

Arbeitszeitregelungen in der Gastronomie

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
Bestimmungen zur Arbeitszeit.....	5
Ruhepausen und Ruhezeiten.....	6
Wochenendarbeit	6
Zeiterfassung.....	7
Personengruppen mit besonderem Schutzbedürfnis (Jugendliche, Mütter).....	7
Bestimmungen für Jugendliche.....	7
Arbeitszeit für Jugendliche.....	8
Ruhepausen und Ruhezeiten für Jugendliche.....	8
Nachtarbeit für Jugendliche.....	9
Wochenendarbeit für Jugendliche.....	9
Bestimmungen für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen:.....	10

- 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

Regelungen zur Arbeitszeit und zur Wochenendarbeit von erwachsenen Beschäftigten im Gastgewerbe enthalten das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG). Zusätzlich sind die Bestimmungen des „Kollektivvertrags für alle Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe“ zu beachten.

Im Folgenden werden hauptsächlich Bestimmungen behandelt, die dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten dienen und deren Einhaltung von der Arbeitsinspektion kontrolliert wird. Das sind insbesondere die Regelungen zu den zulässigen Höchstgrenzen der Arbeitszeit, zu Ruhepausen und zu Ruhezeiten. Für Informationen zu sonstigen Bestimmungen (z.B. Normalarbeitszeit) wenden Sie sich bitte an Ihre Interessenvertretungen.

Bestimmungen zur Arbeitszeit

- Die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden, die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten. Im Schnitt von 26 Wochen muss jedoch eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von höchstens 48 Stunden eingehalten werden. Eine Wochenarbeitszeit von 60 Stunden ist somit nicht in jeder Woche möglich. (§ 9 AZG)
- Die geplante Arbeitszeiteinteilung muss den Beschäftigten mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt werden. (Kurzfristigere Änderungen sind einvernehmlich möglich.) (Abschnitt IV des Gastgewerbe-Kollektivvertrags)
- Die Zeiten des An- und Ablegens von für den Dienst notwendiger Kleidung (Umkleidezeiten) gelten grundsätzlich als Arbeitszeit und sind somit in die zulässigen Höchstgrenzen der Arbeitszeit einzurechnen. (Die Beschäftigten haben jedoch darauf zu achten, dass ihre Umkleidezeit pro Dienst in Summe nicht mehr als zehn Minuten beträgt.) Die Umkleidezeit gilt allerdings nur dann als Arbeitszeit, wenn sich die Beschäftigten im Betrieb umkleiden und das Umkleiden im Betrieb vorgeschrieben ist oder angeordnet wird oder wenn es sich um so auffällige Kleidung handelt, dass es den Beschäftigten nicht zumutbar ist, sie bereits auf dem Weg zur Arbeit zu tragen. Falls die Beschäftigten ihre Unterkunft im Betrieb oder in unmittelbarer Nähe des Betriebes haben, ist die Umkleidezeit nicht Arbeitszeit. (Abschnitt XXVI des Gastgewerbe-Kollektivvertrags)

Ruhepausen und Ruhezeiten

- Wenn die Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden dauert, muss eine mindestens halbstündige Ruhepause gewährt werden. Sie muss nach spätestens sechs Stunden konsumiert werden. Unter bestimmten Voraussetzungen darf die Ruhepause geteilt oder verkürzt werden. (§ 11 AZG)
- Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit muss eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden. Sie darf auf zehn Stunden verkürzt werden, allerdings muss die Verkürzung innerhalb eines Zeitraumes von zehn Kalendertagen durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen werden. (§ 12 AZG und Abschnitt VI des Gastgewerbe-Kollektivvertrags)
- Eine Sonderregelung gilt für Beschäftigte in Küche und Service mit geteilten Diensten, bei denen die Tagesarbeitszeit durch eine ununterbrochene Ruhepause von mindestens drei Stunden unterbrochen wird: Für sie darf die tägliche Ruhezeit auf acht Stunden verkürzt werden. Diese Verkürzungen sind jedoch innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit auszugleichen. In Saisonbetrieben muss der Ausgleich nach Möglichkeit während der Saison, spätestens jedoch im Anschluss an die Saison erfolgen. (§ 12 Abs. 2a AZG)

Wochenendarbeit

- Die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist zulässig. Erlaubt sind alle Tätigkeiten, die zur Aufrechterhaltung des Betriebes und zur Betreuung der Gäste erforderlich sind (Abschnitt XIII Z 1 der Arbeitsruhegesetz-Verordnung). Auch an Samstagen darf ganztätig gearbeitet werden.
- Es muss jedoch in jeder Kalenderwoche eine wöchentliche Ruhezeit gewährt werden, die mindestens 36 Stunden dauern und einen ganzen Kalendertag einschließen muss. (§ 3 und § 4 ARG)
- Pro Kalenderjahr müssen Beschäftigte grundsätzlich mindestens zwölf Sonntage frei haben. Zwölf freie Sonntage müssen mit einem freien Samstag oder einem freien Montag verbunden sein. (Abschnitt VII des Gastgewerbe-Kollektivvertrags, der Ausnahmen enthält)

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 der Ruhepausen enthalten. Sofern in Saisonbetrieben die tägliche Ruhezeit auf weniger als zehn Stunden verkürzt wird, muss in den Arbeitszeitaufzeichnungen vermerkt werden, dass diese Möglichkeit in Anspruch genommen wird, und es müssen Beginn und Ende der Saison angegeben werden. (§ 26 AZG)
- Die Aufzeichnung der Ruhepausen darf entfallen, wenn in einer Betriebsvereinbarung (oder in Betrieben ohne Betriebsrat in schriftlichen Einzelvereinbarungen mit den einzelnen Beschäftigten) entweder der Beginn und das Ende der Ruhepausen festgelegt werden oder ein Zeitraum festgelegt wird, in dem die Beschäftigten ihre Ruhepausen konsumieren dürfen. (§ 26 Abs. 5 AZG)
- Die Arbeitgeber:innen dürfen mit den Beschäftigten vereinbaren, dass diese ihre Arbeitszeiten selbst aufzeichnen. Die Verantwortung für das korrekte Führen der Aufzeichnungen liegt dennoch weiterhin bei den Arbeitgeber:innen. Sie müssen ihre Beschäftigten beim Aufzeichnen anleiten und überwachen. Falls in Saisonbetrieben von der Möglichkeit der Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf unter zehn Stunden Gebrauch gemacht wird, ist es nicht zulässig, dass die Beschäftigten die Arbeitszeitaufzeichnungen selbst führen. (§ 26 Abs. 2 und 2a AZG)

Personengruppen mit besonderem Schutzbedürfnis (Jugendliche, Mütter)

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

Bestimmungen für Jugendliche

Für Jugendliche (Personen, die das 15. Lebensjahr und die Schulpflicht, nicht aber das 18. Lebensjahr vollendet haben) gelten das AZG und das ARG nicht. Für sie enthält das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) eigene Bestimmungen zur Arbeitszeit und Arbeitsruhe. Zusätzlich sind die Bestimmungen des „Kollektivvertrags für alle Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe“ zu beachten.

Arbeitszeit für Jugendliche

- Die Tagesarbeitszeit darf grundsätzlich acht Stunden, die Wochenarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten. (§ 11 Abs. 1 KJBG)
- Wenn dadurch eine längere wöchentliche Ruhezeit (Wochenfreizeit) ermöglicht wird, darf an einzelnen Tagen bis zu neun Stunden gearbeitet werden; die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden muss allerdings eingehalten werden. (Beispiel: Von Montag bis Donnerstag wird jeweils neun Stunden gearbeitet, am Freitag nur noch vier Stunden, sodass das Wochenende früher beginnt und länger dauert.) (§ 11 Abs. 2 KJBG)
- In Betrieben mit Betriebsrat kann mit Betriebsvereinbarung zugelassen werden, dass die Arbeitszeit über zwei Wochen durchgerechnet wird. (In Betrieben ohne Betriebsrat kann diese Durchrechnung mit schriftlichen Einzelvereinbarungen mit den Jugendlichen selbst zugelassen werden.) An einzelnen Tagen sind dann Tagesarbeitszeiten von bis zu neun Stunden und in einzelnen Wochen Wochenarbeitszeiten von bis zu 45 Stunden zulässig, sofern im Zwei-Wochen-Schnitt eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden eingehalten wird. (§ 11 KJBG und Abschnitt VIII des Gastgewerbe-Kollektivvertrags)
- Für Jugendliche ab 16 ist eine halbe Überstunde pro Tag zulässig. Zulässig sind Überstunden allerdings nur für bestimmte Vor- und Abschlussarbeiten (Reinigung und Instandhaltung, Arbeiten zur Wiederaufnahme und Aufrechterhaltung des Betriebes, abschließende Kundenbedienung) und nur wenn für sie aus zwingenden betrieblichen Gründen statt Erwachsenen Jugendliche herangezogen werden müssen. Somit kann (in Einzelfällen) an einzelnen Tagen eine Tagesarbeitszeit von bis zu 8,5 bzw. 9,5 Stunden zulässig sein. (§ 12 KJBG)
- Die Berufsschulzeit von Lehrlingen ist in die Arbeitszeit einzurechnen. (§ 11 KJBG)

Ruhepausen und Ruhezeiten für Jugendliche

- Wenn die Tagesarbeitszeit mehr als 4,5 Stunden dauert, muss eine mindestens halbstündige Ruhepause gewährt werden. Sie ist nach spätestens sechs Stunden zu konsumieren. (Sofern die Tagesarbeitszeit länger als 4,5 Stunden, aber kürzer als sechs Stunden dauert, muss die Ruhepause dennoch konsumiert werden.) Die Ruhepause darf nicht geteilt oder verkürzt werden. (§ 15 KJBG)

- Bei Jugendlichen ist es nicht möglich, die Erfassung der Ruhepausen in den Arbeitszeitaufzeichnungen entfallen zu lassen.
- Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit muss eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden gewährt werden. Sie darf nicht verkürzt werden. (§ 16 KJBG)

Nachtarbeit für Jugendliche

- Jugendliche dürfen am Morgen nicht vor 6 Uhr beschäftigt werden. Am Abend dürfen 15-jährige nur bis spätestens 20 Uhr beschäftigt werden, Jugendliche ab 16 bis 23 Uhr. (§ 17 Abs. 1 und 2 KJBG)
- Jugendliche ab 16 dürfen jedoch nur dann regelmäßig nach 22 Uhr beschäftigt werden, wenn vor Aufnahme der Arbeit und danach in jährlichen Abständen eine Jugendlichenuntersuchung gemäß § 132a ASVG oder eine vergleichbare ärztliche Untersuchung durchgeführt wird. Jugendliche dürfen aber nicht gezwungen werden, sich diesen Untersuchungen zu unterziehen. (§ 17 Abs. 7 KJBG)

Wochenendarbeit für Jugendliche

- Auch für Jugendliche ist die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen zulässig, ebenso die Beschäftigung an Samstagnachmittagen. (An den ersten acht Sonntagen ihres Lehrverhältnisses dürfen jugendliche Lehrlinge normalerweise allerdings nicht beschäftigt werden.) (§ 18 Abs. 2 KJBG und Abschnitt VIII des Gastgewerbe-Kollektivvertrags)
- Jugendliche dürfen jedoch grundsätzlich nur an höchstens jedem zweiten Sonntag beschäftigt werden. (§ 18 Abs. 3 KJBG)
- Alternativ dürfen sie an bis zu drei Sonntagen hintereinander beschäftigt werden, dann allerdings an nicht mehr als insgesamt 18 Sonntagen im ganzen Kalenderjahr. (Sofern jugendliche Lehrlinge eine lehrgangsmäßige oder saisonmäßige Berufsschule besuchen, also eine Berufsschule mit wochenweisem Berufsschulbesuch, ist die Hälfte der Sonntage, die in die Zeit des Berufsschulbesuchs fallen, von der Höchstzahl von 18 Sonntagen abzuziehen. Wird z.B. ein achtwöchiger Berufsschullehrgang besucht, wäre die Beschäftigung nur an 14 Sonntagen zulässig.) Diese

Beschäftigung in Blöcken muss mindestens zwei Wochen im Voraus dem zuständigen Arbeitsinspektorat gemeldet werden. (§ 18 und § 27a KJBG und Abschnitt VIII des Gastgewerbe-Kollektivvertrags)

- Jugendliche Pflichtpraktikantinnen und -praktikanten und Ferialarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer dürfen ebenfalls an bis zu drei Sonntagen hintereinander beschäftigt werden, aber insgesamt an nicht mehr als der Hälfte der Sonntage ihres Praktikums bzw. Dienstverhältnisses. Auch in ihrem Fall muss die Beschäftigung an aufeinanderfolgenden Sonntagen mindestens zwei Wochen im Voraus dem zuständigen Arbeitsinspektorat gemeldet werden. (§ 18 und § 27a KJBG und Abschnitt VIII des Gastgewerbe-Kollektivvertrags)
- In jeder Woche ist eine ununterbrochene wöchentliche Freizeit von zwei zusammenhängenden Kalendertagen zu gewähren. Falls es betriebliche Sperrtage gibt (und die Jugendlichen an den Sperrtagen nicht die Berufsschule besuchen), ist es zulässig, wenn stattdessen ein Zeitraum von mindestens 43 Stunden, in den der Sonntag fällt, sowie der Sperrtag der Folgewoche frei sind. (§ 19 Abs. 4 KJBG)

Wichtiger Hinweis:

Die Bestimmungen zur Nacharbeit von Jugendlichen ab 16, zur Sonn- und Feiertagsarbeit und zur Wochenfreizeit gelten nur für Jugendliche, die für das Gastgewerbe typische Tätigkeiten in Zusammenhang mit der Betreuung der Gäste ausüben (Beherbergung von Gästen, Verabreichung von Speisen und Ausschank von Getränken; Service, Küche, Theke). Für andere Jugendliche (z.B. in der Buchhaltung) sind sie nicht anwendbar. Für sie sind die Nacharbeit nach 20 Uhr sowie die Sonn- und Feiertagsarbeit verboten.

Bestimmungen für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen:

Für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen enthält das Mutterschutzgesetz (MSchG) Sonderbestimmungen, die zusätzlich zu den sonst für sie geltenden Regelungen zu beachten sind. Sofern Bestimmungen im MSchG strenger sind als Bestimmungen im AZG und ARG bzw. im KJBG, müssen jedenfalls die strengeren Bestimmungen des MSchG eingehalten werden!

- Die Tagesarbeitszeit darf keinesfalls neun Stunden, die Wochenarbeitszeit keinesfalls 40 Stunden überschreiten. Überstunden sind unzulässig. (§ 8 MSchG)

- Am Morgen ist eine Beschäftigung vor 6 Uhr unzulässig. Am Abend ist die Beschäftigung grundsätzlich nur bis 20 Uhr zulässig. Falls es sich um einen Schichtbetrieb handelt und die Arbeitnehmerin selbst auf einem Schichtarbeitsplatz arbeitet, darf sie bis 22 Uhr beschäftigt werden. In anderen Fällen kann das Arbeitsinspektorat mit Bescheid die Beschäftigung bis 22 Uhr bewilligen, sofern sie aus betrieblichen Gründen notwendig ist und es der Gesundheitszustand der Dienstnehmerin erlaubt. (§ 6 MSchG)
- Die Sonn- und Feiertagsarbeit ist auch für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen zulässig, ebenso die Beschäftigung an Samstagnachmittagen. (§ 7 MSchG)

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

