

Fachverband Freizeitbetriebe

Fitnessbetriebe Arbeitszeit



Information, 5. Februar 2010

Arbeitszeit im Fitnessbetrieb

Gesetzlicher Rahmen

Für den Bereich der Fitnessbranche gibt es keinen Kollektivvertrag. Es sind daher für die Ausgestaltung der Arbeitszeit im Fitnessbetrieb die gesetzlichen Rahmenbedingungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG)¹ maßgeblich.

Folgendes Papier gibt einen Überblick über Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitszeitgestaltung und soll einer ersten Orientierung dienen.

Zur Beurteilung der individuellen betrieblichen Situation wird jedoch die Beiziehung von Experten empfohlen. Für weiterführende Fragen steht Ihnen auch das Mitgliederservice Ihrer Wirtschaftskammer vor Ort zur Verfügung:

http://wko.at/freizeitbetriebe/fg_bl.htm

1. Normalarbeitszeit (§§ 3, 19c, 25, 26 AZG)

➤ Ausmaß der Normalarbeitszeit

Das Ausmaß der Normalarbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Grundsätzlich darf die tägliche Normalarbeitszeit 8 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten.

Überschreitungen dieser gesetzlichen Normalarbeitszeit führen zu Überstunden. Das AZG lässt jedoch bestimmte Ausnahmen von diesem Grundsatz zu (Punkt 2.).

¹ Ausgenommen vom Arbeitszeitgesetz sind leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen werden.

➤ **Lage der Normalarbeitszeit**

Auch die Lage der Normalarbeitszeit ist grundsätzlich einvernehmlich festzulegen. Hier lässt der Gesetzgeber aber eine Ausnahme zu, die insbesondere auch für die Fitnessbranche von Interesse sein kann.

Der Arbeitgeber kann einseitig Änderungen bei der Lage der Arbeitszeit vornehmen, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Sachliche Rechtfertigung durch Gründe, die objektiv in der Art der Arbeitsleistung liegen,
- dem Arbeitnehmer die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird,
- berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen und
- keine Vereinbarung entgegensteht.

➤ **Aushangpflicht**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet

- den Beginn und das Ende der Normalarbeitszeit,
- die Zahl und Dauer der Ruhepausen sowie
- der wöchentlichen Ruhezeit

gut sichtbar anzubringen bzw. durch geeignete elektronische Mittel zugänglich zu machen.

➤ **Aufzeichnungspflicht**

Der Arbeitgeber hat über die geleisteten Arbeitsstunden Aufzeichnungen zu führen.

2. Ungleichmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit (§ 4 AZG)

➤ **Verlängerung der Freizeit**

Zur Verlängerung der Freizeit (tägliche oder wöchentliche Ruhezeit) kann die Normalarbeitszeit bis zu 9 Stunden ausgedehnt werden.

Beispiele:

- *Mittwoch bis Samstag: 9 Stunden; Sonntag: 4 Stunden oder*
- *Montag, Dienstag, Freitag: 9 Stunden; Mittwoch: 7 Stunden; Donnerstag: 6 Stunden*

Erforderlich ist eine „regelmäßige Kürzung“ der Arbeitszeit mit der eine Verlängerung der Freizeit einhergeht. Der kürzere Tag muss somit für den Arbeitgeber vorhersehbar sein (fixer Tag oder regelmäßige Rotation).

➤ **Einarbeiten von Feiertagen**

Fällt in Verbindung mit Feiertagen, die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, kann die ausfallende Normalarbeitszeit in einem Zeitraum von 13 Wochen eingearbeitet werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten.

➤ **Regelmäßige Vier-Tage-Woche**

Eine Betriebsvereinbarung bzw. schriftliche Einzelvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat kann eine tägliche Normalarbeitszeit von 10 Stunden zulassen, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf 4 Tage verteilt wird. Nicht erforderlich ist, dass diese 4 Tage zusammenhängen.

3. Höchstgrenzen der Arbeitszeit (§ 9 AZG)

Die Gesamtarbeitszeit (Summe aus Normalarbeitsstunden und allfälligen Überstunden) darf am jeweiligen Einzeltag 10 Stunden (ohne Pausen) nicht überschreiten. In der jeweiligen Einzelwoche darf die Gesamtarbeitszeit 50 Stunden (ohne Pausen) nicht überschreiten.

4. Überstunden (§ 6 AZG)

- Überstundenarbeit liegt vor bei Überschreiten
- der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder
 - der täglichen Normalarbeitszeit von 9 Stunden.

Keine Überstunden können bei Arbeitszeitmodellen anfallen, bei denen 10 Stunden Normalarbeitszeit erlaubt sind (z.B. Vier-Tage-Woche), da mit dieser Normalarbeitszeit auch die Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit erreicht ist.

- Überstunden sind nur zulässig
 - im Rahmen der Höchstarbeitszeitgrenzen und
 - wenn keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen.

- Für Überstunden gebührt
 - ein Zuschlag von 50 Prozent oder
 - eine Abgeltung durch Zeitausgleich unter Berücksichtigung des Überstundenzuschlages von 50 %, also im Ausmaß von 1 : 1,5.

- Überstunden können vom Arbeitgeber angeordnet werden, wenn eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer, am besten im Dienstvertrag, vorliegt.

5. Gesetzlicher Rahmen für Überstundenarbeit (§ 7 AZG)

- Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes kann die Arbeitszeit um fünf Überstunden in der einzelnen Arbeitswoche verlängert werden. Zusätzlich zu diesen fünf Überstunden pro Woche gibt es ein „Kalenderjahres-Zusatzkontingent“ von 60 Überstunden. In der einzelnen Woche sind aber in Summe höchstens 10 Überstunden zulässig.

Beispiel:

Werden in 12 Wochen jeweils 10 Überstunden geleistet, so sind in den restlichen Wochen des Kalenderjahres nur mehr 5 Überstunden pro Woche zulässig.

- Bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf und Unzumutbarkeit anderer Maßnahmen, können zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils Überstunden bis zu 60 Wochenstunden (in höchstens 24 Wochen des Kalenderjahres) zugelassen werden. Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 12 Stunden. Für diese Maßnahme ist eine Betriebsvereinbarung bzw. - in Betrieben ohne Betriebsrat - eine Einzelvereinbarung mit arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeitsbescheinigung erforderlich.
- In Betrieben mit regelmäßiger 4-Tage-Woche kann die Höchstarbeitszeit durch Überstunden auf 12 Stunden ausgedehnt werden. Erforderlich ist eine Betriebsvereinbarung bzw. - in Betrieben ohne Betriebsrat - eine Einzelvereinbarung mit arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeitsbescheinigung.

Rückfragehinweis²:

Mag. Matthias Koch | Mag. Claudia Weiß
Fachverband Freizeitbetriebe
Wiedner Hauptstr. 63 | B4 08 | 1045 Wien
T: +43-(0)5-90-900-3554 | F: + 43-(0)5-90-900-3568
E: freizeitbetriebe@wko.at
W: wko.at/freizeitbetriebe

Wien, am 5. Februar 2010

² Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung des Autors oder des Fachverbandes ist ausgeschlossen.