

**Wer hat an der Uhr gedreht?
Die Zeitumstellung im Arbeitsrecht**

Nr. 2 / 21. Oktober 2024

Am 27. Oktober ist es wieder so weit. Trotz jahrelanger Diskussionen über die Abschaffung der **Zeitumstellung**, ist noch lange keine Entscheidung in Sicht. Zuletzt machte die **EU-Kommission** im September 2018 den Vorschlag die saisonale Zeitumstellung auf koordinierte Weise zu beenden. Auch das **Europäische Parlament** unterstützte im März 2019 die Kommission in ihrer Aussage. Seither verweilt der Spielball bei den Mitgliedsstaaten, die selbst entscheiden sollen, ob sie die Zeitumstellung langfristig abschaffen oder beibehalten wollen. Seitens der EU wird vor allem angeregt eine Fragmentierung zu vermeiden. Doch nicht für alle handelt es sich hierbei um eine abstrakte politische Frage oder bloß eine Stunde mehr oder weniger Schlaf. Gerade für Arbeitnehmer, die **Schichtarbeit** leisten, kann die Zeitumstellung ganz konkrete Auswirkungen auf die Arbeitszeit, Vergütung und Überstunden bedeuten.

A. Gesetzliche Regelung

Eine gesetzliche Regelung, welche die arbeitsrechtlichen Folgen der Zeitumstellung regelt, gibt es überraschenderweise nicht. Um Klarheit zu schaffen, wird oftmals eine entsprechende Regelung im **Tarifvertrag** oder in der **Betriebsvereinbarung** aufgenommen. Fehlt eine solche Regelung, wird die Frage, ob Arbeitnehmer aufgrund der Zeitumstellung etwa länger arbeiten müssen, durch eine **Interessenabwägung** entschieden. Diese fällt seit der Entscheidung des BAG von 1985 grundsätzlich zugunsten der Arbeitgeber aus. Grund dafür ist, dass Arbeitgeber bei kontinuierlichen Schichtsystemen ein berechtigtes Interesse haben, Lücken oder Überschneidungen zwischen den Schichten zu vermeiden (BAG, Urteil vom 11.09.1985, Az.: 7 AZR 276/83).

B. Auswirkung auf die Vergütung

Ist eine **Bruttomonatsvergütung** vereinbart, wirkt sich die Zeitumstellung grundsätzlich nicht auf die Vergütung aus. Eine Nacharbeit der „verlorenen Stunde“ durch die Umstellung von Winter- auf **Sommerzeit** ist in diesem Fall ausgeschlossen. Bei der Umstellung von Sommer- auf **Winterzeit** sind für den Umgang und die Vergütung der mehr gearbeiteten Stunde v. a. **Überstundenregelungen** entscheidend.

Bei einer **Bezahlung nach Stunden**, wird eine entfallene Stunde zwar nicht vergütet, dafür jedoch die mehr gearbeitete Stunde bei der Umstellung von Sommer- auf Winterzeit bezahlt.

C. Beachtung der Limits des Arbeitszeitgesetzes

Schließlich ist gerade bei besonders von der Zeitumstellung betroffenen Arbeitsverhältnissen mit **Nacht- und Schichtarbeit** zu berücksichtigen, dass die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten darf. Gemäß **§§ 3, 6 Abs. 2 ArbZG** ist eine Verlängerung



bis auf zehn Stunden möglich, sofern ein Ausgleich stattfindet. Das heißt, wenn nach § 3 ArbZG innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Bei Nacht- und Schichtarbeit dürfen abweichend von § 3 ArbZG innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden, vgl. § 6 Abs. 2 ArbZG. Auch die gesetzlichen **Ruhezeiten** können durch die Zeitumstellung betroffen sein. Die Regelung funktioniert nach einem ähnlichen Prinzip. Denn grundsätzlich ist nach § 5 ArbZG zwischen dem Arbeitszeitende und der erneuten Arbeitsaufnahme eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden einzuhalten. Sofern diese Ruhezeiten nicht eingehalten werden können, bedarf es wieder einem entsprechenden Ausgleich.

D. Fazit

Ob sich die Mitgliedstaaten zukünftig tatsächlich auf eine Standardzeit einigen bleibt abzuwarten. Bis dahin sind genaue Regelungen hinsichtlich der Zeitumstellung per Arbeits- Tarif- oder Betriebsvereinbarung sinnvoll. Nur so können Arbeitgeber sicherstellen, dass es nicht aus Versehen zu Verstößen gegen die gesetzlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes kommt oder der reibungslose Arbeitsablauf gestört wird.

Bei Rückfragen oder Unterstützungsbedarf stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



gez. Stefan Hagen
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



gez. Natalie Pohl
wissenschaftliche Mitarbeiterin

Redaktion: RA Stefan Hagen, wiss. Mit. Natalie Pohl
Herausgeber: Bethge.Reimann.Stari Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Berlin
Sekretariat: Frau Schöneich, Tel: 030 – 890492 - 36, Fax: 030 – 890492-10

Recht aktuell wird nach sorgfältig ausgewählten Unterlagen erstellt. Diese Veröffentlichung verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Für die Anwendung im konkreten Fall kann eine Haftung nicht übernommen werden. Sollten Sie weitere Fragen zu den angesprochenen Themen haben, so wenden Sie sich bitte an unsere Ansprechpartner. Der Nachdruck - auch auszugsweise - ist nur mit Quellenangabe gestattet.

Sie sind berechtigt, einer Direktwerbung jederzeit telefonisch, schriftlich oder per Email an datenschutz@brs-rechtsanwaelte.de mit Wirkung für die Zukunft zu widersprechen. Wenn Sie die Publikation nicht mehr erhalten wollen, teilen Sie uns dies bitte per E-Mail mit.

Bethge.Reimann.Stari Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB, Partnerschaftsregister: Amtsgericht Berlin, Registernummer: PR 1040 B, Kurfürstendamm 67, 10707 Berlin, Tel.: +49 30 – 890492-0, Fax: +49 30 – 8904921-0, E-Mail: brs@brs-rechtsanwaelte.de