AGV BIELEFELD

METALL BIELEFELD-HERFORD-MINDEN

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 964870
Fax 0521 9648787
E-Mail: info@unternehmerverband.de

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen der
Mitgliedsunternehmen

hö-we

Allgemeines Rundschreiben Nr. 10/2024
vom 13. März 2024

Beginn und Ende der Sommerzeit 2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

in diesem Jahr beginnt die Sommerzeit am **Sonntag, dem 31. März 2024**, und endet am **Sonntag, dem 27. Oktober 2024**.

Nach der **8. Richtlinie 97/44/EG** zur Regelung der Sommerzeit vom 22. Juli 1997 sowie der Verordnung über die „Einführung der mitteleuropäischen Sommerzeit ab dem Jahr 2002“ vom 12. Juli 2001 wird die Uhr

im Zeitpunkt des Beginns der Sommerzeit am Sonntag, dem 31. März 2024, 02:00 Uhr, um eine Stunde von 02:00 Uhr auf 03:00 Uhr vorgestellt

und

im Zeitpunkt des Endes der Sommerzeit am Sonntag, dem 27. Oktober 2024, um 03:00 Uhr auf 02:00 Uhr zurückgestellt.

Soweit wegen der Einführung der Sommerzeit eine Stunde weniger gearbeitet wird, liegt ein weder in der Person des Arbeitnehmers noch im betrieblichen Bereich begründetes Leistungshindernis, also ein Fall der Unmöglichkeit vor, der von keiner Partei zu vertreten ist. Der Arbeitnehmer hat deshalb weder die Pflicht noch das Recht, die ausgefallene Arbeitszeit vor- oder nachzuarbeiten. Der Arbeitgeber muss für die ausfallende Arbeitszeit kein Entgelt zahlen. Die durch die Einführung der Sommerzeit entfallende Arbeitsstunde braucht der Arbeitgeber jedenfalls dann nicht nacharbeiten zu lassen und daher auch nicht zusätzlich zu vergüten, wenn der Arbeitnehmer (hier: Stundenlohn für jede zu leistende Arbeitsstunde) trotz der ausgefallenen Arbeitsstunde die vereinbarte Zahl von Arbeitsstunden und damit die geschuldete Arbeitsvergütung erreicht (BAG vom 11. September 1985 – 7 AZR 276/83 –, DB 1986, 1780).

Wird am Sonntag, dem 27. Oktober 2024, eine Stunde länger gearbeitet, weil die Stundenzählung um eine Stunde zurückgestellt wird, liegt Mehrarbeit vor, so dass diese Zeit einschließlich eines eventuellen tarifvertraglichen Mehrarbeitszuschlages zu vergüten ist.

Soweit Unternehmen von der zumindest theoretisch bestehenden Möglichkeit Gebrauch machen wollen, die wegfallende bzw. zusätzliche Arbeitsdauer anderweitig zu verteilen (z. B. auf 2 Schichten durch Verkürzung oder Verlängerung der jeweiligen Schicht um je eine 1/2 Stunde), ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu beachten.

Die Mitbestimmung gibt dem Betriebsrat jedoch nicht das Recht, eine Bezahlung der zu Beginn der Sommerzeit wegfallenden Arbeitszeit zu erzwingen, da das BetrVG lediglich die Verteilung der Arbeitszeit der Mitbestimmung unterwirft.

Mit freundlichen Grüßen

Hölterhoff