

# PRESSEMITTEILUNG

CMS Reich-Rohrwig Hainz  
Rechtsanwälte GmbH

Gauermannngasse 2  
1010 Wien  
Österreich

cms.law

T +43 1 40443-4000  
F +43 1 40443-94000  
E presse@cms-rrh.com

**Datum** 17. September 2018  
**Seite(n)** 3  
**Betreff** **CMS Business Breakfast zum Thema  
„Aktuelle Novelle zum Arbeitszeitrecht“**

---

## CMS Business Breakfast: Aktuelle Arbeitszeitrecht-Novelle unter der Lupe

**Das neue Arbeitszeitgesetz bringt einige grundlegende Neuerungen. Diese und sich daraus in der betrieblichen Praxis ergebender Anpassungsbedarf standen beim CMS Business Breakfast Ende letzter Woche im Mittelpunkt, an dem rund 120 Personen teilnahmen. Die beiden CMS Arbeitsrechtsexperten Christoph Wolf und Andreas Jöst informierten über die Eckpunkte der Novelle, den Gestaltungsrahmen und die Auswirkungen auf bestehende betriebliche Arbeitszeitmodelle.**

Die AZG Novelle ist am 1.9.2018 in Kraft getreten und bringt neben einer neuen Gesamtarbeitszeit von 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche und einer neuen Definition des Begriffs des leitenden Angestellten vor allem Neuerungen bei der Gleizeit und den Überstunden. Für die rechtssichere Anwendung der neuen Bestimmungen stellen sich allerdings auch bei dieser Novelle einige Auslegungsfragen, die vorweg beantwortet werden müssen, so die beiden CMS Arbeitsrechtsexperten Christoph Wolf und Andreas Jöst beim CMS Business Breakfast.

Beispielsweise, wenn es um den neuen Begriff des leitenden Angestellten geht. Da hier weitgehend der Text aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie übernommen wurde, ist insoweit vor allem die Rechtsprechung des EuGH maßgeblich, wonach es vor allem auf einen sehr hohen Grad an Zeitautonomie ankommt.

### **Die Arbeitszeit darf auch weiterhin im Durchschnitt 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten**

Auch wenn die Gesamtarbeitszeitgrenzen an einzelnen Tagen auf 12 Stunden und in einzelnen Wochen auf 60 Stunden angehoben wurden, bleibt es dabei, dass im Durchschnitt von 17 Wochen insgesamt (inkl. Überstunden) nicht mehr als 48 Stunden pro Woche gearbeitet werden darf. Dies ergibt sich bereits aus dem Unionsrecht, wobei der Kollektivvertrag den Durchrechnungszeitraum unter bestimmten Voraussetzungen erweitern kann. Die Kontrolle dieser Grenze wird daher an Bedeutung gewinnen. „Ein diesbezügliches Kontrollsystem ist daher unverzichtbarer Bestandteil der innbetrieblichen Arbeitszeitgestaltung“, so Arbeitsrechtsexperte Christoph Wolf.

**Neues bei den Überstunden: Ablehnungsrecht eingeführt**

Mit der Novelle wurde das allgemeine Überstundenkontingent auf 20 Stunden pro Woche erweitert. Wird durch die Überstunden eine Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder eine Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten, können ArbeitnehmerInnen die Überstunden grundlos ablehnen. Aus der Ablehnung dürfen ArbeitnehmerInnen keine Nachteile entstehen. Dieses Ablehnungsrecht wird auch im Fall eines Arbeitseinsatzes im Rahmen von Rufbereitschaften gelten. Entscheidend ist daher die Frage, wann das Ablehnungsrecht ausgeübt werden muss. Dazu gibt es keine klare Regelung im Gesetz. „Dem Zweck von Rufbereitschaften würde es am ehesten entsprechen, dass das Ablehnungsrecht bereits bei der Einteilung zu einem konkreten Rufbereitschaftsdienst ausgeübt werden muss“, so Arbeitsrechtsexperte Christoph Wolf.

**Wahlrecht bei Abgeltung von Überstunden: Geld oder Zeitausgleich**

Eine weitere Problematik wirft die Frage des Wahlrechtes des Arbeitnehmers bezüglich der Abgeltung von Überstunden auf, durch die eine Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder eine Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird. Nach dem neuen § 10 (4) AZG haben die Arbeitnehmer die Wahl, ob sie diese Überstunden in Geld oder in Zeit abgegolten haben wollen. Das Wahlrecht ist möglichst frühzeitig auszuüben, jedenfalls aber am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes. Diese Regelung stellt vor allem die Lohnabrechnung vor große Herausforderungen, weil am Ende des Abrechnungszeitraumes Überstunden, die nicht in Zeit ausgeglichen werden, in der Regel bereits an die Lohnabrechnung „übergeben“ sind. Die CMS Experten empfehlen, die Arbeitnehmer bereits bei der Anordnung von Überstunden, durch die eine Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder eine Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, zu fragen, für welche Abgeltungsart sie sich entscheiden.

Darüber hinaus wurde auch eine neue Überstundendefinition für Gleitzeit eingeführt. Sie findet sich in einem neuen § 4b (5) AZG und sieht vor, dass Überstunden immer auch dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber Arbeitsstunden anordnet, die über die Normalarbeitszeit hinausgehen (gem § 3 (1) AZG, sprich über 8 Stunden am Tag bzw. 40 Stunden in der Woche).

**Neues Gleitzeitmodell – ohne weiteres umsetzbar?**

Ein vielfach diskutiertes Thema der letzten Wochen war auch die Einführung eines neuen Gleitzeitmodells mit 12 Stunden Normalarbeitszeit. Dieses setzt voraus, dass die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass der Zeitausgleich in ganzen Tagen verbraucht werden kann und ein Verbrauch im Zusammenhang mit der wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Was aber, wenn der Kollektivvertrag die Normalarbeitszeit bei Gleitzeit mit 10 Stunden „abschneidet“? „Dann bleibt vorerst – bis zur Anpassung des Kollektivvertrages – alles beim Alten, es kann nur ein Gleitzeitmodell mit einer Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden umgesetzt werden“, so Arbeitsrechtsexperte Andreas Jöst.

**Fazit**

Auch wenn es in weiten Teilen aus der aktuellen AZG-Novelle keinen unmittelbarer Regelungsdruck gibt, sollten die betrieblichen Arbeitszeitvorschriften doch daraufhin überprüft werden, ob sie mit den neuen Bestimmungen im Einklang stehen. Beispielsweise in Hinblick auf die neue Überstundendefinition bei Gleitzeit oder die Kontrolle der Einhaltung der 48-Stunden-Grenze.

Fotos vom CMS Business Breakfast sowie den Vortragenden Christoph Wolf und Andreas Jöst finden Sie hier:

[Christoph Wolf](#)  
[Andreas Jöst](#)  
[Gruppenfoto](#)  
[Teilnehmerfoto](#)

Weitere Veranstaltungen bei CMS in Wien finden Sie auf der website [cms.law](http://cms.law) unter [Veranstaltungen](#).

**- ENDE -**

#### **Kontakt:**

##### **Kristijana Lastro**

Head of Marketing & Communications

T +43 1 40443 4000

E [kristijana.lastro@cms-rrh.com](mailto:kristijana.lastro@cms-rrh.com)

Diese sowie weitere Pressemitteilungen stehen Ihnen auf unserer Homepage unter [cms.law](http://cms.law) zum Download zur Verfügung.

#### **Über CMS Reich-Rohrwig Hainz**

CMS Reich-Rohrwig Hainz ist eine der führenden Rechtsanwaltssozialitäten in Österreich und Südosteuropa. Unsere Anwälte und Steuerexperten sind durch ihre Spezialisierung in der Lage, Klienten effizient und auf höchstem Niveau zu beraten. Dies sowohl fachlich als auch mit branchenspezifischem Know-how. Die Schwerpunkte unserer spezialisierten Teams mit international erfahrenen Juristen liegen in den Bereichen M&A, Banking & Finance, Real Estate, Baurecht, Steuerrecht, Arbeitsrecht, IP- und IT-Recht sowie Vergaberecht.

Dabei erarbeiten wir für Sie sowohl juristisch fundierte als auch - unter Bedachtnahme auf Ihre kommerziellen Ziele - pragmatische Lösungen, die den wirtschaftlichen Erfordernissen Ihres Unternehmens bestmöglich entsprechen. Wir haben eigene Büros in Wien, Belgrad, Bratislava, Brüssel, Istanbul, Kiew, Ljubljana, Podgorica, Sarajewo, Sofia und Zagreb. Gemeinsam mit unseren zehn CMS Partnerkanzleien bieten wir unseren Klienten ein Team von mehr als 600 erfahrenen Spezialisten in 15 Büros in der CEE/SEE-Region. [cms.law](http://cms.law)

#### **Über CMS**

Im Jahr 1999 gegründet ist CMS gemessen an der Anzahl der Rechtsanwälte heute eine der zehn führenden internationalen Kanzleien und die größte Kanzlei in Europa (Am Law 2016 Global 100) mit einem breiten Angebot an spezialisierter Beratung. Mit mehr als 4.500 Rechtsanwälten und 72 Büros in 41 Ländern verfügt CMS über langjährige lokale sowie auch grenzübergreifende Expertise. Zu den CMS Mandanten gehören etliche der in den Listen Fortune 500 und FT European 500 vertretenen Unternehmen sowie die Mehrheit der DAX-30-Unternehmen. Im Jahr 2016 erwirtschaftete die Kanzlei einen Gesamtumsatz von 1,05 Mrd. EUR.

Die breitgefächerte Expertise von CMS erstreckt sich auf insgesamt 19 Branchen und Fachbereiche, darunter Arbeits- und Pensionsrecht, Banking & Finance, Commercial, Dispute Resolution, Energiewirtschaft, Fonds, Gesellschaftsrecht/M&A, Gewerblicher Rechtsschutz, Kartellrecht & EU, Lifesciences, Real Estate, Steuerrecht sowie TMT (Technologie, Medien & Telekommunikation). Für mehr Informationen besuchen Sie uns auf [cms.law](http://cms.law)

CMS-Büros und verbundene Büros: Aberdeen, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Genf, Glasgow, Hamburg, Istanbul, Kiew, Köln, Leipzig, Lima, Lissabon, Ljubljana, London, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Maskat, Medellín, Mexiko-Stadt, Monaco, Montenegro, Moskau, München, Paris, Peking, Podgorica, Prag, Rio de Janeiro, Rom, Santiago de Chile, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Warschau, Wien, Zagreb und Zürich.