



---

**Fachbereich WD 6**

---

**Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten in ausgewählten  
Mitgliedstaaten der Europäischen Union**

**Tägliche und wöchentliche Höchstleistungszeiten in ausgewählten Mitgliedstaaten der Europäischen Union**

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 010/26  
Abschluss der Arbeit: 07.04.2026  
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Vorbemerkungen</b>	<b>6</b>
<b>2.</b>	<b>Rechtslage in Deutschland</b>	<b>6</b>
2.1.	Höchstleistungszeiten	6
2.2.	Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen	6
<b>3.</b>	<b>Belgien</b>	<b>7</b>
3.1.	Höchstleistungszeiten	7
3.2.	Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen	7
<b>4.</b>	<b>Bulgarien</b>	<b>7</b>
4.1.	Höchstleistungszeiten	7
4.2.	Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen	8
<b>5.</b>	<b>Estland</b>	<b>9</b>
<b>6.</b>	<b>Finnland</b>	<b>10</b>
6.1.	Höchstleistungszeiten	10
6.2.	Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen	10
<b>7.</b>	<b>Frankreich</b>	<b>11</b>
7.1.	Höchstleistungszeiten	11
<b>8.</b>	<b>Griechenland</b>	<b>11</b>
8.1.	Höchstleistungszeiten	11
8.2.	Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen	12
<b>9.</b>	<b>Irland</b>	<b>12</b>
<b>10.</b>	<b>Italien</b>	<b>13</b>
<b>11.</b>	<b>Kroatien</b>	<b>13</b>
<b>12.</b>	<b>Lettland</b>	<b>14</b>
<b>13.</b>	<b>Litauen</b>	<b>15</b>

---

<b>14.</b>	<b>Luxemburg</b>	<b>15</b>
14.1.	Höchstarbeitungszeiten	15
14.2.	Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen	16
<b>15.</b>	<b>Niederlande</b>	<b>16</b>
15.1.	Höchstarbeitungszeiten	16
15.2.	Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen	17
<b>16.</b>	<b>Österreich</b>	<b>18</b>
16.1.	Höchstarbeitungszeiten	18
16.2.	Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen	18
<b>17.</b>	<b>Polen</b>	<b>18</b>
17.1.	Höchstarbeitungszeiten	18
17.2.	Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen	21
<b>18.</b>	<b>Portugal</b>	<b>21</b>
<b>19.</b>	<b>Rumänien</b>	<b>22</b>
19.1.	Höchstarbeitungszeiten	22
19.2.	Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen	22
<b>20.</b>	<b>Schweden</b>	<b>23</b>
<b>21.</b>	<b>Slowakei</b>	<b>23</b>
<b>22.</b>	<b>Slowenien</b>	<b>24</b>
22.1.	Höchstarbeitungszeit	24
22.1.	Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen	25
<b>23.</b>	<b>Spanien</b>	<b>26</b>
23.1.	Höchstarbeitungszeiten	26
23.2.	Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen	27
<b>24.</b>	<b>Ungarn</b>	<b>28</b>
24.1.	Höchstarbeitungszeiten	28
24.2.	Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen	28

**25. Zypern**

**29**

## 1. Vorbemerkungen

Die Arbeit befasst sich mit den jeweiligen rechtlichen Vorgaben zu den Höchstarbeitszeiten in ausgewählten Mitgliedstaaten der Europäischen Union.<sup>1</sup> Erläutert werden die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit, gesetzliche Ausnahmen sowie etwaige Abweichungsmöglichkeiten durch Kollektivvereinbarungen.

## 2. Rechtslage in Deutschland

### 2.1. Höchstarbeitszeiten

Wichtigstes Ziel des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)<sup>2</sup> ist die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung. Das Gesetz regelt Mindeststandards im Hinblick auf die Arbeitszeit.

Nach § 3 Satz 1 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Als Arbeitszeit ist hier die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen zu verstehen. Auch wenn im Gesetz keine wöchentliche Höchstarbeitszeit vorgeschrieben ist, ergibt sich hieraus eine mögliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, da das Arbeitszeitgesetz von einer Sechstageswoche ausgeht. Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden erhöht werden, woraus sich eine maximal zulässige Arbeitszeit von 60 Stunden pro Woche ergibt. Eine solche Änderung ist aber nur dann möglich, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden, § 3 Satz 2 ArbZG.

### 2.2. Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen

Nach § 7 ArbZG können unter bestimmten Voraussetzungen in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung Abweichungen von § 3 ArbZG zugelassen werden. So kann etwa eine werktägliche Arbeitszeit von über zehn Stunden vereinbart werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.

In Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber können abweichende tarifvertragliche Regelungen durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung übernommen werden. Besteht kein Betriebs- oder Personalrat, kann die tarifvertragliche Regelung durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber übernommen werden.

---

1 Die nachfolgenden Ausführungen beruhen im Wesentlichen auf Antworten der angefragten nationalen Parlamente.

2 Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 52 des Gesetzes vom 23. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323) geändert worden ist, abrufbar unter: [ArbZG - Arbeitszeitgesetz](#).

### 3. Belgien

#### 3.1. Höchstarbeitszeiten

Gemäß dem belgischen „Labour Act“ vom 16. März 1971<sup>3</sup> ist die Arbeitszeit grundsätzlich auf acht Stunden pro Tag und 38 Stunden, maximal jedoch 40 Stunden, pro Woche begrenzt. Aufgrund des Nachtarbeitsverbots müssen diese Stunden grundsätzlich zwischen 6:00 Uhr und 20:00 Uhr geleistet werden. Das Gesetz lässt diesbezüglich zahlreiche Ausnahmen zu (zum Beispiel für Schichtarbeit, Dauerarbeit, Überstunden).

Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt grundsätzlich 38 Stunden pro Woche. Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 39 oder 40 Stunden pro Woche, müssen Arbeitgeber Ausgleichsruhetage gewähren, um den Durchschnitt wieder auf 38 Stunden pro Woche zu senken. Bei einer 39-Stunden-Woche entspricht dies sechs Ausgleichsruhetagen pro Jahr, bei einer 40-Stunden-Woche sind es zwölf.

#### 3.2. Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen

Tarifverträge können Regelungen nur innerhalb des gesetzlich zulässigen Rahmens ausweiten und auch Betriebsräte beziehungsweise Betriebsordnungen dürfen die gesetzlichen Grenzen nicht eigenmächtig überschreiten.

### 4. Bulgarien

#### 4.1. Höchstarbeitszeiten

Die Arbeitszeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind im bulgarischen „Labour Code“<sup>4</sup> (LC) und in der „Ordinance on Working Time, Rest and Holidays“<sup>5</sup> (OWTRH) geregelt.

Gemäß Art. 136 Abs. 1 und 3 LC beträgt die Arbeitswoche fünf Tage mit einer normalen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden. Die normale tägliche Arbeitszeit beträgt bis zu acht Stunden. Hiervon darf nur unter besonderen gesetzlichen Voraussetzungen abgewichen werden.

Eine Verlängerung der Arbeitszeit ist gemäß Art. 136a LC aus betrieblichen Gründen und aufgrund schriftlicher Anordnung des Arbeitgebers nach vorheriger Anhörung der Vertreter der Gewerkschaftsorganisationen und der Arbeitnehmervertreter zulässig. Die tägliche Höchstarbeitszeit darf jedoch zehn Stunden nicht überschreiten. Bei Arbeitnehmern mit verkürzter Arbeitszeit darf die Verlängerung höchstens eine Stunde über ihre verkürzte Arbeitszeit hinaus betragen. In diesen Fällen darf die Dauer der Arbeitswoche 48 Stunden nicht überschreiten; bei Arbeitnehmern mit verkürzter Arbeitszeit dürfen 40 Stunden nicht überschritten werden. Die schriftliche Anordnung des Arbeitgebers verlängert die Arbeitszeit an bestimmten Arbeitstagen und legt den Ausgleich durch eine entsprechende Verkürzung an anderen Arbeitstagen fest. Die Verlängerung der

---

3 16 Mars 1971, Loi sur le travail, abrufbar unter: [Banque de données Justel](#).

4 Bulgarischer Labor Code, abrufbar unter: [Labour Code](#).

5 Ordinance on working time, rest and leave, abrufbar unter: [Ordinance](#).

---

Arbeitszeit ist für einen Zeitraum von bis zu 60 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres zulässig, jedoch nicht für mehr als 20 aufeinanderfolgende Arbeitstage.

Der Arbeitgeber ist zudem verpflichtet, die verlängerte Arbeitszeit durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von bis zu vier Monaten für jeden Tag, an dem die Arbeitszeit verlängert wurde, auszugleichen. Gleichet der Arbeitgeber die verlängerte Arbeitszeit nicht innerhalb der festgelegten Frist aus, hat der Arbeitnehmer das Recht, den Zeitraum, in dem die verlängerte Arbeitszeit durch eine entsprechende Verkürzung ausgeglichen wird, festzulegen, indem er den Arbeitgeber mindestens zwei Wochen im Voraus schriftlich darüber in Kenntnis setzt. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Ausgleich der verlängerten Arbeitszeit wird die Differenz zum normalen Arbeitstag als Überstundenvergütung ausgezahlt.

Der LC regelt auch die Möglichkeit für den Arbeitgeber, eine zusammengefasste Arbeitszeitberechnung für einen bestimmten Zeitraum von ein bis vier Monaten vorzunehmen. Die maximale Dauer einer Arbeitsschicht kann in diesem Fall bis zu zwölf Stunden betragen, während die Dauer der Arbeitswoche 56 Stunden nicht überschreiten darf. Für Arbeitnehmer und Angestellte mit verkürzter Arbeitszeit gilt eine Obergrenze von bis zu einer Stunde über ihre verkürzte Arbeitszeit hinaus (Art. 142 Abs. 2, 3 und 6 LC). Die Bedingungen und das Verfahren für die Festlegung der zusammengefassten Arbeitszeit sind in der OWTRH geregelt.

#### 4.2. Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen

Art. 139 Abs. 5 LC regelt die Möglichkeit für den Arbeitgeber, für bestimmte Positionen aufgrund der besonderen Art der Arbeit eine Verpflichtung zum Bereitschaftsdienst oder zur Erreichbarkeit zu bestimmten Tageszeiten festzulegen. Regelungen dazu finden sich in der OWTRH.

Der Arbeitgeber kann durch Anordnung und nach Konsultation mit den Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertretern die Stellen festlegen, für die eine Bereitschaftspflicht besteht, vgl. Art. 7 Abs. 2 LC. Die maximale Dauer der Bereitschaftszeit darf pro Kalendermonat 100 Stunden, an Werktagen pro Tag 12 Stunden und an Wochenenden 48 Stunden nicht überschreiten.

Von einem Arbeitnehmer darf nicht verlangt werden, an zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen oder in zwei aufeinanderfolgenden Arbeitsschichten sowie an mehr als zwei freien Tagen innerhalb eines Kalendermonats Bereitschaftsdienst zu leisten. Ausnahmen gelten für die medizinische Versorgung und für die Prävention, Bekämpfung und Beseitigung der Folgen von Unfällen im Kernkraftwerk Kosloduj.

Die Bereitschaftszeit wird nicht als Arbeitszeit angerechnet. Die während der Bereitschaftszeit tatsächlich geleistete Arbeit wird als Überstunden in dem Monat angerechnet und vergütet, in dem die Arbeit geleistet wurde.

## 5. Estland

Aspekte der Arbeitszeit werden in Estland durch den „Employment Contracts Act“<sup>6</sup> (ECA) geregelt.

Gemäß § 43 ECA arbeitet ein Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen 40 Stunden (Vollzeitbeschäftigung), es sei denn, Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben eine kürzere Arbeitszeit vereinbart (Teilzeitbeschäftigung). Gemäß § 43 ECA kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Vereinbarung über flexible Arbeitszeit getroffen werden. Die tägliche Arbeitszeit beträgt acht Stunden.

Sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine kürzere Arbeitszeit vereinbart haben (verkürzte Vollzeitbeschäftigung), bedeutet Vollzeitbeschäftigung:

- bei Personen im Alter von 7 bis 12 Jahren: Zwei Stunden pro Schultag und fünf Stunden pro schulfreien Tag, jedoch nicht mehr als zwölf Stunden innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen während eines Quartals des Schuljahres außerhalb der Schulzeit sowie sechs Stunden pro Tag und 30 Stunden innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen während der Schulferien;
- bei Personen im Alter von 13 bis 14 Jahren: zwei Stunden pro Schultag und sieben Stunden pro schulfreien Tag, jedoch nicht mehr als zwölf Stunden innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen während eines Schulquartals außerhalb der Schulzeit sowie sieben Stunden pro Tag und 35 Stunden innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen während der Schulferien;
- bei Personen, die mindestens 15 Jahre alt sind und der Schulpflicht unterliegen: zwei Stunden pro Schultag und acht Stunden pro schulfreien Tag, jedoch nicht mehr als zwölf Stunden innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen während eines Schulquartals außerhalb der Schulzeit sowie acht Stunden pro Tag und 40 Stunden innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen während der Schulferien.

§ 46 Abs. 1 ECA regelt, dass die zusammengefasste Arbeitszeit im Durchschnitt 48 Stunden pro Siebentageszeitraum innerhalb eines Berechnungszeitraums von bis zu vier Monaten nicht überschreiten darf, sofern nicht gesetzlich ein anderer Berechnungszeitraum vorgesehen ist. Dieser Berechnungszeitraum kann für Beschäftigte im Gesundheits-, Sozial-, Landwirtschafts-, Straßeninstandhaltungs- und Tourismusbereich durch Tarifvertrag auf bis zu zwölf Monate verlängert werden.

---

6 Employment Contracts Act, passed 17.12.2008, abrufbar unter: [Employment Contracts Act – Riigi Teataja](#).

## 6. Finnland

### 6.1. Höchstarbeitszeiten

In Finnland gilt der „Working Time Act (872/2019)“<sup>7</sup> (WTA) für alle Tätigkeiten, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder eines Dienstverhältnisses ausgeübt werden, sofern gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Zusätzliche Bestimmungen zur Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren sind im „Young Workers' Act (998/1993)“ festgelegt.

Gemäß § 5 WTA darf die reguläre Arbeitszeit acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die wöchentliche Arbeitszeit kann so gestaltet werden, dass sie über einen Zeitraum von höchstens 52 Wochen im Durchschnitt 40 Stunden beträgt, ohne dass die reguläre tägliche Arbeitszeit von acht Stunden überschritten wird. Die §§ 6 bis 9 WTA enthalten besondere Bestimmungen - unter anderem zu Schichtarbeit, periodischer Arbeitszeit und Nacharbeit.

### 6.2. Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen

Abweichungen durch Tarifvertrag sind unter den in § 34 WTA festgelegten Bedingungen möglich. Ein Tarifvertrag kann beispielsweise Bestimmungen betreffend eine geringere wöchentliche Stundenanzahl vorsehen, was auch üblich ist.

Gemäß § 11 WTA können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, die tägliche reguläre Arbeitszeit um höchstens zwei Stunden zu verlängern, vorbehaltlich der Bestimmungen des für die betreffende Tätigkeit geltenden Tarifvertrags über die Vereinbarung der regulären Arbeitszeit. In diesem Fall darf die wöchentliche reguläre Arbeitszeit im Durchschnitt höchstens 40 Stunden über einen Zeitraum von höchstens vier Monaten betragen. Die wöchentliche reguläre Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten. Ebenso können flexible Arbeitszeiten vereinbart werden, sodass der Arbeitnehmer innerhalb festgelegter Grenzen den Zeitpunkt der täglichen Arbeitszeit bestimmen kann. Bei flexibler Arbeitszeit wird die tägliche reguläre Arbeitszeit um einen flexiblen Zeitraum verkürzt oder verlängert, der vier Stunden nicht überschreiten darf. Die wöchentliche reguläre Arbeitszeit darf im Durchschnitt über einen Bezugszeitraum von vier Monaten 40 Stunden nicht überschreiten, vgl. § 12 WTA.

Im „Seamen's Working Hours Act (296/1976)“<sup>8</sup> können Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände durch Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen zu verschiedenen Bestimmungen bezüglich der Arbeitszeit treffen. Dennoch gilt auch hier die Grundregel: Die reguläre wöchentliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt eines Zeitraums von höchstens 52 Wochen 40 Stunden nicht überschreiten.

---

7 Working Time Act, abrufbar unter: [Working Time Act | 872/2019 | Translations of statutes | Finlex](#).

8 Seamen's Working Hours Act (296/1976) as amended by several acts, including No. 941/2004, abrufbar unter: [Seamen's Working Hours Act \(296/76\)](#).

---

## 7. Frankreich

### 7.1. Höchstarbeitszeiten<sup>9</sup>

In Frankreich darf die tägliche Arbeitszeit grundsätzlich zehn Stunden nicht überschreiten. Sie kann in bestimmten Einzelfällen verlängert werden.

Die wöchentliche Arbeitszeit darf grundsätzlich 48 Stunden nicht überschreiten, in bestimmten Fällen kann sie auf 60 Stunden erhöht werden. Darüber hinaus darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, bezogen auf einen Berechnungszeitraum von zwölf zusammenhängenden Wochen, grundsätzlich 44 Stunden nicht überschreiten; in bestimmten Fällen kann sie auf 46 Stunden erhöht werden.

Jugendliche Arbeitnehmer bis zum Ende des 16. Lebensjahres dürfen täglich maximal sieben Stunden beschäftigt werden. Ab Vollendung des 16. Lebensjahres bis zum Erreichen der Volljährigkeit ist eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden geregelt. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 35 Stunden.

## 8. Griechenland

### 8.1. Höchstarbeitszeiten

Im griechischen Rechtssystem wird zwischen der gesetzlichen und der vertraglichen Höchstarbeitszeit unterschieden.<sup>10</sup>

Die gesetzliche Höchstarbeitszeit dient als oberste Grenze für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit. Derzeit beträgt die gesetzliche Höchstarbeitszeit acht Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche. Die vertragliche Arbeitszeit beträgt für alle Arbeitnehmer in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis 40 Stunden pro Woche.

Eine zusätzliche Stunde täglich und bis zu fünf zusätzliche Stunden wöchentlich (bei einer Fünf-Tage-Woche) beziehungsweise acht zusätzliche Stunden wöchentlich (bei einer Sechs-Tage-Woche) gelten als „Zusatzarbeit“ und werden mit einem Aufschlag von 20 % auf den Stundenlohn vergütet. „Zusatzarbeit“ kann nach Ermessen des Arbeitgebers verlangt werden und ist nicht als Überstundenarbeit im eigentlichen Sinne zu verstehen. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmer verpflichtet, diese zu leisten.

Unter „Überstunden“ versteht man im Allgemeinen die Überschreitung der gesetzlich festgelegten täglichen oder wöchentlichen Höchstarbeitszeit bei demselben Arbeitgeber. Folgendes gilt als Überstundenarbeit:

---

9 Nähere Infos zur Höchstarbeitszeit in Frankreich finden sich unter: <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1911>.

10 Nähere Infos zur Höchstarbeitszeit in Griechenland finden sich unter: [Working time limits - Ministry of Labour and Social Affairs](#).

- eine Arbeitszeit von mehr als fünfundvierzig Stunden pro Woche bei einem Fünf-Tage-Woche-System beziehungsweise
- eine Arbeitszeit von mehr als achtundvierzig Stunden pro Woche bei einem Sechs-Tage-Woche-System.

Unternehmen, in denen eine Fünf-Tage-Woche gilt, können Arbeitnehmer auch am sechsten Tag der Woche (in den meisten Fällen am Samstag) beschäftigen. In diesem Fall ist ein Aufschlag von 40 % auf den Stundenlohn vorgesehen.

Außerdem können Arbeitnehmer in allen Branchen bis zu 13 Stunden pro Tag arbeiten, jedoch nur an einer begrenzten Anzahl von Tagen pro Jahr: Dieser verlängerte Arbeitstag darf aufgrund der jährlichen Obergrenze von 150 Stunden gesetzlicher Überstunden maximal an 37 Tagen im Jahr stattfinden. Für die Arbeitnehmer gilt weiterhin eine Obergrenze von 48 Arbeitsstunden pro Woche, berechnet als Viermonatsdurchschnitt.

## 8.2. Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen

Tarifverträge können Bestimmungen enthalten, die die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit begrenzen können.

## 9. Irland

Für die meisten Arbeitnehmer gilt in Irland der „Organisation of Working Time Act 2007“<sup>11</sup>. Dieses Gesetz setzt EU-Richtlinien zur Arbeitszeit um. Sonderregelungen gelten hingegen für Ärzte in der Ausbildung, Beschäftigte im mobilen Straßenverkehr und Beschäftigte auf See.

Die maximale durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf für die meisten Arbeitnehmer 48 Stunden nicht überschreiten. Dieser Durchschnitt wird je nach Branche unterschiedlich berechnet:

- für die meisten Arbeitnehmer beträgt er vier Monate,
- für Arbeitnehmer, die im Sicherheitsbereich, in Krankenhäusern, in Haftanstalten oder bei einem Gas- oder Stromversorger tätig sind, beträgt er sechs Monate,
- er beträgt zwölf Monate, wenn eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber besteht – diese muss vom Arbeitsgericht bestätigt werden.

Ausnahmen von den Arbeitszeitgesetzen gelten außerdem für:

- die Friedensgarde Irlands und die Streitkräfte,
- Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit selbst bestimmen,

---

11 Number 20 of 1997 Organisation of Working Time Act 1997, revised, updated to 20 January 2025, abrufbar unter: [Revised Acts](#).

- Familienangehörige, die in landwirtschaftlichen Betrieben oder Privathaushalten arbeiten.

## 10. Italien

Gemäß dem „decreto no. 66“<sup>12</sup> (Dekret Nr. 66) aus 2003 beträgt die reguläre Wochenarbeitszeit bezogen auf einen Zeitraum von sieben Tagen 40 Stunden. In Tarifverträgen kann für vertragliche Zwecke eine kürzere Dauer festgelegt werden, wobei sich die reguläre Arbeitszeit auf die durchschnittliche Dauer der Arbeitsleistung in einem Zeitraum von höchstens einem Jahr bezieht.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit wird durch Tarifverträge festgelegt. Die durchschnittliche Arbeitszeit – berechnet auf der Grundlage eines Zeitraums von höchstens vier Monaten – darf für einen 7-Tage-Zeitraum 48 Stunden, einschließlich Überstunden, nicht überschreiten. Durch Tarifvereinbarungen kann der Zeitraum jedoch auf sechs Monate oder bis zu zwölf Monate verlängert werden, wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Gründe vorliegen, die in den Tarifverträgen selbst festgelegt sind.

Einige Arbeitnehmergruppen sind von der Regelung der normalen Arbeitszeit und insbesondere von der gesetzlichen Obergrenze von 40 Stunden ausgenommen. Dazu zählen unter anderem Journalisten, Polizeipersonal, Personal, das für die Zusammenstellung, den Druck und den Versand von Tages- und Wochenzeitungen zuständig ist, Personal, das für Radio- und Fernsehinformationendienste zuständig ist, Personal von Unternehmen, die Dienstleistungen in den Bereichen Post, Autobahnen, Häfen und Flughäfen, öffentlicher Verkehr und Telekommunikation erbringen sowie in anderen Sektoren von vorrangiger Bedeutung (Gas, Strom, Wärme, Wasser, Entsorgung und Transport von Siedlungsabfällen).

## 11. Kroatien

Die Regelungen zur Arbeitszeit ergeben sich in Kroatien weitestgehend aus dem „Labour Act“<sup>13</sup> (LA), insbesondere aus den Art. 61 ff. LA.

Gemäß Art. 61 LA darf eine Vollzeitbeschäftigung 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Obwohl die Arbeitszeit in der Regel auf acht Stunden pro Tag an fünf Tagen pro Woche festgelegt ist, kann in einem Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag etwas anderes vereinbart werden, wobei die wöchentliche Höchstarbeitszeit jedoch nicht überschritten werden darf.

Leistet der Arbeitnehmer Überstunden, darf seine Gesamtarbeitszeit 50 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die Überstunden pro Arbeitnehmer dürfen 180 Stunden pro Jahr nicht überschreiten, sofern in einem Tarifvertrag nichts anderes vereinbart ist; in diesem Fall dürfen sie 250 Stunden pro Jahr nicht überschreiten.

Die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf Tage, Wochen oder Monate verteilt sein. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit darf der Arbeitnehmer

---

12 Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n.6, abrufbar unter: [Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n.](#)

13 Labour Act (unofficial consolidated text of the Act) OG 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 in force from 1 January 2023, abrufbar unter: [labour-act.pdf](#).

---

bis zu 50 Stunden pro Woche arbeiten, einschließlich Überstunden. Er darf bis zu 60 Stunden (einschließlich Überstunden) pro Woche arbeiten, sofern dies tarifvertraglich vereinbart ist. Der Arbeitnehmer darf in einem Zeitraum von vier aufeinanderfolgenden Monaten im Durchschnitt nicht mehr als 48 Stunden pro Woche einschließlich Überstunden arbeiten. Die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit kann im Tarifvertrag als Gesamtzahl der Arbeitsstunden während des Zeitraums der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit geregelt werden. Die Gesamtzahl der Arbeitsstunden einschließlich Überstunden darf jedoch auch dann den Durchschnitt von 45 Stunden pro Woche innerhalb des Viermonatszeitraums nicht überschreiten. Der Viermonatszeitraum kann in beiden Fällen durch Tarifvertrag auf sechs Monate erweitert werden.

Die Arbeitszeit kann nach kroatischem Recht auch umverteilt werden: Sofern die Art der Arbeit dies erfordert, kann die Vollzeit- oder Teilzeitarbeit so umgestaltet werden, dass sie während eines Zeitraums, der zwölf aufeinanderfolgende Monate nicht überschreiten darf, in einem Zeitraum die Vollzeit- oder Teilzeitarbeit übersteigt und in einem anderen Zeitraum unter der Vollzeit- oder Teilzeitarbeit liegt. Die umverteilte Arbeitszeit darf während des Zeitraums, in dem sie länger als die Vollzeit- oder Teilzeitarbeit dauert, einschließlich Überstunden, 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Abweichend davon darf die umverteilte Arbeitszeit in dem Zeitraum, in dem sie die Vollzeit- oder Teilzeitarbeitszeit übersteigt, 48 Stunden pro Woche überschreiten. Sie darf jedoch 56 oder, falls der Arbeitgeber saisonale Geschäftstätigkeiten ausübt, 60 Stunden pro Woche nicht überschreiten, vorausgesetzt, dies ist in einem Tarifvertrag vorgesehen und der Arbeitnehmer erteilt dem Arbeitgeber eine schriftliche Erklärung über seine freiwillige Zustimmung zu einer solchen Arbeit. Die umverteilte Arbeitszeit in dem Zeitraum, in dem sie entweder die Vollzeit- oder die Teilzeitarbeit überschreitet, darf bis zu vier Monate dauern, sofern im Tarifvertrag nichts anderes vorgesehen ist; in diesem Fall darf sie sechs Monate nicht überschreiten.

## 12. Lettland

In Lettland ist diese Frage im lettischen „Labour Law“<sup>14</sup> geregelt.

Gemäß § 131 „Labour Law“ darf die reguläre Arbeitszeit eines Arbeitnehmers acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Für Arbeitnehmer, die besonderen Gefahren ausgesetzt sind, darf die reguläre Arbeitszeit sieben Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Überstunden sind in § 136 „Labour Law“ geregelt und dürfen im Durchschnitt acht Stunden innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen nicht überschreiten, berechnet über einen Bezugszeitraum von höchstens vier Monaten.

Für Personen unter 18 Jahren gelten zusätzliche spezifische Beschränkungen (§ 132 „Labour Law“), deren Arbeitszeit sieben Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche nicht überschreiten darf.

### 13. Litauen

Diese Frage wird in Litauen hauptsächlich durch die Bestimmungen des „Labour Codes“<sup>15</sup> geregelt.

Die durchschnittliche Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, jedoch ohne Arbeit im Rahmen einer Vereinbarung über zusätzliche Arbeit, darf grundsätzlich 48 Stunden pro Sieben-Tage-Zeitraum nicht überschreiten. Die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden und Arbeit im Rahmen einer Vereinbarung über zusätzliche Arbeit, darf zwölf Stunden pro Arbeitstag und 60 Stunden pro Sieben-Tage-Zeitraum nicht überschreiten. Gesonderte Regelungen existieren für Nachtarbeiter, schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Mütter sowie Personen unter achtzehn Jahren. Wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeitsaufgaben im Rahmen des Bereitschaftsdienstes wahrnimmt, darf die Dauer des Arbeitstages 24 Stunden nicht überschreiten. Außerdem darf die Dauer des Arbeitstages die reguläre Arbeitszeit des Arbeitnehmers während eines Abrechnungszeitraums von höchstens drei Monaten nicht überschreiten.

In Verkehrs-, Post-, Landwirtschafts- und Energieunternehmen, medizinischen und sozialen Einrichtungen sowie in der See- und Binnenschifffahrt und anderen Wirtschaftsbereichen können die Anforderungen an die maximale Arbeitszeit und die Mindestruhezeit sowie die Vorschriften für die Arbeitszeitregelung und die Arbeitszeiterfassung von den im „Labour Code“ festgelegten Normen abweichen. Die Besonderheiten der Arbeits- und Ruhezeiten in diesen Tätigkeitsbereichen werden von der Regierung der Republik Litauen oder durch Tarifverträge festgelegt.

### 14. Luxemburg

#### 14.1. Höchstarbeitszeiten

Die wichtigste Rechtsvorschrift zur Regelung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit ist in Luxemburg der „Code du travail“<sup>16</sup>.

Gemäß Art. L. 211-5 „Code du travail“ darf die normale Arbeitszeit acht Stunden pro Tag und vierzig Stunden pro Woche nicht überschreiten. Diese Grenzen gelten grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, die dem luxemburgischen Arbeitsrecht unterliegen, sofern keine spezifische, gesetzlich vorgesehene Ausnahmeregelung vorliegt. Darüber hinaus legt Art. L. 211-12 fest, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, innerhalb eines gesetzlich festgelegten Bezugszeitraums achtundvierzig Stunden nicht überschreiten darf. Diese gesetzlichen Bestimmungen setzen unter anderem die Richtlinie 2003/88/EG<sup>17</sup> über die Arbeitszeit um. Die Obergrenzen von acht Stunden pro Tag und vierzig Stunden pro Woche stellen unter normalen Umständen verbindliche gesetzliche Höchstgrenzen dar, während die Obergrenze von

---

15 Darbo Kodeksas (Labor Code), abrufbar unter: [XII-2603 Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, isigaliojimo ir igyvendinimo istatymas](#).

16 Code du Travail, abrufbar unter: [Code du travail - Legilux](#).

17 Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, abrufbar unter: [RL 2003/88/EG](#).

---

achtundvierzig Stunden als absolutes Maximum der durchschnittlichen Arbeitszeit über den geltenden Bezugszeitraum gilt.

#### 14.2. Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen

Der „Code du travail“ lässt unter bestimmten Voraussetzungen ausdrücklich Abweichungen von den üblichen täglichen und wöchentlichen Obergrenzen zu, unter anderem durch Tarifverträge und unter bestimmten Umständen durch Vereinbarungen auf Betriebsebene.

Erstens erlauben Art. L. 211-6 „Code du travail“ und die damit zusammenhängenden Bestimmungen die Gestaltung der Arbeitszeit über einen Bezugszeitraum von mehr als einer Woche, sofern die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von vierzig Stunden und die absolute durchschnittliche Höchstarbeitszeit von achtundvierzig Stunden gemäß Art. L. 211-12 „Code du travail“ eingehalten werden. Die Dauer des Bezugszeitraums und die Modalitäten für die Verteilung der Arbeitszeit können durch einen Tarifvertrag oder durch eine Branchenvereinbarung innerhalb der gesetzlich festgelegten Grenzen festgelegt werden.

Zweitens kann der Arbeitgeber in Ermangelung eines Tarifvertrags auf Unternehmensebene einen Arbeitszeitplan („plan d’organisation du travail“) einführen, vorbehaltlich spezifischer Verfahrensvorschriften und der Anhörung der Personalvertretung („délégation du personnel“), die nach luxemburgischem Recht als Betriebsrat fungiert. Solche Regelungen können Abweichungen bei den täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten innerhalb des geltenden Bezugszeitraums zulassen, sofern die gesetzlichen Höchstgrenzen, einschließlich der durchschnittlichen 48-Stunden-Grenze und der vorgeschriebenen täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten, eingehalten werden.

### 15. Niederlande

#### 15.1. Höchstarbeitszeiten

Die Regelung der Arbeitszeit in den Niederlanden wird in erster Linie durch das Arbeitszeitgesetz („Arbeidstijdenwet“<sup>18</sup>, (ATW)) geregelt. Dieses Gesetz legt verbindliche Vorschriften zu Arbeitszeiten, Ruhezeiten und Pausen fest, wobei das übergeordnete Ziel darin besteht, die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Für Arbeitnehmer ab 18 Jahren gelten die folgenden allgemeinen Obergrenzen: Gemäß dem ATW dürfen diese Arbeitnehmer maximal zwölf Stunden pro Schicht und 60 Stunden pro Woche arbeiten. Diese Grenzen sind als allgemeine gesetzliche Höchstgrenzen und nicht als Standardarbeitszeiten zu verstehen. Zusätzlich zu diesen Grenzen schreibt das Gesetz Beschränkungen für die durchschnittliche Arbeitszeit über bestimmte Bezugszeiträume vor: Die Arbeitszeit darf im Durchschnitt 55 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von vier Wochen und 48 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von sechzehn Wochen nicht überschreiten. Diese Mittelwertbestimmungen sollen strukturell übermäßige Arbeitsbelastungen verhindern.

Für Arbeitnehmer unter 18 Jahren gelten aufgrund ihres Status als jugendliche Arbeitnehmer strengere Grenzen. Es gelten reduzierte Höchstarbeitszeiten, verlängerte Ruhezeiten und

---

18 Arbeitstijdenwet, abrufbar unter: [wetten.nl](https://wetten.nl) - [Regeling - Arbeidstijdenwet - BWBR0007671](#).

---

zusätzliche Beschränkungen für Nachtarbeit. Im Allgemeinen dürfen 15- bis 17-Jährige maximal acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche arbeiten. Nachtarbeit ist für diese Altersgruppe grundsätzlich verboten und die Arbeitszeiten müssen so geplant werden, dass ausreichend Zeit für Erholung, Bildung und persönliche Entwicklung gewährleistet ist. Diese Maßnahmen dienen dem Schutz der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlergehens junger Arbeitnehmer.

Weitere detaillierte Bestimmungen sind im Arbeitszeitbeschluss („Arbeidstijdenbesluit“<sup>19</sup>, (ATB)) festgelegt, der das ATW ergänzt. Der Beschluss enthält sowohl eine detailliertere Ausgestaltung des gesetzlichen Rahmens als auch branchenspezifische Ausnahmen und Anpassungen, die für bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitnehmergruppen gelten. Solche Ausnahmen sind in der Regel durch die Art der Arbeit und die Notwendigkeit betrieblicher Flexibilität gerechtfertigt, beispielsweise im Gesundheitswesen, im Transportwesen, im Gastgewerbe und bei Offshore-Tätigkeiten.

#### 15.2. Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen

Sowohl das ATW als auch der ATB enthalten Bestimmungen, die Abweichungen von den gesetzlichen Standardvorschriften zulassen, sofern diese Abweichungen durch eine kollektive Regelung umgesetzt werden. In der Praxis werden diese Regelungen meist in einem Tarifvertrag festgelegt, der zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geschlossen wird.

Gilt kein Tarifvertrag, erlaubt die Gesetzgebung die Vereinbarung bestimmter Regelungen auf Unternehmensebene. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat oder mit der Arbeitnehmervertretung abschließen. Der Spielraum für solche Abweichungen auf Unternehmensebene ist in der Regel begrenzter als im Rahmen eines Tarifvertrags und muss stets auf einer ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmung beruhen, die eine solche Abweichung zulässt.

Jede tarifliche oder betriebliche Vereinbarung muss innerhalb der durch das ATW und den ATB gesetzten Grenzen bleiben. Darüber hinaus dürfen solche Vereinbarungen das grundlegende Ziel der Gesetzgebung, nämlich den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, nicht untergraben. Bestimmte Kernbestimmungen sind zwingend und können auch durch Tarifverträge nicht abgeändert werden. Die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften wird von der niederländischen Arbeitsaufsichtsbehörde überwacht und durchgesetzt. Diese Behörde ist für die Überwachung der Einhaltung der Rechtsvorschriften zuständig und kann bei Verstößen Sanktionen verhängen, darunter Bußgelder und in schwerwiegenden Fällen Anordnungen zur Einstellung der Arbeit.

---

19 Arbeitstijdenbesluit, abrufbar unter: [wetten.nl](https://wetten.nl) - [Regeling - Arbeidstijdenbesluit - BWBR0007687](#).

## 16. Österreich

### 16.1. Höchstarbeitszeiten

Die österreichischen Regelungen zu Höchstarbeitszeiten finden sich im Arbeitszeitgesetz<sup>20</sup> (AZG).

Die Tageshöchstarbeitszeit darf zwölf und die Wochenhöchstarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten (§ 9 Abs. 1 AZG). Abweichungen hiervon finden sich in den § 9 Abs. 2 und 3 AZG. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen darf 48 Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Zeitraumes bis auf 26 Wochen beziehungsweise bei Vorliegen von technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen bis auf 52 Wochen zulassen (§ 9 Abs. 4 AZG).

Ausnahmen vom AZG sind in § 1 Abs. 2 AZG geregelt. Danach gelten Ausnahmen unter anderem für Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft, zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt stehen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Landarbeitsgesetzes, des Bäckereiarbeiter/innengesetzes, im Sinne der Vorschriften des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, in gewissen Fällen für Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten sowie unter besonderen Voraussetzungen für leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Außerdem gelten besondere Bestimmungen gemäß § 8 Mutterschutzgesetz sowie gemäß § 11 Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz.

### 16.2. Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen

Kollektivverträge können Arbeitszeitregelungen ändern, sofern das AZG dies zulässt. Betriebsvereinbarungen können Arbeitszeitregelungen innerhalb der vom AZG und dem Kollektivvertrag vorgegebenen Rahmenbedingungen ausgestalten.

## 17. Polen

### 17.1. Höchstarbeitszeiten

Die Frage der Höchstarbeitszeit wird in erster Linie im polnischen „Labour Code“<sup>21</sup> geregelt.

Generell darf die Arbeitszeit gemäß Art. 129 Abs. 1 „Labour Code“ acht Stunden pro Tag und im Durchschnitt 40 Stunden pro Fünf-Tage-Woche innerhalb eines festgelegten Abrechnungszeitraums von höchstens vier Monaten nicht überschreiten. Gemäß Art. 129 Abs. 2 „Labour Code“ kann jedoch jede Arbeitszeitregelung, sofern dies durch objektive oder technische Gründe oder durch Erwägungen der Arbeitsorganisation gerechtfertigt ist, eine Verlängerung des Abrechnungszeitraums vorsehen, jedoch nicht über zwölf Monate hinaus, wobei die allgemeinen Vorschriften zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer einzuhalten sind. Außerdem darf gemäß Art. 131 „Labour Code“ die wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich

---

20 Gesamte Rechtsvorschrift für Arbeitszeitgesetz, Fassung vom 02.04.2026, abrufbar unter: [RIS - Arbeitszeitgesetz - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 02.04.2026](#).

21 Act of 26 June 1974 – Labour Code, abrufbar unter: [Akt prawny](#).

---

Überstunden, im festgelegten Abrechnungszeitraum den Durchschnitt von 48 Stunden nicht überschreiten. Diese Beschränkung gilt nicht für Arbeitnehmer, die die Betriebsstätte eines Arbeitgebers in dessen Namen leiten.

Art. 135 „Labour Code“ erlaubt es Arbeitgebern, ein System der ausgeglichenen Arbeitszeit einzuführen, wenn dies durch die Art der Arbeit oder deren Organisation gerechtfertigt ist. Nach diesem System kann die tägliche Arbeitszeit im Abrechnungszeitraum von höchstens einem Monat um bis zu zwölf Stunden verlängert werden (in besonders begründeten Fällen bis zu drei Monaten und bei Arbeiten, die von der Jahreszeit oder den Witterungsverhältnissen abhängen, bis zu vier Monaten). Die verlängerte tägliche Arbeitszeit wird dann durch eine kürzere tägliche Arbeitszeit an bestimmten Tagen oder durch Ruhetage ausgeglichen.

Gemäß Art. 136 „Labour Code“ kann bei Tätigkeiten, die in der Überwachung von Anlagen bestehen oder mit einem teilweisen Bereitschaftsdienst verbunden sind, das System der ausgeglichenen Arbeitszeit angewendet werden, sofern eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit zulässig ist, jedoch auf höchstens 16 Stunden innerhalb eines Abrechnungszeitraums von höchstens einem Monat. In einem solchen Arbeitszeitsystem hat der Arbeitnehmer unmittelbar nach jeder Arbeitsperiode mit verlängerter täglicher Arbeitszeit Anspruch auf eine Ruhezeit, die mindestens der Anzahl der Arbeitsstunden entspricht, unabhängig von der in Art. 133 „Labour Code“ vorgesehenen Ruhezeit.

Gemäß Art. 137 „Labour Code“ können Arbeitnehmer, die im Bereich der Objektschutz- oder Personensicherung beschäftigt sind, sowie Mitarbeiter von betrieblichen Brandschutzteams und betrieblichen Rettungsdiensten dem System der ausgeglichenen Arbeitszeit unterliegen, bei dem die tägliche Arbeitszeit in einem Abrechnungszeitraum von höchstens einem Monat auf 24 Stunden verlängert werden kann.

Gemäß Art. 138 Abs. 1 „Labour Code“ kann bei Arbeiten, die aufgrund der Produktionstechnologie nicht unterbrochen werden können (z.B. Arbeiten im Schichtbetrieb), ein Arbeitszeitsystem eingeführt werden, bei dem die Arbeitszeit in einem Abrechnungszeitraum von höchstens vier Wochen auf durchschnittlich bis zu 43 Stunden pro Woche verlängert werden darf und an einem einzelnen Tag in einigen dieser Wochen innerhalb dieses Zeitraums die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden darf. Dies kann auch für Fälle gelten, in denen die Arbeit aufgrund der Notwendigkeit der kontinuierlichen Befriedigung öffentlicher Bedürfnisse nicht unterbrochen werden kann.

Gemäß Art. 143 „Labour Code“ kann der Arbeitnehmer auf Antrag hin einem System der verkürzten Arbeitswoche unterliegen. Im Rahmen dieses Systems ist es zulässig, dass der Arbeitnehmer an weniger als fünf Tagen innerhalb einer Woche arbeitet, wobei gleichzeitig die tägliche Arbeitszeit auf höchstens zwölf Stunden verlängert wird, und zwar in einem Abrechnungszeitraum von höchstens einem Monat.

Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer gemäß Art. 144 „Labour Code“ auf Antrag hin einem Arbeitszeitsystem unterliegen, bei dem die Arbeit ausschließlich an Freitagen, Samstagen, Sonntagen und Feiertagen verrichtet wird. In einem solchen System ist es zulässig, die tägliche Arbeitszeit zu verlängern, jedoch auf höchstens zwölf Stunden innerhalb eines Abrechnungszeitraums von höchstens einem Monat.

---

Zusammenfassend legt Art. 129 Abs. 1 „Labour Code“ die allgemeine maximale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit fest. Die Art. 135 bis 138 und die Art. 143 und 144 „Labour Code“ regeln Abweichungen von der täglichen Arbeitszeitgrenze und die jeweiligen Abrechnungszeiträume. Mit Ausnahme von Art. 138 behalten sie jedoch die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeitgrenze von 40 Stunden bei.

Gemäß Art. 148 „Labour Code“ gilt, dass in den Arbeitszeitsystemen der Art. 135 bis 138, 143 und 144 die Arbeitszeit von

- Arbeitnehmern, die an Arbeitsplätzen beschäftigt sind, an denen sie höheren als den höchstzulässigen Konzentrationen oder Intensitäten gesundheitsschädlicher Faktoren ausgesetzt sind,
- schwangeren Arbeitnehmerinnen oder
- Arbeitnehmern, die ein Kleinkind betreuen, bis dieses das Alter von vier Jahren erreicht hat, ohne deren Zustimmung

acht Stunden nicht überschreiten darf. Ebenso darf die Arbeitszeit eines Nachtarbeiters nicht mehr als acht Stunden pro Tag betragen, wenn er besonders gefährliche körperlich oder geistig sehr anstrengende Arbeiten verrichtet.

Die Arbeitszeit eines Jugendlichen unter 16 Jahren darf sechs Stunden pro Tag nicht überschreiten. Bei einem Jugendlichen über 16 Jahren darf sie acht Stunden pro Tag nicht überschreiten. Die wöchentliche Arbeitszeit eines Jugendlichen darf während der Schulzeit zwölf Stunden nicht überschreiten. An einem Tag, an dem der junge Erwachsene am Schulunterricht teilnimmt, darf die Arbeitszeit zwei Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit eines Jugendlichen darf während der Schulferien sieben Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Die Arbeitszeit einer Person mit Behinderung darf grundsätzlich acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die Arbeitszeit einer Person mit Behinderung, die als schwer oder mittelschwer behindert eingestuft ist, darf grundsätzlich sieben Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Darüber hinaus darf eine behinderte Person nicht in der Nacht oder im Überstundenbereich beschäftigt werden.

Außerdem existieren Vorschriften zur Höchstarbeitszeit bestimmter Berufsgruppen. So darf beispielsweise die Arbeitszeit von Beamten acht Stunden pro Tag und im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche innerhalb des festgelegten Abrechnungszeitraums, der nicht über vier Monate hinausgehen darf, nicht überschreiten. In Fällen, in denen dies durch die Art der Arbeit und deren Organisation gerechtfertigt ist, können Arbeitszeitsysteme angewendet werden, bei denen eine Verlängerung der Arbeitszeit auf zwölf Stunden pro Tag zulässig ist. Im Rahmen dieser Systeme darf die Arbeitszeit jedoch im festgelegten Abrechnungszeitraum, der nicht über vier Monate hinausgehen darf, einen Durchschnitt von 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

## 17.2. Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen

Gemäß Art. 9 Abs. 2 „Labour Code“ dürfen die Bestimmungen von Tarifverträgen und kollektiven Vereinbarungen für die Arbeitnehmer nicht negativ von den gesetzlichen Regelungen des „Labour Codes“ abweichen.

Eine Verlängerung des Abrechnungszeitraums für die Arbeitszeit auf 12 Monate kann in einem Tarifvertrag, einer Vereinbarung mit den Betriebsgewerkschaften oder repräsentativen Gewerkschaften oder einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern, wenn beim Arbeitgeber keine Betriebsgewerkschaften tätig sind, festgelegt werden.

## 18. Portugal

In Portugal regelt der „Labour Code“<sup>22</sup> die Arbeitszeiten.

Gemäß Art. 203 Abs. 1 „Labour Code“ gilt eine Höchstgrenze von acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Die tägliche Höchstgrenze kann um vier Stunden pro Tag erhöht werden, sodass sich eine wöchentliche Gesamtarbeitszeit von 60 Stunden ergibt, vgl. Art. 204 Abs. 1 „Labour Code“. Die genannte durchschnittliche Arbeitszeit wird unter Bezugnahme auf einen in einem Tarifvertrag festgelegten Zeitraum von höchstens zwölf Monaten oder, falls dieser fehlt, auf einen Zeitraum von vier Monaten bestimmt, vgl. Art. 207 „Labour Code“.

Gesetzliche Bestimmungen und Vereinbarungen ermöglichen eine Reduzierung der Abweichungen von den Höchstgrenzen, wobei festgelegt ist, dass diese Situationen nicht zu einer Verringerung der finanziellen Vergütung führen dürfen. Andererseits darf die Erhöhung der regulären Arbeitszeit ein Maximum von 200 Stunden pro Jahr nicht überschreiten, vgl. Art. 208-2.

Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern legt der „Labour Code“ folgende besondere gesetzliche Bestimmungen fest:

Arbeitnehmer mit Angehörigen, die besondere Bedürfnisse haben, können eine Arbeitszeitverkürzung von fünf Stunden pro Woche in Anspruch nehmen, ohne dass ihre Rechte beeinträchtigt werden, mit Ausnahme der finanziellen Vergütung im Zusammenhang mit der Arbeitszeitverkürzung, vgl. Art. 54-1.

Für Arbeitnehmer unter 18 Jahren gilt eine Höchstgrenze von acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche, vgl. Art. 73-1. Für Arbeitnehmer unter 16 Jahren gilt eine Höchstgrenze von sieben Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche, vgl. Art. 73-3.

Derzeit laufen in Portugal Verhandlungen mit den Gewerkschaften, da die Regierung einen Vorschlag zur Änderung des Arbeitsgesetzbuchs vorlegen wird. Diese Änderungen wurden jedoch noch nicht in der Versammlung der Republik erörtert und noch nicht zur Abstimmung gebracht.

---

22 Código do Trabalho Português, Portuguese Labour Code, 2024, abrufbar unter: [AF\\_V3\\_Portuguese-Labour-Code-bilingue\\_12.11.pdf](#).

---

## 19. Rumänien

### 19.1. Höchstarbeitszeiten

In Rumänien wird die Arbeitszeit in erster Linie durch den „Labour Code“ (Gesetz Nr. 53/2003)<sup>23</sup> geregelt. Die Gesetzgebung legt einen strengen Rahmen für „normale“ und „maximale“ Arbeitszeiten fest, um Gesundheit und Sicherheit zu gewährleisten, lässt jedoch durch Tarifverträge eine gewisse Flexibilität zu.

Die normale tägliche Grenze liegt bei acht Stunden für Vollzeitbeschäftigte. Die normale wöchentliche Grenze liegt bei 40 Stunden (in der Regel 5 Tage mit je 8 Stunden). Die maximale wöchentliche Obergrenze beträgt 48 Stunden, einschließlich Überstunden. Die tägliche Ruhezeit ist in mindestens zwölf aufeinanderfolgende Stunden zwischen den Arbeitstagen einzuhalten.

Ausnahmen und besondere Regelungen existieren in den folgenden Fällen:

- junge Arbeitnehmer (unter 18 Jahren): Begrenzt auf sechs Stunden pro Tag und 30 Stunden pro Woche. Überstunden und Nachtarbeit sind für diese Gruppe verboten.
- zwölf-Stunden-Schichten: Wird ein Arbeitstag auf zwölf Stunden verlängert, muss darauf eine Ruhezeit von mindestens 24 Stunden folgen.
- Bezugszeiträume: Die wöchentliche Höchstgrenze von 48 Stunden wird häufig als Durchschnitt über einen Bezugszeitraum berechnet. Der gesetzliche Standardbezugszeitraum beträgt vier Monate.

### 19.2. Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen

Das rumänische Recht lässt verschiedene Abweichungen von den gesetzlichen Standardbestimmungen zu, sofern diese im Rahmen eines Tarifvertrags ausgehandelt werden:

- Flexible Arbeitszeitgestaltung: Während die Standardarbeitszeit acht Stunden pro Tag beträgt, erlaubt Art. 113 „Labour Code“ eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit. Die konkrete Ausgestaltung dieser Verteilung muss auf Unternehmensebene im Tarifvertrag ausgehandelt und festgelegt werden.
- Verlängerte Bezugszeiträume: Der gesetzliche Bezugszeitraum von vier Monaten zur Berechnung des wöchentlichen Durchschnitts von 48 Stunden kann durch Tarifvertrag auf bis zu sechs Monate verlängert werden. Er kann sogar in streng begründeten Einzelfällen auf bis zu zwölf Monate verlängert werden, wenn dies ausdrücklich in einem Branchentarifvertrag (nicht nur auf Unternehmensebene) festgelegt ist.

---

23 Lege nr. 53 din 24 ianuarie 2003, abrufbar unter: [LEGE 53 24/01/2003 - Portal Legislativ](#).

- Nachtarbeitsvergütung: Der „Labour Code“ schreibt entweder eine Verkürzung der Schicht um eine Stunde oder einen Lohnzuschlag von 25 % vor. In Tarifverträgen werden oft höhere Zuschläge oder bestimmte Schichtrotationen ausgehandelt.

## 20. Schweden

In Schweden regelt der „Working Hours Act (1982:673)“<sup>24</sup> die Höchstarbeitszeiten.

Die Wochenarbeitszeit darf grundsätzlich 40 Stunden nicht überschreiten. In bestimmten Sektoren kann die Grenze überschritten werden, wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bezogen auf einen Berechnungszeitraum von vier Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Insbesondere bei Bereitschaftsdiensten kann in Einzelfällen eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, bezogen auf einen Berechnungszeitraum von vier Wochen beziehungsweise eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 50 Stunden, bezogen auf einen Berechnungszeitraum von einem Kalendermonat, vereinbart werden.

Der „Working Hours Act“ ist insbesondere für Führungskräfte und im Schiffs- und Fernverkehr nicht anwendbar.

Durch Kollektivvereinbarungen können Ausnahmen von der gesetzlichen Rechtslage getroffen werden.

## 21. Slowakei

Das wichtigste Gesetz zur Regelung der Arbeitszeit ist der „Labour Code“<sup>25</sup>, konkret die §§ 85 bis 98 „Labour Code“.

Gemäß § 85 Abs. 4 „Labour Code“ dürfen die Arbeitsstunden innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden acht Stunden nicht überschreiten, sofern dieses Gesetz nichts anderes vorsieht. Bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitsstunden darf die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden zwölf Stunden nicht überschreiten.

Gemäß § 85 Abs. 5 „Labour Code“ dürfen die Arbeitsstunden eines Arbeitnehmers 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit so geplant ist, dass er regelmäßig abwechselnd in beiden Schichten eines Zweischichtbetriebs arbeitet, darf maximal 38,75 Stunden pro Woche arbeiten, und in allen Schichten eines Dreischichtbetriebs oder im Dauerbetrieb dürfen die Arbeitsstunden 3,5 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Gemäß § 85 Abs. 9 „Labour Code“ darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, einschließlich Überstunden, 48 Stunden nicht überschreiten.

Es gibt zahlreiche Ausnahmen, die von verschiedenen Umständen, Berufen und anderen Faktoren abhängen. Zum Beispiel darf die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, der mit einem

---

24 Arbetstidslag (1982:673), abrufbar unter: [Arbetstidslag \(1982:673\) | Sveriges riksdag](#).

25 Labour Code, abrufbar unter: [311/2001 Z. z. - Zákonník práce](#).

---

nachweislich chemisch krebserregenden Stoff oder in Arbeitsprozessen mit einem Risiko chemischer Karzinogenität arbeitet oder der als Arbeitnehmer der Kategorie A in einem Kontrollbereich mit einer Quelle ionisierender Strahlung Tätigkeiten ausübt, die zu einer Exposition führen, 33,5 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Für minderjährige Arbeitnehmer unter 16 Jahren beträgt die Höchstarbeitszeit 30 Stunden pro Woche, für minderjährige Arbeitnehmer über 16 Jahren beträgt sie 37,5 Stunden. Dies gilt in beiden Fällen auch dann, wenn sie bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt sind. Die Arbeitszeit eines minderjährigen Arbeitnehmers darf innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden acht Stunden nicht überschreiten.

Hinsichtlich Überstunden gilt Folgendes: Überstunden dürfen im Durchschnitt acht Stunden pro Woche über einen Zeitraum von höchstens vier aufeinanderfolgenden Monaten nicht überschreiten, es sei denn, der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertreter vereinbaren einen längeren Zeitraum, der zwölf aufeinanderfolgende Monate nicht überschreiten darf. In einem Kalenderjahr darf von einem Arbeitnehmer außerdem die Leistung von höchstens 150 Überstunden verlangt werden. Von einem Arbeitnehmer, der einen Gesundheitsberuf im Rahmen einer Sonderregelung ausübt, können im Einvernehmen mit den Arbeitnehmervertretern zusätzliche Überstunden von höchstens 100 Stunden pro Kalenderjahr verlangt werden.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, einschließlich Überstunden, darf über einen Zeitraum von vier aufeinanderfolgenden Monaten 48 Stunden überschreiten, wenn es sich bei dem Arbeitnehmer um eine in einer Sonderregelung genannte Fachkraft im Gesundheitswesen handelt und der Arbeitnehmer einer solchen Arbeitszeit zustimmt. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit darf dann, einschließlich Überstunden, 56 Stunden nicht überschreiten. Bei der Vereinbarung dieser von der grundsätzlichen Regelung abweichenden Arbeitszeiten hat der Arbeitgeber die zuständige Arbeitsaufsichtsbehörde oder die zuständige Behörde für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf Verlangen über diese Vereinbarung zu unterrichten und aktuelle Aufzeichnungen über Arbeitnehmer zu führen, deren Arbeitszeiten auf diese Weise vereinbart wurden, und diese Aufzeichnungen der zuständigen Arbeitsaufsichtsbehörde oder der zuständigen Behörde für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf Verlangen vorzulegen.

## **22. Slowenien**

### **22.1. Höchstarbeitszeit**

Gemäß den geltenden Rechtsvorschriften („Employment Relationship Act“<sup>26</sup> (ERA)) bedeutet Vollzeitbeschäftigung in der Republik Slowenien 40 Stunden pro Woche, verteilt auf fünf Arbeitstage (Montag bis Freitag), mit einer Arbeitspflicht von acht Stunden pro Tag, vgl. Art. 143 ERA. Arbeit, die über die volle Arbeitszeit hinausgeht, ist durch dieses Gesetz begrenzt und geregelt.

Dabei kann ein Gesetz und/oder ein Tarifvertrag auch vorsehen, dass die Vollzeitbeschäftigung eine Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden pro Woche umfasst, wobei die Vollzeitbeschäftigung

---

26 Employment Relationship Act, abrufbar auch in englischer Sprache unter: [Zakonodaja v angleščini](#).

---

jedoch nicht weniger als 36 Stunden pro Woche betragen darf. Für Tätigkeiten, bei denen ein erhöhtes Risiko von Verletzungen oder Gesundheitsbeeinträchtigungen besteht, kann eine Vollzeitbeschäftigung von weniger als 36 Stunden pro Woche festgelegt werden.

Bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit darf die Arbeitszeit 56 Stunden pro Woche nicht überschreiten, vgl. Art. 148 ERA

Ein Arbeitstag darf einschließlich Überstunden zehn Stunden nicht überschreiten, vgl. Art. 144 ERA. Überstunden dürfen acht Stunden pro Woche, 20 Stunden pro Monat oder 170 Stunden pro Jahr nicht überschreiten. Die täglichen, wöchentlichen und monatlichen Zeitgrenzen können als Durchschnittsgrenze über den gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Zeitraum betrachtet werden und dürfen sechs Monate nicht überschreiten. Mit Zustimmung des Arbeitnehmers darf die Überstundenleistung diese jährliche Höchstgrenze überschreiten, jedoch nicht 230 Stunden pro Jahr. Wenn die Überstunden 170 Stunden pro Jahr überschreiten, muss der Arbeitgeber die schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers einholen.

Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern kann die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag abweichend geregelt werden, beispielsweise für Geschäftsführer oder Unternehmenssekretäre sowie Führungskräfte.

Für Angehörige der slowenischen Streitkräfte kann die Arbeitszeit unregelmäßig verteilt werden, und die Beschränkungen hinsichtlich der täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Arbeitspflichten, Pausen und Ruhezeiten gelten nicht. Sie haben jedoch Anspruch auf wöchentliche Ruhezeit, die als Sonderurlaub gilt.

#### 22.1. Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen

Der ERA lässt in den gesetzlich ausdrücklich vorgesehenen Fällen Abweichungen zu, vor allem durch Tarifverträge (vgl. Art. 158 ERA):

Ein Gesetz oder ein Branchentarifvertrag kann vorsehen, dass die festgelegte zeitliche Begrenzung der täglichen Arbeitspflicht eines Nachtarbeiters als Durchschnittsbegrenzung innerhalb eines Zeitraums von mehr als vier, jedoch nicht mehr als sechs Monaten gilt und dass die gesetzlich festgelegten durchschnittlichen täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten bei Schichtarbeit innerhalb eines längeren Zeitraums gewährleistet werden, der jedoch sechs Monate nicht überschreiten darf.

Für besondere Tätigkeiten kann ein Gesetz oder ein Branchentarifvertrag vorsehen, dass die gesetzlich festgelegten durchschnittlichen täglichen oder wöchentlichen Mindestruhezeiten innerhalb eines längeren Zeitraums gewährleistet werden, der jedoch sechs Monate nicht überschreiten darf. Darunter können Arbeiten fallen, die eine ständige Anwesenheit oder ununterbrochene Erbringung von Arbeitsleistungen erfordern oder in deren Zusammenhang unregelmäßige oder erhöhte Arbeitsbelastungen zu erwarten sind.

In einem Branchentarifvertrag kann außerdem festgelegt werden, dass in Fällen, in denen dies aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen erforderlich ist, die volle Arbeitszeit als durchschnittliche Arbeitsverpflichtung in einem Zeitraum von höchstens zwölf Monaten berücksichtigt wird.

---

Tarifverträge können für Arbeitnehmer auch günstigere Rechte festlegen, sofern das Gesetz nichts anderes vorsieht. Im Falle eines Widerspruchs zwischen einem Arbeitsvertrag und einem Tarifvertrag oder dem Gesetz gelten grundsätzlich die für den Arbeitnehmer günstigeren Bestimmungen. Die Sozialpartner können durch Tarifverträge auch andere Regelungen bezüglich der Arbeitszeit vereinbaren, sofern dies nach dem ERA zulässig ist, unter gebührender Beachtung der Grundsätze des Arbeitnehmerschutzes und der gesetzlichen Mindeststandards.

## 23. Spanien

### 23.1. Höchstarbeitszeiten

In Spanien werden diese Angelegenheiten durch das „Royal Legislative Decree 2/2015 of 23 October“<sup>27</sup> geregelt.

Die Anzahl der täglichen Arbeitsstunden darf neun Stunden nicht überschreiten, es sei denn, eine andere Verteilung der täglichen Arbeitszeit wird durch Tarifvertrag oder durch Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern festgelegt, wobei die Mindestruhezeit zwischen den Arbeitstagen eingehalten werden muss. Für Nachtschichten beträgt das tägliche Maximum acht statt neun Stunden. Für Arbeitnehmer im Alter von 18 Jahren oder jünger beträgt die maximale tägliche Arbeitszeit ebenfalls acht Stunden.

Die Gesetzgebung erlaubt zudem eine unregelmäßige Verteilung der täglichen Arbeitsstunden über das Jahr hinweg, was es Unternehmen erleichtert, die Arbeitszeiten an Schwankungen in der Produktion oder an unvorhergesehene Ereignisse anzupassen. Dabei darf die tägliche Obergrenze von neun Stunden überschritten werden, sofern der wöchentliche Durchschnitt von 40 Stunden eingehalten und die gesetzliche Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen gewahrt bleiben.

Die maximale durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden, berechnet auf Jahresbasis. In bestimmten Wochen ist es möglich, die 40-Stunden-Grenze zu überschreiten, sofern der Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche nicht übersteigt und die Überstundenregelungen eingehalten werden. Überstunden müssen freiwillig sein und dürfen 80 Stunden pro Jahr nicht überschreiten, sofern unter bestimmten Bedingungen nichts anderes vereinbart wurde. Überstunden müssen innerhalb von vier Monaten nach der Tätigkeit angemessen vergütet werden, entweder finanziell oder durch gleichwertige Ruhezeiten. Teilzeitbeschäftigte dürfen keine Überstunden leisten.

Die Regierung kann auf Vorschlag des Ministers für Arbeit, Migration und soziale Sicherheit und nach Anhörung der repräsentativsten Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbände für Berufsgruppen, die dies erfordern, außergewöhnliche Ausweitungen oder Einschränkungen hinsichtlich der Gestaltung und Dauer der Arbeitszeit sowie der Ruhezeiten festlegen.

---

27 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, abrufbar unter: [BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](https://www.boe.es/boe-datos/BOE-A-2015-11430-Real-Decreto-Legislativo-2-2015-de-23-de-octubre-por-el-que-se-aprueba-el-texto-refundido-de-la-Ley-del-Estatuto-de-los-Trabajadores)

---

Darüber hinaus haben Arbeitnehmer das Recht, Anpassungen der Dauer und Verteilung ihrer Arbeitszeit sowie der Form der Arbeitsausübung zu beantragen, um ihr Recht auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrzunehmen.

Die täglichen und wöchentlichen Arbeitszeitgrenzen gelten pro Arbeitgeber. Ein Arbeitnehmer mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen darf grundsätzlich bis zu 80 Stunden pro Woche arbeiten.

Abschnitt 4 des Dekrets sieht vor, dass Angehörige der Streitkräfte besonderen Rechtsvorschriften unterliegen, die ihre Arbeitszeit regeln. Die Vorschriften legen in diesem Zusammenhang eine 37,5-Stunden-Woche fest, mit Ausnahme von Positionen, die „besonderen Einsatz“ erfordern.

Ebenso enthält Art. 2 des Dekrets eine Liste von besonderen Berufsgruppen, für die spezifische Vorschriften zur Arbeitszeit gelten. Dazu gehören unter anderem:

- Führungskräfte: keine Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit,
- Haushaltshilfen: bis zu 20 zusätzliche Wochenarbeitsstunden,
- Profisportler: keine Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit,
- Künstler und Beschäftigte im Unterhaltungssektor: branchenspezifische Vorschriften,
- Menschen mit Behinderungen: Schutzrahmen mit Schwerpunkt auf Barrierefreiheit,
- Häftlinge,
- Fachkräfte im Gesundheitswesen: branchenspezifische Vorschriften,
- Rechtsanwälte unter bestimmten Umständen,
- sonstige Berufe, die gesetzlich ausdrücklich als besonderes Arbeitsverhältnis eingestuft sind.

#### 23.2. Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen

Das spanische Recht erlaubt Abweichungen von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Art. 34 Abs. 2 des Dekrets regelt Abweichungen, die durch Tarifverträge festgelegt werden können.

## 24. Ungarn

### 24.1. Höchstarbeitszeiten

Die Arbeitszeit ist in Ungarn im „Labour Code“<sup>28</sup> geregelt.

Bei Vollzeitbeschäftigung beträgt die reguläre tägliche Arbeitszeit acht Stunden. Vertraglich kann sie auf maximal zwölf Stunden erhöht werden (§ 92 „Labour Code“). Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden. Ausnahmen gelten für Arbeitnehmer im Bereitschaftsdienst. Sie dürfen täglich maximal 24 Stunden und wöchentlich maximal 72 Stunden tätig werden.

In der Regel verteilt der Arbeitgeber die Arbeitszeit auf fünf Tage pro Woche, von Montag bis Freitag. Wird jedoch ein Arbeitszeitrahmen oder ein Abrechnungszeitraum angewandt, kann die Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt werden. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit liegt beispielsweise vor, wenn der Arbeitgeber von der regulären täglichen Arbeitszeit abweicht oder wenn wöchentliche Ruhetage unregelmäßig zugewiesen werden.

Bei unregelmäßigen Arbeitszeiten wird die Dauer der geplanten wöchentlichen Arbeitszeit im Durchschnitt berechnet:

- innerhalb des Arbeitszeitrahmens, wenn dieser vier oder sechs Monate beträgt (§§ 94 Abs. 1 und Abs. 2 „Labour Code“) oder
- innerhalb eines Zwölfmonatszeitraums gemäß Tarifvertrag, sofern dies durch objektive, technische oder organisatorische Gründe gerechtfertigt ist.

Wird die Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitszeitrahmens organisiert, müssen Beginn und Ende des Rahmens sowie die erforderliche Arbeitszeit schriftlich festgelegt und bekannt gegeben werden (§ 93 Abs. 4 „Labour Code“).

### 24.2. Abweichungsmöglichkeiten durch kollektivrechtliche Vereinbarungen

Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen können durch Tarifverträge entweder in den Bestimmungen zur jeweiligen konkreten Regelung oder in Übereinstimmung mit den allgemeinen Bestimmungen gemäß § 135 „Labour Code“ vorgenommen werden. Die Norm legt Bereiche fest, in denen Abweichungen durch Tarifverträge nicht zulässig sind, wie beispielsweise Regelungen zu flexiblen Arbeitszeiten. Sie nennt zudem Angelegenheiten, bei denen Abweichungen nur zugunsten des Arbeitnehmers zulässig sind. So muss der Arbeitgeber die Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der Anforderungen an gesunde und sichere Arbeitsbedingungen sowie der Art der Arbeit festlegen. Ebenso darf die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers nicht weniger als vier Stunden betragen und zwölf Stunden nicht überschreiten, während die wöchentliche Arbeitszeit gemäß dem Arbeitsplan nicht mehr als achtundvierzig Stunden betragen darf.

Im Dezember 2018 wurde durch eine Gesetzesänderung die maximale Dauer des durch Tarifvertrag festgelegten Arbeitszeitrahmens von zwölf Monaten auf sechsunddreißig Monate verlängert,

---

28 Act I of 2012 on the Labor Code, abrufbar unter: [Act I of 2012 - National Legal Repository](#).

sofern dies durch technische oder arbeitsorganisatorische Gründe gerechtfertigt ist (vgl. § 94 Abs. 3 „Labour Code“).

In Ungarn finden Tarifverhandlungen vorwiegend auf Unternehmensebene statt, was auch für die Arbeitszeitregelung gilt. Zwar gibt es Vereinbarungen auf nationaler Ebene, doch spielen diese eine untergeordnete Rolle und Tarifverhandlungen auf Branchenebene sind nach wie vor relativ schwach ausgeprägt.

## **25. Zypern**

In Zypern gilt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit einschließlich Überstunden von 48 Stunden.

Über diese Obergrenze hinaus sind Abweichungen zulässig, sofern der Arbeitnehmer seine schriftliche Zustimmung erteilt hat und je nach Art der Arbeit täglich 11 Stunden angemessene Ruhezeit oder 24 zusammenhängende Ruhestunden pro Woche oder 48 zusammenhängende Ruhestunden über einen Zeitraum von zwei Wochen gewährt werden.

\*\*\*