

- Wann dürfen Geschäfte für die Erbringung von Dienstleistungen aus dem Bereich FKM offenhalten?
- Wann und wie lange dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden?
- Wie werden die Arbeitszeiten entlohnt?

Offenhalten der Geschäfte an Werktagen (Montag bis Samstag)

An Werktagen dürfen die Geschäfte zur Erbringung von Dienstleistungen aus dem Bereich FKM rund um die Uhr von Montag 00:00 Uhr bis Samstag 24:00 Uhr offengehalten werden.

Wie lange dürfen Mitarbeiter an Werktagen (Montag bis Samstag) beschäftigt werden?

Die Einteilung der Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer derart vorzunehmen, dass bei Einhaltung der Wochenarbeitszeit von 40 Stunden jeder Arbeitnehmer in jeder Woche einen ganzen oder zwei halbe Werktage arbeitsfrei erhält und das die Arbeitszeit nicht vor 7.30 Uhr beginnt und nicht nach 19.00 Uhr endet.

Offenhalten der Geschäfte an Sonn- und Feiertagen

Das Sonn- und Feiertags-Betriebszeitengesetz (BZG) erlaubt gewerbliche Tätigkeiten an Sonn- und Feiertagen, „zu deren Durchführung nach den arbeitsrechtlichen Vorschriften die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonntagen und Feiertagen zulässig ist.

An Sonntagen und Feiertagen dürfen Betriebsstätten nur für die Ausübung derartiger Tätigkeiten offengehalten werden.

Unter den Voraussetzungen des § 12b des Arbeitsruhegesetzes - ARG ist die Beschäftigung von AN in Dienstleistungsbetrieben während der Wochenend- bzw der Feiertagsruhe zulässig, ergo auch die gewerbliche Tätigkeit, die in der Betreuung von Kundinnen und Kunden und dem Offenhalten von Betriebsstätten besteht.

Arbeiten an Sonn-und Feiertagen aufgrund betrieblich vereinbarter Ausnahmen

Diese Ausnahmen auf betrieblicher Ebene gemäß §12b ARG seit dem 1.9.2018 greifen nur dann, wenn die dafür vorgesehenen formalen und inhaltlichen Voraussetzungen erfüllt werden.

Formale Voraussetzungen:

Eine Ausnahme vom Verbot, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Wochenend-/Feiertagsruhe zu beschäftigen, kann, wenn ein Betriebsrat gewählt ist, nur durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden. In Betrieben, in welchen ein Betriebsrat nicht gewählt ist, kann die Ausnahme vom Verbot der Wochenendarbeit/Feiertagsarbeit mit der/dem einzelnen betroffenen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer vereinbart werden.

Diese Vereinbarung hat zwingend schriftlich zu erfolgen!

Eine mündliche Vereinbarung kann die Beschäftigung der/des Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmers während der Wochenendruhe/Feiertages nicht erlauben!

Inhaltliche Voraussetzungen:

Die **betriebsinterne Ausnahme** vom Beschäftigungsverbot während des Wochenendes/ Feiertages darf nur zugelassen werden, wenn es dafür einen **vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarf gibt**. Aufgrund der Corona-Pandemie und der Schließung der Geschäfte für mehr als 6 Wochen und mit der Wiedereröffnung unter strengen Regeln wird es in den Mitgliedsbetrieben jedenfalls zu einem vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarf kommen.

Für **Verkaufstätigkeiten** nach dem Öffnungszeitgesetz ist es allerdings weiterhin nicht möglich, auf betrieblicher Ebene eine Ausnahme vom Verbot der Wochenend-/Feiertags-arbeit zu vereinbaren.

Zahlenmäßige Beschränkung

Die Möglichkeit eine Ausnahme von der Wochenend-Feiertagsruhe festzulegen ist zahlenmäßig beschränkt. Eine diesbezügliche Ausnahme darf **nur an vier Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer und Jahr** zugelassen werden.

Dabei ist aber auch darauf zu achten, dass die/der betroffene Mitarbeiterin/Mitarbeiter **nicht an vier aufeinanderfolgenden Wochenenden** beschäftigt werden darf!

Ablehnungsrecht

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer können eine Beschäftigung am Wochenende oder am Feiertag, die aufgrund einer Einzelvereinbarung erlaubt ist, und in Form von Überstunden zu leisten ist, aus überwiegenden persönlichen Interessen ablehnen.

Hat eine/ein Mitarbeiterin/Mitarbeiter die Leistung von Überstunden am Wochenende oder am Feiertag zu Recht abgelehnt, darf er aus diesen Gründen nicht benachteiligt werden. Eine Benachteiligung ist insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung unzulässig und verboten.

In Betrieben mit Betriebsrat in denen die Beschäftigung am Wochenende oder am Feiertag aufgrund einer Betriebsvereinbarung erlaubt ist, besteht ein solches Ablehnungsrecht nicht.

Arbeiten an Wochenenden und Feiertagen – Ausnahmen durch die Arbeitsruhegesetz-Verordnung - ARG-VO

Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmer nur die in der *Anlage* angeführten Tätigkeiten während der jeweils angeführten Zeiträume ausüben.

Arbeiten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit den zugelassenen Arbeiten stehen oder ohne die diese nicht durchführbar wären, sind zugelassen, soweit sie nicht vor oder nach der Wochenend- oder Feiertagsruhe vorgenommen werden können.

Die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer ist auf das unbedingt notwendige Ausmaß zu beschränken.

Anlage:

Fußpfleger, Kosmetiker und Masseur

Alle Tätigkeiten, die zur Betreuung der Gäste oder Kunden erforderlich sind, in Hotels sowie in Wellnessbetrieben, soweit sie nicht bereits durch Abschnitt XIII Z 6 erfasst werden (Fitnessstudios, Solarien, Sonnenbäder und vergleichbare Freizeit- und Fremdenverkehrseinrichtungen).

Abschnitt XIII Z 6

Freibäder, Hallenbäder, Saunabetriebe, Wannen- und Brausebäder, sanitäre Anlagen; Erholungszentren

Beaufsichtigung des Betriebes; Betreuung der Kassa;

Badeaufsicht; Betreuung der technischen Anlagen; Wartung der Sauna; Reinigung; Verleih von Sportgeräten, Badewäsche, Liegestühlen usw.; Schwimmunterricht an Samstagen bis 18 Uhr;

Fußpflege, Kosmetik und Massage während der zulässigen Betriebszeiten.

Entlohnung für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Der Kollektivvertrag regelt für diese Arbeiten eine Entlohnung wie folgt:

1. Bei Sonn- und Feiertagsarbeit gilt das Arbeitsruhegesetz (ARG), BGBl. Nr. 144/83 sowie die Bestimmungen der Arbeitsruhegesetzverordnung (Ausnahmekatalog, Artikel XIII Z 6, BGBl. Nr. 149/1984) in der jeweils geltenden Fassung sowie das KJBG.

2. Bei der Arbeit an Feiertagen erfolgt die Bezahlung nach den Bestimmungen des § 9 ARG:

Feiertagsentgelt: Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer behält für die infolge eines Feiertages ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt.

Feiertagsarbeitsentgelt: Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer, die/der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat außer dem Feiertagsentgelt Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich vereinbart.

3. Für Normalarbeitsstunden an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 25 %.

4. Für Normalarbeitsstunden zwischen 20:00 und 07:00 (Nachtarbeit) Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 %. Ausgenommen sind Betriebe, die unter die Ausnahme in Artikel XIII Z 6 ARG-VO fallen und deren Öffnungszeiten im Jahresschnitt zu 50 % in der Zeit zwischen 20:00 und 7:00 Uhr liegen.

5. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gemäß § 7 und § 8 gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

Ersatzruhe

Eine Beschäftigung am Sonntag führt neben dem Anspruch auf Bezahlung zusätzlich zu einem Anspruch auf bezahlte Ersatzruhe im Ausmaß der am Sonntag geleisteten Arbeitszeit. Diese ist auf die wöchentliche Arbeitszeit der folgenden Woche anzurechnen.

Es kann aber auch die Anrechnung auf die wöchentliche Arbeitszeit anderer, späterer Woche vereinbart werden, was im Hinblick auf die Kurzarbeit geschickter wäre.

§ 6 Abs.5 ARG:

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.

Beispiel:

Der AG hat noch am 2.5., also vor Antritt der Arbeit am 3.5 zu vereinbaren, dass die Ersatzruhe, nicht in der folgenden Woche, sondern in einer namentlich bezeichneten anderen, nach der Kurzarbeit liegenden Woche gewährt wird.

Offenhalten der Geschäfte an Sonn- und Feiertagen für EPU möglich

Unter den Voraussetzungen des § 12b des Arbeitsruhegesetzes ist die Beschäftigung von AN in Dienstleistungsbetrieben während der Wochenend- bzw der Feiertagsruhe zulässig.

Nach dem OGH ist eine gewerbliche Tätigkeit, für die die Beschäftigung von AN zulässig ist, unabhängig davon zulässig, ob im Betrieb tatsächlich AN beschäftigt werden.

Der Betrieb darf daher auch offen sein, wenn nur die Unternehmerin oder der Unternehmer selbst arbeitsbereit ist.

Ein EPU kann, wenn man dem OGH folgt, wonach es bei § 2 Abs 1 BZG auf die tatsächliche Beschäftigung von AN nicht ankommt, ebenfalls seiner gewerblichen Tätigkeit in seinem Geschäft nachgehen.

Rechtsnormen, Kollektivvertrag, Judikatur, Literatur, FAQ, Infos

Arbeitszeitgesetz

Arbeitsruhegesetz

Arbeitsruhegesetz-Verordnung

Kollektivvertrag: <https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/fusspfleger-kosmetiker-masseure/kollektivvertraege.html>

Coronavirus - FAQ: www.wko.at/corona, www.wko.at/corona-kurzarbeit,