

Fachverband Hotellerie

Die Verkürzung der täglichen Ruhezeit für Saisonbetriebe



Information, 16.3.2016

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit 1. März 2016 kann in Saisonbetrieben mit Halbpension für Mitarbeiter in Küche und Service die tägliche Ruhezeit auf 8 Stunden verkürzt werden. Damit ist eine langjährige Forderung bei den Verhandlungen über die Kollektivverträge im Hotel- und Gastgewerbe verwirklicht. Unter welchen Voraussetzungen eine solche Verkürzung der täglichen Ruhezeit möglich ist, erfahren Sie in dieser Broschüre.

Seit vielen Jahren haben die Arbeitgeber die Möglichkeit zur Verkürzung der täglichen Ruhezeit für jene Betriebe, in denen Mitarbeiter sowohl in der Früh als auch am Abend eingesetzt werden müssen, gefordert.

Den Verhandlungsteams der Fachverbände Hotellerie und Gastronomie sowie der Gewerkschaft Vida ist es nunmehr in einer echten Kraftanstrengung gelungen, Bewegung in diese schwierige Situation zu bringen.

Sie haben es nicht nur geschafft, das Sozialministerium von einer raschen Neuregelung im Arbeitszeitgesetz zu überzeugen, sie haben auch die dazu gehörenden Regeln im Kollektivvertrag ausverhandelt und mit 1. März 2016 in Kraft gesetzt.

Ziel aller Beteiligten war es, den Betrieben ab der ersten vollständigen Saison im Jahr 2016, also ab der Sommersaison 2016, die Verkürzung der täglichen Ruhezeit zu ermöglichen.

Ein Start der neuen Regelung mit 1. Jänner 2016 wurde bewusst nicht ins Auge gefasst, da die Betriebe ausreichend Zeit haben sollten, sich administrativ und planerisch auf die Möglichkeit zur Verkürzung der täglichen Ruhezeit vorzubereiten.

Was uns in diesem Zusammenhang wichtig ist:

Die neuen Regelungen im Arbeitszeitgesetz und im Kollektivvertrag schaffen Möglichkeiten, die sinnvoll und mit Augenmaß genutzt werden sollten. Betriebe, welche die Verkürzung der täglichen Ruhezeit ausufernd nutzen und keinen Ausgleich während der Saison ermöglichen, müssen am Ende der Saison mit zusätzlichen Kosten rechnen.

Darüber hinaus haben die Betriebe entsprechende Aufzeichnungen der Arbeitszeiten und der Ruhezeiten zu führen. Diejenigen Betriebe, welche dies nicht tun, aber dennoch die Ruhezeit verkürzen, müssen bei Kontrollen durch das Arbeitsinspektorat mit empfindlichen Strafen rechnen.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen gutes Gelingen beim Anwenden der neuen Regelungen.

Texte

§ 12 Arbeitszeitgesetz

(2a) Im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe kann der Kollektivvertrag abweichend von Abs. 2 für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Küche und Service von Saisonbetrieben eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit während der Saison auf mindestens acht Stunden unter der Voraussetzung zulassen, dass die Verkürzungen nach Möglichkeit während der Saison, jedenfalls aber im Anschluss an die Saison auszugleichen sind. Der Kollektivvertrag hat vorzusehen, dass die Ruhezeitverkürzungen in einem eigenen Ruhezeitkonto zu erfassen sind, und die nähere Form des Ausgleichs im Sinne einer Sicherstellung der Erholung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu regeln.

(2b) Saisonbetriebe im Sinne des Abs. 2a sind Betriebe, die aufgrund des Jahreszeitenwechsels

- 1. nur zu bestimmten Zeiten im Jahr offen haben und die übrigen Zeiten geschlossen halten, oder*
- 2. höchstens ein- oder zweimal im Jahr eine gegenüber den übrigen Zeiten deutlich verstärkte Geschäftstätigkeit entfalten, wodurch eine zusätzliche Personalaufnahme notwendig ist.*

§ 26 Arbeitszeitgesetz

(2a) Wird eine Verkürzung der Ruhezeit im Sinne des § 12 Abs. 2a in Anspruch genommen, ist die Führung der Arbeitszeitaufzeichnungen durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer nach Abs. 2 nicht zulässig. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat

- 1. in den Arbeitszeitaufzeichnungen die Inanspruchnahme des § 12 Abs. 2a sowie den Beginn und das Ende der Saison zu vermerken und*
- 2. ein eigenes Konto über die Ruhezeitverkürzungen und deren Ausgleich zu führen.*

§ 28 Abs. 2 Z 3 und Z 7 Arbeitszeitgesetz

Arbeitgeber, die

- 3. die tägliche Ruhezeit, den Ausgleich für Ruhezeitverkürzungen sowie sonstige vorgeschriebene Ausgleichsmaßnahmen gemäß § 12 Abs. 1 bis 2d, § 18a, § 18b Abs. 1, § 18c Abs. 1, § 18d, § 18g, § 19a Abs. 8, § 20a Abs. 2 Z 2 oder § 20b Abs. 4 oder Ruhezeitverlängerungen gemäß § 19a Abs. 4, 5 oder 8 oder § 20a Abs. 2 Z 2 nicht gewähren,*
- 7. keine Aufzeichnungen gemäß § 18b Abs. 2, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 führen,*

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 1.815 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 1.815 Euro zu bestrafen.

Kollektivvertrag, Punkt 2 lit h.

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeiterinnen/Arbeitern (mit Ausnahme Jugendlicher) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

Diese ununterbrochene Ruhezeit kann auf 10 Stunden verkürzt werden, sofern die Verkürzung innerhalb eines Zeitraumes von 10 Kalendertagen durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird.

Kollektivvertrag, Punkt 2 lit i.

Für vollzeitbeschäftigte Arbeiterinnen/Arbeiter in Küche und Service in Saisonbetrieben gemäß § 12 Abs. 2b AZG kann die ununterbrochene Ruhezeit gemäß § 12 Abs. 2a AZG unter folgenden Voraussetzungen auf 8 Stunden verkürzt werden:

- *Der Saisonbetrieb verabreicht regelmäßig warme Speisen mit Schwerpunkt Frühstück und Abendessen.*
- *Während der Dauer der Beschäftigung wird eine Unterkunft zur Verfügung gestellt bzw. ist der Wohnsitz maximal eine Wegstrecke von 30 Kilometern vom Betrieb entfernt.*

Zeiten der verkürzten Nachruhe sind als Ausgleichsruhezeiten in einem eigenen Ruhezeitkonto, gemäß den Bestimmungen des § 26 Abs. 2a AZG, zu erfassen, und parallel zu den Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Die Zeiten auf dem Ruhezeitkonto sind zuerst abzubauen und nicht auf die Arbeitszeit anzurechnen. Überstunden können nur dann in Form von Zeitausgleich reduziert werden, wenn die Zeiten auf dem Ruhezeitkonto vollständig abgebaut sind und die wöchentliche Ruhezeit bereits konsumiert ist. Die Ausgleichsruhezeiten können nicht auf andere bestehende Ruhezeiten angerechnet werden.

Für jede verkürzte Ruhezeit unter 11 Stunden ist eine Ausgleichsruhezeit im selben Ausmaß vorzusehen. Bei Gewährung von Ausgleichsruhezeit ist so vorzugehen, dass vollständige Teildienstblöcke (Früh- oder Abenddienst) mindestens im Ausmaß von 3 Stunden abzubauen sind. Es ist außerdem die gewährte Ausgleichsruhezeit von der täglichen Höchstarbeitszeit (10 Stunden gemäß § 9 AZG) in Abzug zu bringen.

Offene Ausgleichsruhezeiten verlängern die Dauer des Dienstverhältnisses, wenn der Mitarbeiter bis zum Ende der Saison ausscheidet. Ein Tag des verlängerten Dienstverhältnisses ist mit 8 Stunden zu bewerten und mit dem Normalstundensatz ohne Jahresremuneration abzugelten.

Wenn der Mitarbeiter bis zum Ende der Saison nicht ausscheidet, sind offene Ausgleichsruhezeiten jedenfalls durch Verlängerung anderer täglicher oder wöchentlicher Ruhezeiten innerhalb eines Zeitraums, welcher sich nach der Dauer des Saisonzeitraumes bemisst, abzubauen. Dabei gilt bei einer Saisondauer von bis zu zwei Monaten ein Abbauperiodenraum von drei Monaten, bei einer Saisondauer von mehr als zwei bis vier Monaten ein Abbauperiodenraum von zwei Monaten und bei einer Saisondauer von mehr als vier bis sechs Monaten ein Abbauperiodenraum von einem Monat. Vor einer zweiten Saison innerhalb von zwölf Monaten müssen die Zeiten auf dem Ruhezeitkonto vollständig abgebaut sein.

Bei einer fix vereinbarten Viertagewoche ist Punkt 2 lit i nicht anzuwenden.

Kollektivvertrag, Punkt 2 lit j.

Jugendliche (Lehrlinge und Praktikanten) sowie fallweise Beschäftigte (im Sinne des § 471b ASVG) bleiben bei der Feststellung eines zusätzlichen Personalbedarfs im Sinne des § 12 Abs. 2b Ziff. 2 AZG außer Betracht.

Erläuterungen

1. Für welche Mitarbeiter kann die Ruhezeit auf 8 Stunden verkürzt werden?

Die Ruhezeit kann nur für diejenigen Mitarbeiter auf 8 Stunden verkürzt werden, die

- vollzeitbeschäftigt sind und
- als Arbeiter in Küche oder Service eingesetzt werden.

Beispiel:

Betroffene Mitarbeiter sind beispielsweise die Hilfsköchin, die nicht nur am Abend bei der Zubereitung der Halbpension hilft, sondern auch das Frühstück zubereitet, oder der Kellner, der nicht nur am Abend die Halbpension serviert, sondern auch die Getränke beim Frühstück serviert.

Beachten Sie!

Für Teilzeitkräfte oder für Angestellte, zum Beispiel für Rezeptionisten, besteht keine Möglichkeit, die Ruhezeit auf 8 Stunden zu verkürzen.

Voraussetzung für die Verkürzung der Ruhezeit ist außerdem, dass

- der Betrieb den betroffenen Mitarbeitern während der Dauer der Beschäftigung eine Unterkunft zur Verfügung stellt oder
- die betroffenen Mitarbeiter maximal eine Wegstrecke von 30 Kilometern vom Betrieb entfernt einen Wohnsitz haben.

Beachten Sie!

Auf die zeitliche Entfernung des Wohnsitzes vom Arbeitsplatz oder auf die Frage, welches Verkehrsmittel für die Fahrt zum Arbeitsplatz benutzt wird, haben die Kollektivvertragsparteien bewusst nicht abgestellt.

2. In welchen Betrieben kann die Ruhezeit auf 8 Stunden verkürzt werden?

Die Möglichkeit, die Ruhezeit zu verkürzen, besteht nur für Saisonbetriebe, die regelmäßig warme Speisen mit Schwerpunkt Frühstück und Abendessen verabreichen.

- Saisonbetriebe sind Betriebe, die aufgrund des Jahreszeitenwechsels nur zu bestimmten Zeiten im Jahr offen haben und die übrigen Zeiten geschlossen halten. Bei solchen Betrieben handelt es sich um die typischen Saisonbetriebe mit Schließzeiten.
- Saisonbetriebe sind auch Betriebe, die zwar das ganze Jahr offen haben, aber aufgrund des Jahreszeitenwechsels höchstens ein- oder zweimal im Jahr eine gegenüber den übrigen Zeiten deutlich verstärkte Geschäftstätigkeit entfalten,

wodurch eine zusätzliche Aufnahme von Personal notwendig ist. Werden Jugendliche, also vor allem Lehrlinge und Praktikanten, sowie fallweise Beschäftigte aufgenommen, bleiben diese beim zusätzlichen Personal außer Betracht. Bei solchen Betrieben handelt es sich um Jahresbetriebe mit Saisonen. Die Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf 8 Stunden ist allerdings nicht während des ganzen Jahres, sondern nur während der Saison zulässig.

Die Möglichkeit zur Verkürzung der täglichen Ruhezeit besteht für Betriebe mit Halbpension, weil diese warme Speisen mit Schwerpunkt Frühstück und Abendessen anbieten. Solche Betriebe haben die Möglichkeit, den Hotelgästen zusätzlich zu Mittag eine kleine Karte bzw. am Nachmittag ein Buffet im Rahmen einer $\frac{3}{4}$ -Pension anzubieten, weil es sich dabei nicht um ihren gastronomischen Schwerpunkt handelt.

Ein Hotel mit einem Restaurant, in dem am Abend die Halbpension serviert wird, das aber zu Mittag vollen Restaurantbetrieb hat, fällt hingegen nicht in den Geltungsbereich der Ausnahmeregelung und kann die Ruhezeit nicht verkürzen.

Beachten Sie!

Nicht nur Hotels, auch Gastronomiebetriebe können die Möglichkeit zur Verkürzung der täglichen Ruhezeit nutzen, wenn sie ihren Kunden als Schwerpunkt Frühstück und Abendessen anbieten, zum Beispiel Gästen von Ferienwohnungen.

3. Wie wird die Verkürzung der Ruhezeit und deren Ausgleich abgewickelt?

Die tägliche Ruhezeit darf während der Saison nur dann von 11 Stunden auf mindestens 8 Stunden verkürzt werden, wenn alle Verkürzungen entsprechend ausgeglichen werden.

Dieser Ausgleich sollte nach Möglichkeit während der Saison gewährt werden, muss aber spätestens im Anschluss an die Saison erfolgen.

Der Betrieb hat in den Arbeitszeitaufzeichnungen den Beginn und das Ende der Saison zu vermerken und außerdem festzuhalten, dass er die Möglichkeit zur Verkürzung der täglichen Ruhezeit in Anspruch nimmt.

Auf welche Weise der Betrieb dieser Verpflichtung erfüllen muss, lässt das Arbeitsgesetz offen. Bei einer Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat muss jedenfalls in den Arbeitszeitaufzeichnungen schriftlich festgelegt und damit klar erkenntlich sein,

- wann die Saison im jeweiligen Betrieb kalendermäßig exakt beginnt und endet und
- für welche Mitarbeiter im Betrieb Verkürzungen der täglichen Ruhezeit erfolgt sind.

Der Betrieb hat außerdem in einem eigenen Ruhezeitkonto, das parallel zu den Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen ist, die Verkürzungen der Ruhezeit sowie deren Ausgleich zu erfassen.

Beachten Sie!

Das Ruhezeitkonto ist nichts anderes als ein Topf, in dem sämtliche verkürzte Ruhezeiten gesammelt werden und sich zu einem Saldo addieren, der wiederum durch sämtliche Ausgleichsruhezeiten reduziert wird. Dieser Topf entspricht vom System her einem Topf, in dem Überstunden für Zeitausgleich gesammelt werden. Das

Ruhezeitkonto kann daher auch als eigenes Tool in die Arbeitszeitaufzeichnungen integriert werden.

4. In welchem Ausmaß werden verkürzte Ruhezeiten ausgeglichen?

Für jede verkürzte Ruhezeit unter 11 Stunden ist eine Ausgleichsruhezeit im selben Ausmaß vorzusehen und auf dem Ruhezeitkonto gutzuschreiben.

Beispiel:

Ausgleichsruhezeit bei folgendem Wochendienst:

Montag:	7 Uhr bis 10 Uhr und 18.00 Uhr bis 23 Uhr
Dienstag:	7 Uhr bis 10 Uhr und 18.00 Uhr bis 23 Uhr
Mittwoch:	7 Uhr bis 10 Uhr und 18.00 Uhr bis 23 Uhr
Donnerstag:	7 Uhr bis 10 Uhr und 18.00 Uhr bis 23 Uhr
Freitag:	7 Uhr bis 10 Uhr und 18.00 Uhr bis 23 Uhr
Samstag:	7 Uhr bis 10 Uhr frei (Wochenruhe)
Sonntag:	frei (Wochenruhe)

Die Ruhezeit ist von Montag auf Dienstag, von Dienstag auf Mittwoch, von Mittwoch auf Donnerstag, von Donnerstag auf Freitag und von Freitag auf Samstag jeweils auf 8 Stunden verkürzt. Die Verkürzung auf 8 Stunden erfolgt fünfmal und beträgt jeweils 3 Stunden. Am Ruhezeitkonto sind 15 Stunden an Ausgleichsruhezeiten offen.

5. Wie sind die Ausgleichsruhezeiten am Ruhezeitkonto während der Saison abzubauen?

Ausgleichsruhezeiten sind zu gewähren, indem vollständige Teildienstblöcke, also komplette Früh- oder Abenddienste entfallen. Deren Ausmaß muss mindestens 3 Stunden betragen.

Beispiel:

Am Ruhezeitkonto sind 15 Stunden an Ausgleichsruhezeiten offen. Sie sollen durch den Entfall von Frühdiensten reduziert werden. Es ergibt sich daraus folgender Wochendienst :

Montag:	7 Uhr bis 10 Uhr und 18.00 Uhr bis 23 Uhr
Dienstag:	entfällt 18.00 Uhr bis 23 Uhr
Mittwoch:	entfällt 18.00 Uhr bis 23 Uhr
Donnerstag:	entfällt 18.00 Uhr bis 23 Uhr
Freitag:	entfällt 18.00 Uhr bis 23 Uhr
Samstag:	7 Uhr bis 10 Uhr frei (Wochenruhe)
Sonntag:	frei (Wochenruhe)

Es entfallen 4 Frühdienste zu jeweils 3 Stunden, also insgesamt 12 Stunden. Am Freitag sind am Ruhezeitkonto daher nur mehr 3 Stunden an Ausgleichsruhezeiten offen. Die Ruhezeit ist von Freitag auf Samstag auf 8 Stunden verkürzt. Die Verkürzung beträgt 3 Stunden und ist dem Ruhezeitkonto gutzuschreiben. Am Samstag sind am Ruhezeitkonto wieder 6 Stunden an Ausgleichsruhezeiten offen.

Beispiel:

Wochendienst in Woche I:

Montag:	7 Uhr bis 10 Uhr und 17.00 Uhr bis 23 Uhr	Arbeitszeit 9 Stunden
Dienstag:	7 Uhr bis 10 Uhr und 17.00 Uhr bis 23 Uhr	Arbeitszeit 9 Stunden
Mittwoch:	7 Uhr bis 10 Uhr und 17.00 Uhr bis 23 Uhr	Arbeitszeit 9 Stunden
Donnerstag:	7 Uhr bis 10 Uhr und 17.00 Uhr bis 23 Uhr	Arbeitszeit 9 Stunden
Freitag:	7 Uhr bis 10 Uhr und 17.00 Uhr bis 23 Uhr	Arbeitszeit 9 Stunden
Samstag:	frei (Wochenruhe)	
Sonntag:	frei (Wochenruhe)	° °

Arbeitszeit 45 Stunden

In Woche I ist die Ruhezeit von Montag auf Dienstag, von Dienstag auf Mittwoch, von Mittwoch auf Donnerstag und von Donnerstag auf Freitag jeweils auf 8 Stunden verkürzt. Die Verkürzung auf 8 Stunden erfolgt viermal und beträgt jeweils 3 Stunden. Am Ruhezeitkonto sind 12 Stunden an Ausgleichsruhezeiten offen.

Wochendienst in Woche II:

Montag:	7 Uhr bis 10 Uhr und 17.00 Uhr bis 23 Uhr	Arbeitszeit 9 Stunden
Dienstag:	entfällt 17.00 Uhr bis 23 Uhr	Arbeitszeit 6 Stunden
Mittwoch:	entfällt 17.00 Uhr bis 23 Uhr	Arbeitszeit 6 Stunden
Donnerstag:	entfällt 17.00 Uhr bis 23 Uhr	Arbeitszeit 6 Stunden
Freitag:	entfällt 17.00 Uhr bis 23 Uhr	Arbeitszeit 6 Stunden
Samstag:	frei (Wochenruhe)	
Sonntag:	frei (Wochenruhe)	° °

Arbeitszeit 33 Stunden

In Woche II entfallen 4 Frühdienste zu jeweils 3 Stunden, also insgesamt 12 Stunden. Am Ruhezeitkonto sind daher keine Ausgleichsruhezeiten offen.

Die Normalarbeitszeit beträgt in Woche I 45 Stunden und in Woche II 33 Stunden und ist im Rahmen der Durchrechnung der Normalarbeitszeit für Saisonbetriebe so auszugleichen, dass im Schnitt 40 Stunden pro Woche Normalarbeitszeit über die ganze Dauer der Saison geleistet werden.

6. Wie sind die Ausgleichsruhezeiten am Ruhezeitkonto abzubauen, wenn der Mitarbeiter bis zum Ende der Saison ausscheidet?

Wenn der Mitarbeiter bis zum Ende der Saison ausscheidet, verlängern offene Ausgleichsruhezeiten die Dauer des Arbeitsvertrages.

Ein Tag des verlängerten Arbeitsvertrages ist mit 8 Stunden zu bewerten und mit dem Normalstundensatz ohne Jahresremuneration abzugelten.

Beispiel:

Der Arbeitsvertrag endet mit dem letzten Tag der Saison. Am Ruhezeitkonto sind 11 Stunden an Ausgleichsruhezeit offen. Der Arbeitsvertrag verlängert sich arbeitsrechtlich um zwei Tage, von denen der erste Tag mit 8 Stunden und der zweite Tag mit 3 Stunden zu bezahlen ist.

Beachten Sie!

Offene Ausgleichsruhezeiten am Ruhezeitkonto sind am Ende der Saison 1:1 abzugelten! Umso mehr Ausgleichsruhezeiten während der Saison kostenlos abgebaut werden, desto weniger offene Ausgleichsruhezeiten sind am Ende der Saison schlussendlich zu bezahlen.

Der Arbeitsvertrag verlängert sich unabhängig von der Art seiner Beendigung.

Beispiel:

Der Arbeitsvertrag endet während der Saison durch Entlassung aufgrund eines Diebstahls. Am Ruhezeitkonto sind 11 Stunden an Ausgleichsruhezeit offen. Der Arbeitsvertrag verlängert sich nach dem Tag der Entlassung arbeitsrechtlich um zwei Tage, von denen der erste Tag mit 8 Stunden und der zweite Tag mit 3 Stunden zu bezahlen ist.

Den Mitarbeiter trifft in der Zeit, in der sich sein Arbeitsvertrag verlängert, keine Arbeitspflicht.

Das bedeutet für diese Zeit:

- Ein etwaiger Krankenstand ist Mitarbeiters ist irrelevant.
- Der Mitarbeiter kann bei einem anderen Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag abschließen.
- Aufgrund einer gesetzlichen Regelung im Urlaubsgesetz fällt in aliquotem Ausmaß Urlaub an, der abzugelten ist. Jahresremuneration ist allerdings keine zu bezahlen.

Beachten Sie!

Eine Auflösungsabgabe müssen Sie bei einem Arbeitsvertrag, der mit einem konkreten Datum befristet ist, nur dann bezahlen, wenn durch seine Verlängerung ein Zeitraum von sechs Monaten überschritten wird.

7. Wie sind die Ausgleichsruhezeiten am Ruhezeitkonto abzubauen, wenn der Mitarbeiter bis zum Ende der Saison nicht ausscheidet?

Für Mitarbeiter in Jahresbetrieben mit Saisonen, die über das Ende der Saison hinaus weiter beschäftigt werden, besteht keine Möglichkeit, den Arbeitsvertrag durch offene Ausgleichsruhezeiten zu verlängern.

Für solche Mitarbeiter sind offene Ausgleichsruhezeiten vielmehr durch Verlängerung anderer täglicher oder wöchentlicher Ruhezeiten abzubauen - innerhalb eines Zeitraums, der sich nach der Dauer des Saisonzeitraumes richtet.

Dabei gilt bei einer Saisondauer

- von bis zu zwei Monaten ein Abbauperiodenraum von drei Monaten,
- von mehr als zwei bis vier Monaten ein Abbauperiodenraum von zwei Monaten und

- von mehr als vier bis sechs Monaten ein Abbauzeitraum von einem Monat.

Vor einer zweiten Saison innerhalb von zwölf Monaten müssen die Zeiten auf dem Ruhezeitkonto vollständig abgebaut sein.

8. Welche Sanktionen sind vorgesehen, wenn die Regeln verletzt werden?

Wenn der Arbeitgeber die Bestimmungen über die Verkürzung der Ruhezeit verletzt, ist er von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von € 72,- bis € 1.815,-, im Wiederholungsfall mit einer Geldstrafe von € 145,- bis € 1.815,- zu bestrafen.

Beachten Sie!

Die Gefahr, dass eine Geldstrafe über den Betrieb verhängt wird, ist dann besonders groß, wenn

- der betroffene Betrieb kein Saisonbetrieb mit Schwerpunkt Halbpension ist, aber dennoch die Ruhezeiten verkürzt,
- die Arbeitszeitaufzeichnungen keine Vermerke über den Beginn und das Ende der Saison sowie über die Mitarbeiter enthalten, für welche die Ruhezeit verkürzt werden soll,
- kein Ruhezeitkonto existiert,
- offene Ausgleichsruhezeiten am Ende der Saison nicht durch eine entsprechende Verlängerung der Dauer des Arbeitsvertrages ausgeglichen werden oder
- offene Ausgleichsruhezeiten in Jahresbetrieben mit Saisonen nicht im dafür vorgesehenen Ausgleichszeitraum ausgeglichen werden.

9. Besteht die Möglichkeit, die Ruhezeit auch bei einer Vier-Tage-Woche auf 8 Stunden zu verkürzen?

Der Kollektivvertrag schließt ausdrücklich aus, dass die Ruhezeit bei Mitarbeitern, mit denen eine Vier-Tage-Woche fix - also durchlaufend - vereinbart ist, auf 8 Stunden verkürzt werden darf.

10. Besteht die Möglichkeit, die Ruhezeit von 11 Stunden auf 10 Stunden zu verkürzen?

Schon bisher hat der Kollektivvertrag allen Betrieben im Hotel- und Gastgewerbe ermöglicht, für alle Mitarbeiter - unabhängig von der Berufsgruppe - die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden auf 10 Stunden zu verkürzen.

Daran hat auch die neue Regelung nichts geändert.

Voraussetzung für eine Verkürzung der Ruhezeit von 11 Stunden auf 10 Stunden ist lediglich, dass diese Verkürzung

- innerhalb eines Zeitraumes von 10 Kalendertagen
- durch die entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit

ausgeglichen wird.

Rückfragehinweis[1]:

Für Rückfragen steht die jeweilige [Fachgruppe Hotellerie](#) Ihres Bundeslandes gerne zur Verfügung.

Autor: Dr. Günter Steinlechner für
Fachverband Hotellerie
Wiedner Hauptstr. 63 | B4 08 | 1045 Wien
T: +43-(0)5-90-900-3554 | F: + 43-(0)5-90-900-3568
E: hotels@wko.at
W: <http://www.hotelverband.at>
W: <http://www.hotelsterne.at>

Wien, 16.03.2016

^[1] Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung des Autors oder des Fachverbandes ist ausgeschlossen.