und nicht zu verhindernde Gründe vorliegen und andere zumutbare Maßnahmen zur Erreichung dieses Zwecks nicht getroffen werden können.

- Werden solche Arbeiten vorgenommen, so haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber diese längstens binnen zehn Tagen nach Beginn der Arbeiten dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich anzuzeigen. Die Anzeige hat die Gründe der Arbeitszeitverlängerung sowie die Anzahl der dazu herangezogenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu enthalten.

§ 20 Arbeitszeitgesetz

Regelungen zur Arbeitsruhe

Wöchentliche Ruhezeit

- Unter wöchentlicher Ruhezeit wird sowohl die Wochenendruhe als auch die Wochenruhe verstanden.

Wochenendruhe

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag fallen muss.
- Die Wochenendruhe muss spätestens Samstag um 13:00 Uhr beginnen.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unbedingt erforderliche Abschluss-, Reinigungs- oder Instandhaltungsarbeiten durchführen, können bis längstens 15:00 Uhr beschäftigt werden.
- Beim Einarbeiten von Fenstertagen muss die Wochenendruhe spätestens am Samstag um 18:00 Uhr beginnen.

Wochenruhe

- Eine Beschäftigung während des Wochenendes ist für bestimmte Tätigkeiten und Branchen zulässig (siehe Abschnitt Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe).
  Dazu zählen unter anderem folgende Bereiche
  - Gastgewerbe
  - Freizeitbetriebe
  - Verkehrswesen

  - Gesundheitswesen
  - Theater, Museen etc.
  - Pannen- und Notdienste
  - Instandhaltung.
- Die am Wochenende beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben dann an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe) während der Kalenderwoche, wobei ein ganzer Wochentag eingeschlossen sein muss.

§ 2, § 3 und § 4 Arbeitsruhegesetz

Feiertagsruhe

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben an Feiertagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden.
- Der Beginn der Feiertagsruhe muss zwischen 0:00 Uhr und 6:00 Uhr am Feiertag liegen.
- Feiertage im Sinne dieses Arbeitsruhegesetzes sind
  - 1. Jänner (Neujahr)
  - 6. Jänner (Heilige Drei Könige)
  - Ostermontag
  - 1. Mai (Staatsfeiertag)
  - Christi Himmelfahrt
  - Pfingstmontag
  - Fronleichnam
  - 15. August (Mariä Himmelfahrt)
  - 26. Oktober (Nationalfeiertag)
  - 1. November (Allerheiligen)
  - 8. Dezember (Mariä Empfängnis)
  - 25. Dezember (Christtag)
  - 26. Dezember (Stephanietag).

- Bei Arbeit an Feiertagen gebührt zusätzlich zu dem laufenden Entgelt auch ein Entgelt für die geleisteten Arbeitsstunden.

§ 2, § 7 und § 9 Arbeitsruhegesetz

Außergewöhnliche Fälle

- In außergewöhnlichen Fällen dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Wochenend- und Feiertagsruhe beschäftigt werden, sofern es sich um vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten handelt, die
  - zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen, oder
  - zur Behebung einer Betriebsstörung oder zur Verhütung des Verderbens von Gütern oder eines sonstigen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schadens erforderlich sind, wenn unvorhergesehene und nicht zu verhindernde Gründe vorliegen und andere zumutbare Maßnahmen zu diesem Zweck nicht getroffen werden können.
- Werden solche Arbeiten vorgenommen, so haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber diese längstens binnen zehn Tagen nach Beginn der Arbeiten dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich anzuzeigen. Die Anzeige hat die Gründe für die Arbeiten sowie die Anzahl der dazu herangezogenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu enthalten.

§ 11 Arbeitsruhegesetz

Ersatzruhe

- Werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt, so haben sie in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe.
- Das Ausmaß der Ersatzruhe muss der erfolgten Beschäftigung innerhalb des Zeitraumes von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn der nächsten Arbeitswoche entsprechen.
- Die Ersatzruhe hat unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen, soweit vor Antritt der Arbeit, für die Ersatzruhe gebührt, nicht anderes vereinbart wurde.

§ 2 und § 6 Arbeitsruhegesetz

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

- Für bestimmte Tätigkeiten sind in der Arbeitsruhegesetz-Verordnung, BGBl. Nr. 149/1984, Ausnahmen festgelegt, die z.B. im Interesse des Verkehrs, des Fremdenverkehrs oder dringender Lebensbedürfnisse der Bevölkerung notwendig sind oder aus technologischen Gründen nicht unterbrochen werden dürfen. In der Verordnung sind die während der Wochenend- und Feiertagsruhe zulässigen Tätigkeiten genau angeführt. Dabei dürfen nur die für diese Tätigkeiten unbedingt erforderlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herangezogen werden.

§ 12 Arbeitsruhegesetz
Arbeitsruhegesetz-Verordnung

- Zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils und der Sicherung der Beschäftigung können in den Kollektivverträgen weitere Ausnahmen festgelegt werden.

§ 12a Arbeitsruhegesetz

- Durch Betriebsvereinbarung können für bestimmte Arbeiten jährlich an bis zu vier Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer weitere Ausnahmen zugelassen werden. Eine Ausnahme darf nicht an vier aufeinanderfolgenden Wochenenden erfolgen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies mit den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vereinbart werden

§ 12b Arbeitsruhegesetz

- Weiters kann der Landeshauptmann/die Landeshauptfrau weitere Ausnahmen durch Verordnung zulassen, soweit ein außergewöhnlicher regionaler Bedarf für Versorgungsleistungen gegeben ist.

§ 13 Arbeitsruhegesetz

- Gleichfalls kann die Bundesministerin/der Bundesminister für Arbeit,in Einzelfällen (z.B. Neuerrichtung einer Betriebsanlage) weitere zeitlich befristete Ausnahmen zulassen.

§ 15 Arbeitsruhegesetz

Aushang- und Aufzeichnungspflichten

Aufzeichnung der „Arbeitszeitplanung"

- Diese muss an geeigneter, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle, ausgehängt werden. Beginn und Ende der Normalarbeitszeit, die Zahl und die Dauer der Ruhepausen (oder die generellen Ruhepausen) sowie die wöchentliche Ruhezeit müssen ersichtlich sein.
- Bei gleitender Arbeitszeit hat der Aushang den Gleitzeitrahmen, allfällige Übertragungsmöglichkeiten und die Dauer und Lage der wöchentlichen Ruhezeit zu enthalten.
- Bei Einsatz von elektronischen Systemen ist der Zugang der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu diesen Daten zu gewährleisten.

§ 24 Arbeitsruhegesetz
§ 25 Arbeitszeitgesetz

Aufzeichnungen der tatsächlichen Arbeitsleistung

- Beginn und Ende der tatsächlichen Arbeitszeit, sowie Lage und Dauer der Ruhepausen müssen ersichtlich sein.
- Die Aufzeichnungen können durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber erfolgen oder, wenn dies vereinbart ist, auch durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst (dies wird z.B. bei gleitender Arbeitszeit der Fall sein).
- Ruhepausen müssen dann nicht aufgezeichnet werden, wenn durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schrift-

liche Einzelvereinbarung Beginn und Ende festgelegt ist oder es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern überlassen ist, während eines festgelegten Zeitraumes die Ruhepausen selbst zu nehmen.

- Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Lage ihrer Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können oder ihre Tätigkeit überwiegend in ihrer Wohnung ausüben (Teleheimarbeiterinnen/Telearbeiter), sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen.
- Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einer fixen Arbeitszeiteinteilung sind keine zusätzlichen Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen, da die schriftliche Arbeitszeiteinteilung (Dienstplan) als Arbeitszeitaufzeichnung gilt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben deren Einhaltung zumindest am Ende jeder Entgeltzahlungsperiode sowie auf Verlangen des Arbeitsinspektorates zu bestätigen. Lediglich die Abweichungen (z.B. Änderungen der Lage der Arbeitszeit oder Mehr- oder Überstunden) sind laufend aufzuzeichnen.
- Werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Wochenend-, Wochen-, Ersatz- oder Feiertagsruhe beschäftigt, so sind Aufzeichnungen über Ort, Dauer und Art der Beschäftigung sowie der gewährten Ersatzruhe zu führen. Bei fixer Arbeitszeiteinteilung haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Einhaltung ebenfalls zu bestätigen und es sind lediglich die Abweichungen laufend aufzuzeichnen. Störungen der Wochenendruhe, Wochenruhe, Feiertagsruhe und Ersatzruhe gelten jedenfalls als laufend aufzuzeichnende Abweichungen.

§ 25 Arbeitsruhegesetz
§ 26 Arbeitszeitgesetz