

## Friseure - Salzburg

# Öffnungszeiten von Friseursalons

### Informationen für die Branche

Wann dürfen Friseurinnen und Friseure ihre Geschäfte für die Erbringung von Dienstleistungen offenhalten? Wann und wie lange dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden und wie werden die Arbeitszeiten entlohnt?

Die wichtigsten Fakten zu Öffnungszeiten, Beschäftigung von Mitarbeitern und Entlohnung im Überblick:

- [Öffnungszeiten Werktage \(Montag bis Samstag\)](#)
- [Beschäftigungsdauer von Mitarbeitern an Werktagen \(Montag bis Samstag\)](#)
- [Öffnungszeiten an Sonn- und Feiertagen](#)
- [Entlohnung für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit](#)
- [Offenhalten der Geschäfte an Sonn- und Feiertagen für EPU \(Ein-Personen-Unternehmen\)](#)
- [Vertragsmuster Einzelvereinbarung Wochenendarbeit](#)
- [Rechtsnormen, Kollektivvertrag, Judikatur, Literatur, FAQ, Infos](#)

---

## Offenhalten der Geschäfte an Werktagen (Montag bis Samstag)

An Werktagen dürfen die Geschäfte zur Erbringung von Friseurdienstleistungen 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?

Im Kollektivvertrag für Friseurinnen und Friseure vom 01.04. 2020 ist dazu Folgendes geregelt: In Friseurbetrieben können Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer von **Montag bis Freitag von 6:00 Uhr bis 21:00 Uhr** beschäftigt werden.

Am 24. Dezember endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr. Am 31. Dezember endet die Arbeitszeit spätestens um 17.00 Uhr. Für die ausfallenden Arbeitsstunden ist der Lohn fortzuzahlen.

Jugendliche gem. § 17 Abs. 1 Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz – KJBG dürfen **nur bis 20:00 Uhr** beschäftigt werden.

**Am Samstag** können Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer **bis 18:00 Uhr** (Jugendliche gem. § 19 Abs. 1 KJBG nur bis 13:00 Uhr) beschäftigt werden. **Vor- und Abschlussarbeiten sind darin inkludiert.**

Die **Normalarbeitszeit** ist auf die einzelnen Werktage (**Montag bis Samstag**) einer Kalenderwoche so zu verteilen, dass jeder Arbeitnehmerin/jedem Arbeitnehmer in jeder Kalenderwoche **ein ganzer Werktag arbeitsfrei** verbleibt.

---

## 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 der Friseurbranche 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-/Feiertagsarbeit 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!

### 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 Wochen 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.*

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

### 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: Abschnitt XVI. Dienstleistungen

##### 6. Friseure

a) in Badeanstalten an Samstagen während der Öffnungszeiten bis längstens 20 Uhr; in Hallenbädern an Sonn- und Feiertagen von 8 bis 13 Uhr jeweils einschließlich der Abschluss- und Reinigungsarbeiten;

b) auf Flugplätzen mit internationalem Linienverkehr und auf folgenden Bahnhöfen: Villach, Klagenfurt, Graz, Wien Süd-, West- und Franz-Josefs-Bahnhof, Linz, Salzburg, Innsbruck, Bregenz, Feldkirch

an Samstagen bis 20 Uhr, an Sonn- und Feiertagen von 8 bis 13 Uhr jeweils einschließlich der Abschluss- und Reinigungsarbeiten.

---

## Entlohnung für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Der Kollektivvertrag regelt für diese Arbeiten eine Entlohnung wie folgt:

Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0:00 bis 24:00 Uhr geleistete Arbeit.

### Entlohnung für die Arbeit an Feiertagen

Für jede an einem Feiertag erbrachte Arbeitsleistung gebührt neben dem Entgelt, das die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht ausgefallen wäre (Feiertagsentgelt), auch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt (Feiertagsarbeitsentgelt). Die Bestimmungen des ARG gemäß § 9 sind einzuhalten.

Für **Überstunden an Feiertagen** gebührt ein Überstundenzuschlag in Höhe von 100 %.

### Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit und Sonntagsarbeit

Zuschläge für **Überstunden** 50 %.

Für **Nachtarbeitsstunden** zwischen 20:00 und 7:00 Uhr gebührt bei Normal- oder Mehrarbeit eine Zeitgutschrift von 100 %.

Für **Arbeitsstunden an Sonntagen** gebührt ein Zuschlag von 100 %.

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge sind diese zu kumulieren.

Die Verrechnung der zu entlohnenden Überstunden erfolgt viertelstundenweise, und zwar derart, dass Bruchteile einer viertel Stunde auf eine volle viertel Stunde aufgerundet werden.

Wird für Übers-tundenarbeit Zeitausgleich vereinbart, so besteht das Zeitguthaben aus der Überstunde und dem jeweiligen Zuschlag.

---

## Offenhalten der Geschäfte an Sonn- und Feiertagen für EPU (Ein-Personen-Unternehmen) möglich

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

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

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

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

---

# Vertragsmuster Einzel- und Betriebsvereinbarung Wochenendarbeit

Muster-Vereinbarungen zur Arbeitszeit als Download:

➤ Einzelvereinbarung Wochenendarbeit – Spontanereignis

➤ Betriebsvereinbarung Wochenendarbeit – Spontanereignis

---

## Rechtsnormen, Kollektivvertrag, Judikatur, Literatur, FAQ, Infos

[Arbeitszeitgesetz](#)

[Arbeitsruhegesetz](#)

[Arbeitsruhegesetz-Verordnung](#)

[Kollektivvertrag für Friseurinnen und Friseure vom 1.4.2020](#)

[FAQ Corona-Kurzarbeit](#)