

Arbeitszeitregelungen in Freizeitbetrieben

Fokustage & Beratungsoffensive 2026

sicher arbeiten,
gesund nach Hause

 Arbeitsinspektion

Impressum

MedieninhaberIn, VerlegerIn und HerausgeberIn:
Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK)
Sektion VIII - Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
Favoritenstraße 7, 1040 Wien
arbeitsinspektion.gv.at
Wien, Februar 2026

Inhalt

Allgemeines.....	5
Zeiterfassung.....	5
Aushangpflicht.....	5
Personengruppen mit besonderem Schutzbedürfnis (Jugendliche, Mütter).....	6
Wochenend- und Feiertagsarbeit für Jugendliche.....	6
Arbeitszeit für Jugendliche.....	6
Nachtarbeit für Jugendliche.....	6
Bestimmungen für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen.....	6

- Diese Informationsbroschüre bietet einen groben Überblick über die wichtigsten Bestimmungen zur Arbeitszeit und Arbeitsruhe.
- Ausgeruhte Arbeitnehmer:innen arbeiten sicherer und effizienter. Eine Überbeanspruchung kann zu Arbeits- oder Wegunfällen führen.

Allgemeines

Höchstgrenzen der Arbeitszeit	Ruhezeiten und Ruhepausen
12 h täglich	11 h nach Ende der Arbeitszeit
60 h wöchentlich in einzelnen Wochen	36 h Wochenruhe (diese muss einen ganzen Kalendertag umfassen)
48 h wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen	30 Minuten Pause bei mehr als 6 h Tagesarbeitszeit

Zeiterfassung

Über die geleisteten Arbeitszeiten müssen in der Betriebsstätte Arbeitszeitaufzeichnungen geführt werden. Diese Arbeitszeitaufzeichnungen müssen für jede:n Arbeitnehmer:in Beginn und Ende der Tagesarbeitszeit sowie Beginn und Ende der Ruhepausen enthalten. Unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Betriebsvereinbarung mit festgelegter Pause) darf die Aufzeichnung der Ruhepause entfallen. (§ 26 AZG)

Aushangpflicht

Über den Beginn und das Ende der Normalarbeitszeit, Zahl und Dauer der Ruhepausen sowie Beginn und Ende der wöchentlichen Ruhezeit muss in der Betriebsstätte an einer für Arbeitnehmer:innen leicht zugänglichen Stelle gut sichtbar ein Aushang angebracht sein oder den Arbeitnehmer:innen elektronisch zugänglich gemacht werden („Dienstplan“). Änderungen der Arbeitszeiteinteilung sind den Beschäftigten mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitzuteilen. (§§ 19c und 25 AZG sowie 24 ARG)

Personengruppen mit besonderem Schutzbedürfnis (Jugendliche, Mütter)

Für jugendliche Beschäftigte sowie für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen gelten strengere Bestimmungen für die Arbeitszeit.

Wochenend- und Feiertagsarbeit für Jugendliche

Grundsätzlich ist die Sonntagsarbeit verboten. Ausnahme:

- Auf Sport- und Spielplätzen ist Sonntagsarbeit möglich, jedoch muss jeder zweite Sonntag arbeitsfrei bleiben.

Arbeitszeit für Jugendliche

Höchstgrenzen der Arbeitszeit	Ruhezeiten und Ruhepausen
8 h täglich (kann für verlängerte Wochenfreizeit auf 9 h ausgeweitet werden)	12 h nach Ende der Arbeitszeit (14 h unter 15 Jahre)
40 h wöchentlich in einzelnen Wochen	Wochenfreizeit von 2 Kalendertagen
Die Berufsschulzeit von Lehrlingen ist in die Arbeitszeit einzurechnen.	30 Minuten Pause bei mehr als 4,5 h Tagesarbeitszeit (spätestens nach 6 h zu konsumieren)

Nachtarbeit für Jugendliche

- Jugendliche dürfen in der Nachtzeit zwischen 20:00 bis 6:00 Uhr nicht beschäftigt werden.

Bestimmungen für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen

Höchstgrenzen der Arbeitszeit	Ruhezeiten und Ruhepausen
9 h täglich	11 h nach Ende der Arbeitszeit
40 h wöchentlich	36 h Wochen(end)ruhe
	30 Minuten Pause bei mehr als 6 h Tagesarbeitszeit

- **Überstunden** sind unzulässig.
- Werdende und stillende Mütter dürfen in der **Nachtzeit** zwischen 20:00 bis 06:00 Uhr nicht beschäftigt werden.
 - Ausnahme für die Beschäftigung bei Lustbarkeiten (z.B. Casino, Vergnügungspark, Tanzschule, etc.) bis 22:00 Uhr
- Die **Sonn- und Feiertagsarbeit** ist auch für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen grundsätzlich unzulässig. Ausnahme:
 - Beschäftigung in Betrieben, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn im Betrieb insgesamt nicht mehr als fünf Dienstnehmer:innen regelmäßig beschäftigt sind und außer der werdenden oder stillenden Mutter nur noch ein Dienstnehmer beschäftigt ist, der eine gleichartige Beschäftigung ausüben kann;
 - Beschäftigung von Dienstnehmerinnen, die vor der Meldung der Schwangerschaft ausschließlich an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen beschäftigt wurden, im bisherigen Ausmaß. (§7 Abs. 2 Z. 3 und 4 MSchG)
 - Ausnahme für die Beschäftigung bei Lustbarkeiten

Bei Fragen steht Ihnen das [zuständige Arbeitsinspektorat](#) gerne zur Verfügung.

