

**Zeitumstellung: Welche Auswirkungen hat das auf die Arbeitszeit und Vergütung?**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Am 26.03.2023 wurde wieder die Zeit um eine Stunde auf die Sommerzeit vorgestellt. Das hat für Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinsichtlich der Arbeitszeit und Vergütung einige Folgen.**

Auch wenn das EU-Parlament 2021 beschlossen hat, die Zeitumstellung abzuschaffen, zeigt sich die Umsetzung eher schwierig, da jedes Mitgliedsland selbst entscheiden kann, welche Standartzeit gelten soll. Das Finden einer einheitlichen Lösung wird dabei schon länger nicht mehr diskutiert. Arbeitgeber müssen die Zeitumstellung rechtzeig berücksichtigen bei der Planung der Arbeitszeit, Schichtplanung und Vergütung.

Die wichtigsten Fragen und Antworten hierzu beantwortet der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart.

* **Welche Auswirkungen hat die Zeitumstellung auf die Arbeitszeit?**

Jedes Jahr im März und im Oktober wird die Zeit umgestellt. Im Frühling eine Stunde vor und im Herbst wieder eine Stunde zurück. Das hat Auswirkungen auf die Arbeitszeit. In der Nachtschicht, bei der Zeitumstellung im Frühling müssen Arbeitnehmer eine Stunde weniger arbeiten, bei der Zeitumstellung im Herbst hingegen eine Stunde mehr.

Wie genau ist das arbeitsrechtlich geregelt? Dürfen und müssen Arbeitnehmer bei der Umstellung der Zeit ohne weiteres eine Stunde kürzer bzw. länger arbeiten? Das kommt auf tarifvertragliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen an. Da oft eindeutige Regelungen fehlen muss eine Interessensabwägung durchgeführt werden.

Das Bundesarbeitsgericht entschied in so einem Fall, dass Arbeitgeber bei kontinuierlichen Schichtsystemen ein berechtigtes Interesse haben, Lücken oder Überschneidungen zwischen den Schichten zu vermeiden.

Falls eine Betriebsvereinbarung zur Schichtarbeit vorliegt, ist diese so auszulegen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu einer zusätzlichen Stunde bei der Zeitumstellung anweisen kann.

Die Nacharbeit der weggefallenen Stunde wegen der Zeitumstellung ist grundsätzlich nicht möglich. Diese darf deshalb auch nicht ohne weiteres verlang werden.

* **Welche Auswirkungen hat die Zeitumstellung auf die Vergütung?**

Auch für die Vergütung kann die Zeitumstellung Folgen haben. Fraglich ist dabei, ob die aufgrund der Zeitumstellung nicht geleistete Stunde trotzdem bezahlt werden muss und wie die Vergütung für die Stunde Mehrarbeit aussieht.

Auch hier spielen wieder Regelungen durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eine wichtige Rolle. In der Regel hat der Wegfall einer Stunde keine Auswirkungen auf die Bruttomonatsvergütung. Dies liegt daran, dass die weggefallene Stunde nicht nachgearbeitet werden kann.

Etwas anderes ergibt sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer nach Stunden bezahlt wird. In diesen Fällen erhält der Arbeitnehmer für die weggefallene Stunde keinen Lohn.

Wird im Herbst wegen der Zeitumstellung eine Stunde mehr gearbeitet, ist eine Vergütung der mehr gearbeiteten Stunde von der Überstundenregelung abhängig. Diese Regelung kann sich im Arbeitsvertrag wiederfinden. Ist nach dieser Regelung eine bestimmte Anzahl von Überstunden mit der Bruttomonatsvergütung abgegolten, ist auch die zusätzliche Arbeitsstunde davon erfasst.

Nach vielen Tarifverträgen ist eine feste Wochenzeit geregelt und dadurch eine Regelung über die Vergütung von Überstunden getroffen. In diesen Fällen gilt dann, dass bei einem Überschreiten der Wochenzeit, die zusätzliche Stunde wegen der Zeitumstellung auch als Überstunde vergütet oder mit einem entsprechenden Zuschlag in einem Arbeitszeitenkonto eingestellt wird.

Gibt es keine Regelung aus dem Arbeits- oder Tarifvertrag, muss gemäß § 612 BGB geprüft werden, ob eine Überstunde nur gegen die Zahlung einer Vergütung zu erwarten ist.  In den meisten Fällen ist das der Fall.

* **In der Regel gibt es keine Probleme mit Arbeitszeitgesetz durch die Zeitumstellung**

Die Arbeitszeiten von Arbeitnehmern sind auch nach dem Arbeitszeitgesetz geregelt. In der Regel gibt es im Zusammenhang mit der Zeitumstellung keine Probleme. Das Arbeitszeitgesetz gibt vor, dass bei der Nachtarbeit die werktägliche Arbeitszeit grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten darf. Die Arbeitszeit darf ausnahmsweise jedoch auf bis zu zehn Stunden erhöht werden. Die Voraussetzung davon ist, dass innerhalb von vier Wochen die durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden werktäglich nicht überschritten wird.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – www.vdaa.de – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de