



# ARBEIT & SOZIALES

**FLEXIBLE ARBEITSZEIT  
IM HOTEL- UND GASTGEWERBE**

Oktober 2016

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	3
2. Flexible Arbeitszeitmodelle im Hotel- und Gastgewerbe im Überblick.....	5
3. Gleitzeit.....	6
4. Durchrechenbare Arbeitszeit .....	8
5. 4-Tage-Woche.....	11
6. Zusätzliche Überstunden im Hotel- und Gastgewerbe .....	12
7. Sonderüberstunden: Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden und der wöchentlichen Arbeitszeit auf 60 Stunden.....	13

# 1. Einleitung

## Normalarbeitszeit

Normalarbeitszeit ist die regelmäßige Arbeitszeit ohne Überstunden. Die Normalarbeitszeit eines Arbeitnehmers darf nach der Grundregel im Arbeitszeitgesetz 40 Stunden pro Woche und acht Stunden pro Tag nicht überschreiten.

## Überstunden

Wird die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden, oder die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden überschritten, liegen zuschlagspflichtige Überstunden vor.

### Beispiel:

Der Mitarbeiter arbeitet in einer Woche von Montag bis Freitag 40 Stunden. Seine Arbeitszeit ist wie folgt verteilt (jeweils inkl. einer halbstündigen Ruhepause):

Montag:	14.00 Uhr bis 22.30 Uhr	8 Stunden
Dienstag:	14.00 Uhr bis 22.30 Uhr	8 Stunden
Mittwoch:	14.00 Uhr bis 22.30 Uhr	8 Stunden
Donnerstag:	14.00 Uhr bis 23.30 Uhr	<b>9 Stunden</b>
Freitag:	14.00 Uhr bis 21.30 Uhr	7 Stunden
<b>Gesamt:</b>		<b>40 Stunden</b>

Obwohl der Mitarbeiter in der Woche nur 40 Stunden gearbeitet hat, liegt am Donnerstag eine **tägliche Überstunde** vor, die mit einem Zuschlag von 50% auszugleichen ist.

## Höchstarbeitszeit

Das Arbeitszeitgesetz legt Höchstleistungszeitgrenzen fest. Wird ein Arbeitnehmer über diese Zeiten hinaus beschäftigt, droht dem Arbeitgeber eine Verwaltungsstrafe. Die Höchstleistungszeitgrenze liegt bei 10 Stunden am Tag bzw. 50 Stunden pro Woche.

Im Hotel- und Gastgewerbe darf die wöchentliche Arbeitszeit durch Überstunden bei Arbeitern auf 55 und bei Angestellten auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Höchstleistungszeitgrenze liegt aber dennoch bei zehn Stunden.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Arbeitszeit durch Sonderüberstunden zeitweise auf 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche ausgedehnt werden. (siehe Abschnitt 7.)

### Übersicht Wochenarbeitszeit im Hotel -und Gastgewerbe

Normalarbeitszeit	40 Stunden
Höchstarbeitszeit (Grundregel)	50 Stunden
Höchstarbeitszeit bei Sonderüberstunden	60 Stunden

### Übersicht Tagesarbeitszeit im Hotel- und Gastgewerbe

Normalarbeitszeit	8 Stunden
Höchstarbeitszeit	10 Stunden
Höchstarbeitszeit bei Sonderüberstunden	12 Stunden

**Vorsicht!**

Jugendliche unter 18 dürfen nicht mehr als acht Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche beschäftigt werden. Im Rahmen eines zweiwöchigen Durchrechnungszeitraums darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden betragen.

**Verteilung der Normalarbeitszeit**

Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Dauer und Lage der Pausen sind nach Maßgabe der gesetzlichen und der kollektivvertraglichen Bestimmungen zu vereinbaren.

**Tipp!**

Diese Vereinbarung kann dadurch erfolgen, dass der Arbeitnehmer den vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Dienstplan akzeptiert und gegebenenfalls unterschreibt.

**Änderung der Normalarbeitszeit**

Einseitige Änderungen der Arbeitszeitverteilung durch den Arbeitgeber sind grundsätzlich nur unter Einhaltung einer zweiwöchigen Vorankündigungsfrist zulässig, sofern das aus objektiven Gründen erforderlich ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen. Kurzfristig, dh. ohne Vorankündigungsfrist von zwei Wochen kann der Arbeitgeber die Lage der Normalarbeitszeit nur dann einseitig abändern, wenn dies in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils erforderlich ist und andere Maßnahmen nicht zumutbar sind.

Die verschiedenen Modelle der flexiblen Arbeitszeit sollen ermöglichen, dass die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf mehr als 40 Stunden wöchentlich und mehr als acht Stunden täglich ausgedehnt wird, ohne dass dabei Überstunden anfallen bzw. Überstunden zu bezahlen sind. Meist setzt das voraus, dass die in manchen Wochen ausgedehnte Normalarbeitszeit durch eine reduzierte Normalarbeitszeit in anderen Wochen ausgeglichen wird.

**Vorsicht!**

Für nahezu alle Arbeitszeitmodelle gilt: Offene Zeitguthaben sind am Ende des Arbeitsvertrages mit einem Zuschlag von 50% abzugelten!

Die folgenden Kapitel stellen die Eckpunkte der Modelle flexibler Arbeitszeit für das Hotel- und Gastgewerbe dar.

## 2. Flexible Arbeitszeitmodelle im Hotel- und Gastgewerbe im Überblick

	Worum geht's?	Vorteile	Nachteile	Typische Anwendungsbereiche
Gleitzeit	AN können Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb eines zeitlichen Rahmens selbst bestimmen	Flexibel; Erhebliche Ersparnis von Zuschlägen	Auch vom AN bestimmt; Anhäufung von Zeitguthaben	Keine fixen fremdbestimmten Arbeitszeiten; Büro, Verwaltung, Außendienst, Führungskräfte
Durchrechenbare Arbeitszeit	Die Normalarbeitszeit wird in einzelnen Wochen auf mehr als 40 Stunden ausgeweitet, in anderen Wochen reduziert. Im Schnitt leistet der AN im Durchrechnungszeitraum die Normalarbeitszeit.	Flexibel; vom AG bestimmt; Ersparnis von Zuschlägen	Handhabung komplex	Schwankender Beschäftigungsbedarf
Vier-Tage-Woche	Die wöchentliche Arbeitszeit wird regelmäßig auf vier Tage verteilt.	Ersparnis von Zuschlägen; lange Wochenenden	Ganze Woche wird nicht abgedeckt	

## 3. Gleitende Arbeitszeit

### Begriff

Die gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Mitarbeiter innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens den Beginn und das Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

Für Mitarbeiter im Hotel- und Gastgewerbe gelten keine besonderen Bestimmungen über die gleitende Arbeitszeit.

Die gleitende Arbeitszeit kann vor allem für Mitarbeiter in größeren Betrieben im Bereich des Back-Office Anwendung finden, zum Beispiel in der Buchhaltung oder in der Personalabteilung.

Für Mitarbeiter im operativen Geschäft, zum Beispiel im Service, in der Küche und in der Rezeption, kann die gleitende Arbeitszeit nicht angewendet werden, weil hier fixe Arbeitszeiten erforderlich sind, um die Gäste entsprechend betreuen zu können.

### Form

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, ist die gleitende Arbeitszeit mit einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Besteht kein Betriebsrat, kann mit dem einzelnen Mitarbeiter eine schriftliche Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit getroffen werden.

### Vorsicht!

Der mündliche Abschluss einer Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit ist rechtsunwirksam und kann zur Nachforderung von Überstundenzuschlägen führen.

### Notwendige Inhalte

In der Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit sind zu regeln:

- die Dauer der Gleitzeitperiode,
- der Gleitzeitrahmen,
- das Höchstmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode,
- die Dauer und die Lage der fiktiven Normalarbeitszeit.

### Gleitzeitperiode

Die Gleitzeitperiode ist jener Zeitraum, in dem der Mitarbeiter Zeitguthaben aufbauen und wieder abbauen kann. Am Ende dieses Zeitraums steht ein positiver oder negativer Zeitsaldo, je nachdem, wie viele Stunden der Mitarbeiter gearbeitet hat.

Dieser positive oder negative Zeitsaldo kann in Form von Zeitguthaben oder Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden. Ein positiver Zeitsaldo kann auch in Form von Überstunden ausgezahlt werden.

### Gleitzeitrahmen

Der Gleitzeitrahmen ist der tägliche Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer den Beginn und das Ende seiner Arbeitszeit frei bestimmen kann.

Es kann vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer innerhalb eines bestimmten Zeitraums anwesend sein muss (Kernarbeitszeit). Diese Vereinbarung ist nicht verpflichtend und kann - so es die betrieblichen Erfordernisse erlauben - auch wegfallen. Dann kann der Arbeitnehmer innerhalb des Gleitzeitrahmens vollkommen frei bestimmen, wann er seine Arbeitszeit leistet.

### **Fiktive Normalarbeitszeit**

Die fiktive Normalarbeitszeit ist die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit, in welcher der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre, wäre keine Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit abgeschlossen.

Die fiktive Normalarbeitszeit wird herangezogen, um die Arbeitszeit bei Urlaub, Krankenstand und sonstigen gesetzlich anerkannten Dienstverhinderungsgründen des Mitarbeiters zu bemessen.

### **Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit**

Die tägliche Normalarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten.

Maximal sind 50 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit zulässig.

Zeitguthaben, die am Ende einer Gleitzeitperiode bestehen und in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

#### **Beispiel:**

Die Gleitzeitperiode beträgt 13 Wochen. Es ist vereinbart, dass 39 Stunden an Zeitguthaben von einer Gleitzeitperiode in die nächste übertragen werden dürfen. Diese gelten nicht als Überstunden.

### **Überstunden**

Überstunden fallen an, wenn der Mitarbeiter

- außerhalb des Gleitzeitrahmens Arbeitsleistungen erbringt (weil er nur innerhalb des Gleitzeitrahmens Normalstunden leisten kann),
- bei seiner Arbeit die tägliche Normalarbeitszeit von 10 Stunden überschreitet oder
- durch seine Arbeitsleistung Zeitguthaben erwirbt, die nicht in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können.

#### **Vorsicht!**

Offene Zeitguthaben sind am Ende des Arbeitsverhältnisses mit einem Zuschlag von 50% abzugelten! Dies gilt nicht bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers.

### **Jugendliche**

Jugendliche sind Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Sie unterliegen nicht dem Arbeitszeitgesetz, sondern dem Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz und können daher nicht von einer Gleitzeitvereinbarung erfasst werden.

## 4. Durchrechenbare Arbeitszeit

### Begriff

Durchrechenbare Arbeitszeit liegt vor, wenn die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen eines bestimmten Zeitraums, des so genannten Durchrechnungszeitraums, 40 Stunden überschreiten kann, ohne dass Überstunden anfallen, wenn sie in diesem Zeitraum im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet.

Entscheidend ist also, dass Wochen, in denen mehr als 40 Stunden Normalarbeitszeit geleistet werden, durch Wochen ausgeglichen werden, in denen weniger als 40 Stunden Normalarbeitszeit geleistet werden.

### Vorsicht!

Ist für den Betrieb von Anfang an klar, dass der Mitarbeiter über den gesamten Durchrechnungszeitraum hinweg Woche für Woche mehr als 40 Stunden arbeiten wird, dann ist die durchrechenbare Arbeitszeit als Modell der flexiblen Arbeitszeit für ihn ungeeignet.

Der Betrieb kann die durchrechenbare Arbeitszeit in seinem Betrieb aber nur dann einsetzen, wenn der für seine Branche geltende Kollektivvertrag durchrechenbare Arbeitszeit vorsieht.

Damit ist klar, dass es nicht bloß ein einziges, für alle Branchen einheitliches Modell durchrechenbarer Arbeitszeit gibt. Die in den einzelnen Kollektivverträgen festgelegten Modelle durchrechenbarer Arbeitszeit unterscheiden sich im Detail und enthalten besondere, sich auf die jeweilige Branche beziehende Eigenheiten.

Im Hotel- und Gastgewerbe kann die durchrechenbare Arbeitszeit nur für Mitarbeiter in Vollzeit eingesetzt werden. Sie findet vor allem für Mitarbeiter im operativen Geschäft Anwendung, zum Beispiel im Service, in der Küche und in der Rezeption, weil hier fixe Arbeitszeiten erforderlich sind, um die Gäste entsprechend betreuen zu können. Diese fixen Arbeitszeiten werden durch den Dienstplan festgelegt, der mit den Mitarbeitern mindestens eine Woche im Vorhinein zu vereinbaren ist.

### Vorsicht!

Für Mitarbeiter in Teilzeit sieht der Kollektivvertrag keine eigene Durchrechnung vor. Es gilt für den zuschlagsfreien Ausgleich von Mehrstunden der gesetzlichen Rahmen von drei Monaten.

### Durchrechnungszeitraum

Der Durchrechnungszeitraum umfasst in Saisonbetrieben die Dauer der Saison, in Jahresbetrieben seit 1. Mai 2015 höchstens 26 Wochen.

### Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit

Die tägliche Normalarbeitszeit darf höchstens 9 Stunden betragen.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes höchstens 48 Stunden betragen.



Gleichzeitig ist die Normalarbeitszeit auf 5 Tage pro Woche aufzuteilen. Bei Arbeitsleistungen an einem 6. Tag pro Kalenderwoche liegt kollektivvertragliche Überstundenarbeit vor. Ein Überschreiten von 45 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche (= 9 Stunden tägliche Normalarbeitszeit x 5) ist daher nur möglich, wenn gleichzeitig im erlaubten Rahmen die Wochenruhe von 36 Stunden verschoben wird. Das kann geschehen, indem der Dienstplan so gestaltet wird, dass bei einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen mindestens 52 Tage frei sind - bei einem kürzeren Zeitraum entsprechend weniger - und gleichzeitig in jeder Woche die Wochenruhe von 36 Stunden eingehalten wird.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden nicht überschreiten. Bei einer Durchrechnung über 26 Wochen beträgt das Soll an Normalarbeitszeit für den gesamten Durchrechnungszeitraum daher 1040 Stunden (40 Stunden x 26 Wochen).

#### **Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer arbeitet in einem Durchrechnungszeitraum mit 26 Wochen, davon

10 Wochen jeweils 48 Stunden	gesamt	480 Stunden
6 Wochen jeweils 40 Stunden	gesamt	240 Stunden
10 Wochen jeweils 32 Stunden	gesamt	320 Stunden
	<b>gesamt</b>	<b>1040 Stunden</b>

Die Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers im Durchrechnungszeitraum beträgt im Schnitt der 26 Wochen jeweils 40 Stunden, gesamt 1040 Stunden.

Der Arbeitnehmer hat keine Überstunden geleistet.

## **Überstunden**

Überstunden fallen an, wenn der Mitarbeiter

- mehr als 9 Stunden am Tag arbeitet,
- mehr als 48 Stunden in der Woche arbeitet,
- bei einer Durchrechnung der Normalarbeitszeit über 26 Wochen mehr als das Soll von 1.040 Stunden arbeitet,
- in einem Saisonbetrieb mehr als das Soll (Anzahl der Wochen der Saison x 40) arbeitet,
- am 6. Tag in der Woche arbeitet, außer er hat bei einer Durchrechnung über 26 Wochen 52 Tage frei.

Die Zahl der erlaubten Überstunden ist nach oben hin begrenzt. Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 10 Stunden, die wöchentliche Höchstarbeitszeit bei Arbeitern 55 Stunden, bei Angestellten 60 Stunden.

#### **Vorsicht!**

Wird bei einer Durchrechnung über 26 Wochen das Soll von 1.040 Stunden überschritten, fallen am Ende des Durchrechnungszeitraumes im Ausmaß der zeitlichen Überschreitung Überstunden an. Diese sind zu bezahlen oder innerhalb von drei Monaten in Zeitausgleich abzubauen. Eine Übertragung von „Plusstunden“- oder „Minusstunden“ in den nächsten Durchrechnungszeitraum ist unzulässig.

Die Überstunden, die sich aus der Überschreitung der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit ergeben, zählen beim Ermitteln der geleisteten Normalarbeitszeit im

Durchrechnungszeitraum nicht mit und sind gesondert in Geld oder in Zeitausgleich abzugelten.

### **Form**

In Jahresbetrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist die Durchrechnung in Form einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes zu vereinbaren.

Wenn kein Betriebsrat besteht, ist die Durchrechnung mit dem Arbeitnehmer selbst - am besten im schriftlichen Arbeitsvertrag - zu vereinbaren.

Bei Saisonbetrieben ergibt sich die Durchrechnungsmöglichkeit direkt aus dem Kollektivvertrag. Eine gesonderte schriftliche Vereinbarung ist in Saisonbetrieben daher nicht erforderlich.

### **Jugendliche**

Vereinbart werden kann, dass für Jugendliche

- eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb von zwei Wochen erfolgt und
- die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes um maximal 6 Stunden verlängert wird.

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist die Durchrechnung für Jugendliche in Form einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes zu vereinbaren.

In Betrieben mit weniger als fünf Mitarbeitern kann die Durchrechnung mit den Jugendlichen einzelvertraglich vereinbart werden.

### **Vorsicht!**

Keine Möglichkeit, die wöchentliche Normalarbeitszeit für Jugendliche durchzurechnen, besteht daher in Betrieben mit mehr als 5 Mitarbeitern, in denen kein Betriebsrat gewählt ist.

## 5. 4-Tage-Woche

### Begriff

Eine 4-Tage-Woche liegt vor, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird.

### Tägliche Normalarbeitszeit

Im Rahmen einer 4-Tage-Woche kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, ohne dass Überstunden anfallen.

Hierfür ist in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat eine Einzelvereinbarung notwendig.

An welchen Tagen in der Kalenderwoche gearbeitet wird, ist egal. Die 4 Arbeitstage müssen im Hotel- und Gastgewerbe nicht an zusammenhängenden Kalendertagen geleistet werden. Drei Tage in der Kalenderwoche müssen aber jedenfalls frei bleiben.

### Vorsicht!

Wird ausnahmsweise an einem der drei freien Tage gearbeitet, so liegen Überstunden vor, die im Verhältnis 1:1,5 abzugelten sind.

### Tägliche Höchstarbeitszeit

Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier Tage verteilt, kann die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Überstunden bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden.

Im Betrieb mit Betriebsrat ist die Ausdehnung der Tagesarbeitszeit durch Überstunden auf 12 Stunden nur zulässig, wenn darüber eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden ist.

Im Betrieb ohne Betriebsrat ist die Ausdehnung der Tagesarbeitszeit durch Überstunden auf 12 Stunden nur zulässig, wenn dies im Einzelfall schriftlich vereinbart wird.

### Vorsicht!

Eine generelle und allgemeine Vereinbarung, die bereits zu Beginn des Dienstverhältnisses abgeschlossen wird, ist nicht ausreichend.

Im Betrieb ohne Betriebsrat muss außerdem durch einen Arbeitsmediziner mit einem Gutachten festgestellt sein, dass die zusätzlichen Überstunden unbedenklich sind. Die betroffenen Mitarbeiter können allerdings binnen fünf Tagen verlangen, dass ein zweiter, gemeinsam ausgewählter Arbeitsmediziner mit einem Gutachten beauftragt wird. Die zusätzlichen Überstunden sind in einem solchen Fall nur dann unbedenklich, wenn beide Arbeitsmediziner dies bestätigen.

### Benachteiligungsverbot

Mitarbeiter, die in Betrieben ohne Betriebsrat beschäftigt werden und die im Rahmen einer 4-Tage-Woche die Ausdehnung der Überstunden auf zwölf Stunden am Tag ablehnen, dürfen aus diesem Grund nicht beim Entgelt, den Aufstiegsmöglichkeiten bzw. bei Versetzungen benachteiligt werden.

## 6. Zusätzliche Überstunden im Hotel- und Gastgewerbe

### Begriff

Aufgrund von Sonderregeln im Arbeitszeitgesetz und in den Kollektivverträgen dürfen im Hotel- und Gastgewerbe Arbeiter bis zu 15 Überstunden wöchentlich und Angestellte bis zu 20 Überstunden wöchentlich leisten, sofern ein erhöhter Arbeitsbedarf besteht.

### Höchstarbeitszeit

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit für Arbeiter kann aufgrund dieser zusätzlichen Überstunden 55 Stunden betragen.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit kann aufgrund dieser zusätzlichen Überstunden für Angestellte sogar 60 Stunden betragen, dies allerdings in maximal zwölf Wochen pro Jahr.

### Vorsicht!

Zusätzlich muss gewährleistet sein, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit in einem Zeitraum von 17 Wochen im Schnitt maximal 48 Stunden beträgt.

Die tägliche Gesamtarbeitszeit, bestehend aus Normalarbeitszeit und Überstunden, darf 10 Stunden nicht überschreiten.

## 7. Sonderüberstunden: Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden und der wöchentlichen Arbeitszeit auf 60 Stunden

### Begriff

Die Arbeitszeit kann in höchstens 24 Wochen des Kalenderjahres durch Überstunden auf 60 Stunden wöchentlich und auf 12 Stunden täglich ausgedehnt werden.

Die Voraussetzungen dafür sind, dass

- ein besonderer Arbeitsbedarf vorübergehend auftritt und
- die Überstunden erforderlich sind, um einen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteil zu verhindern.

### Vorsicht!

Im Streitfall mit dem Arbeitsinspektorat muss der Arbeitgeber vor allem nachweisen, dass der besondere Arbeitsbedarf nur vorübergehend und nicht dauerhaft gegeben war.

### Form

Im Betrieb mit Betriebsrat ist eine solche Ausdehnung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit nur zulässig, wenn darüber eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden ist.

Die Betriebsvereinbarung ist den Parteien des jeweiligen Kollektivvertrages, also im Regelfall dem Fachverband der Wirtschaftskammer Österreich und der Fachgewerkschaft, sowie dem örtlich zuständigen Arbeitsinspektorat zu übermitteln.

Im Betrieb ohne Betriebsrat ist eine solche Ausdehnung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit nur zulässig, wenn dies im Einzelfall schriftlich vereinbart wird.

### Vorsicht!

Eine generelle und allgemeine Vereinbarung, die bereits zu Beginn des Dienstverhältnisses abgeschlossen wird, ist nicht ausreichend.

Im Betrieb ohne Betriebsrat muss außerdem durch einen Arbeitsmediziner mit einem Gutachten festgestellt sein, dass die zusätzlichen Überstunden unbedenklich sind. Die betroffenen Mitarbeiter können allerdings binnen fünf Tagen verlangen, dass ein zweiter, gemeinsam ausgewählter Arbeitsmediziner mit einem Gutachten beauftragt wird. Die zusätzlichen Überstunden sind in einem solchen Fall nur dann unbedenklich, wenn beide Arbeitsmediziner dies bestätigen.

### Überstundenverbot

Ist die Arbeitszeit in acht auf einander folgenden Wochen wegen eines vorübergehend aufgetretenen besonderen Arbeitsbedarfes bis zu einem Höchstausmaß von 60 Stunden verlängert worden, sind in den beiden folgenden Wochen Überstunden dieser Art nicht zulässig.

In diesen beiden Wochen sind aber Überstunden bis zu einem Höchstausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) von 50 Stunden zulässig.

### **Vorsicht!**

Zusätzlich muss gewährleistet sein, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit in einem Zeitraum von 17 Wochen im Schnitt maximal 48 Stunden beträgt.

### **Benachteiligungsverbot**

Mitarbeiter, die in Betrieben ohne Betriebsrat beschäftigt werden und die Leistung der Sonderüberstunden ablehnen, dürfen aus diesem Grund nicht beim Entgelt, den Aufstiegsmöglichkeiten bzw. bei Versetzungen benachteiligt werden.