

Auslegungsfragen der PBKs und Entscheide des SVK Vorstands zum LMV 2023

Kategorie 3: Arbeitszeitkalender

Neu Art. 24 und 25 gemäss Vereinbarung vom 29. November 2022

Die Vertragsparteien des LMV haben NEU Art. 24 und 25 LMV wie folgt angepasst [die vorgenommenen Änderungen sind unter- bzw. durchgestrichen]:

Art. 24 Abs. 1: Jährliche Arbeitszeit

Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit vom 01. Mai bis zum 30. April des Folgejahres (Abrechnungsjahr), während welcher Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben und vor Abzug der allgemeinen Nichtleistungsstunden, wie bezahlte Feiertage und der individuellen Nichtleistungsstunden, wie Ferien, Krankheit, Unfall, Schutzdiensttage usw.

Art. 25 Abs. 1: Wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit):

Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch den Betrieb in einem bis spätestens Ende April für das folgende Abrechnungsjahr erstellten Arbeitszeitkalender innerhalb der Vorgaben nach Abs. 2 festgelegt. Die Vertragsparteien stellen gemeinsam erarbeitete Muster für diese Arbeitszeitkalender zur Verfügung. Unterlässt der Betrieb die Erstellung und Bekanntgabe eines Arbeitszeitkalenders an die Mitarbeitenden, gilt der sektionale Arbeitszeitkalender am Ort des Betriebes, welchen die lokalen paritätischen Berufskommissionen jährlich erstellen. Sie können dabei zur Berücksichtigung besonderer geografischer und klimatischer Bedingungen in ihrem Gebiet sowie für Betriebsteile oder Einheiten, die zu mehr als 60% ihrer Arbeitszeit mit Belagseinbau beschäftigt sind, soweit notwendig von Abs. 2 abweichen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender darf dabei nicht über die von der paritätischen Kommission gesetzten Grenzen (Bandbreite) hinausgehen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender ist der paritätischen Berufskommission bis Mitte Mai zuzustellen.

Abs. 2: Rahmen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit:

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:

- a) minimal 37,5 Wochenstunden (= 5 x 7,5 Stunden) und
- b) maximal 45 Wochenstunden (= 5 x 9 Stunden).

Auf Verlangen der Arbeitgeber können die sektionalen und betrieblichen Jahresarbeitszeitkalender zudem bis zu fünf Nullstundentage (Kompensationstage) enthalten. Die zuständige

paritätische Kommission kann zusätzliche Nullstundentage vorsehen. Die bisherigen Regelungen in den Regionen werden während der Laufzeit dieses Vertrages nicht in Frage gestellt.

Abs. 3^{ter}: Behandlung von nicht gearbeiteten Ausfallstunden:

Ist im Nachhinein im Vergleich zur früheren Arbeitszeitreduktion weniger Mehrarbeit erforderlich, dann geht die Differenz zulasten des Arbeitgebers, d. h. der Arbeitgeber darf am Jahresende den Lohn des Arbeitnehmenden nicht entsprechend kürzen, obwohl der Arbeitnehmende insgesamt weniger gearbeitet hat. ~~Ein Übertrag in Form von Reservestunden ist nicht möglich.~~ Für den Übertrag von Minderstunden gilt Art. 26 Abs. 2.

1) Zeitpunkt der Publikation des sektionalen Arbeitszeitkalenders

Gemäss Art. 25 Abs. 1 der Vereinbarung LMV vom 29. November 2022 wird die wöchentliche Arbeitszeit durch den Betrieb in einem Arbeitszeitkalender bis spätestens Ende April für das folgende Abrechnungsjahr (1. Mai bis zum 30. April des Folgejahres) festgelegt. Die Vertragsparteien stellen gemeinsam erarbeitete Muster für diese Arbeitszeitkalender zur Verfügung.

Fragestellung

Es stellt sich die Frage, wann die regionalen PBKs im Sinne von NEU Art. 25 Abs. 1 LMV ein Muster des neuen Arbeitszeitkalenders zur Verfügung stellen müssen. Zudem stellt sich die Frage, für welche Zeitspanne ein entsprechender Arbeitszeitkalender für die Übergangsphase der Jahre 2023 und 2024 durch die PBKs erstellt werden muss.

Beschluss des SVK Vorstands

An der Sitzung vom 9. Februar 2023 hat der SVK Vorstand beschlossen, dass die PBKs einen für die Dauer vom 1. Januar 2023 bis 30. April 2024 (16 Monate) gültigen sektionalen Arbeitszeitkalender mit einer Sollstundenanzahl von insgesamt 2'816 zu publizieren haben. Die PBK werden aufgefordert, bis Ende April 2023 die Betriebe über die Gültigkeitsdauer des sektionalen Arbeitszeitkalenders bis zum 30. April 2024 zu informieren.

2) Zeitpunkt der Einreichung der betrieblichen Arbeitszeitkalender und deren Genehmigung durch die regionalen PBKs

Gemäss Art. 25 Absatz 1 der Vereinbarung LMV vom 29. November 2022 ist der betriebliche Arbeitszeitkalender der PBK jeweils bis Mitte Mai eines Jahres zuzustellen.

Fragestellung

Es stellt sich die Frage, wann und für welchen Zeitraum in der Übergangsphase der Jahre 2023 und 2024 die Betriebe ihre betrieblichen Arbeitszeitkalender einreichen müssen. In diesem Zusammenhang ist zudem zu entscheiden, ob die regionalen PBKs die bereits erhaltenen betrieblichen Arbeitszeitkalender genehmigen sollen.

Beschluss des SVK Vorstands

An der Sitzung vom 9. Februar 2023 hat der SVK Vorstand beschlossen, dass die Betriebe wahlweise einen betrieblichen Arbeitszeitkalender für die Dauer vom 1. Januar 2023 bis 30. April 2024 (16 Monate) mit 2'816 Stunden oder einen ab dem 1. Mai 2023 bis 30. April 2024 gültigen Arbeitszeitkalender mit 2'112 Stunden den PBK zur Genehmigung einreichen können. In beiden Varianten haben die Stunden vom 1. Januar 2023 bis 30. April 2023 aus einem bereits vorgängig eingereichten Arbeitszeitkalender 2023 unberührt zu bleiben.

3) Anzahl Kompensationstage

Gemäss Art. 25 Abs. 2 der Vereinbarung LMV vom 29. November 2022 können die sektionalen und betrieblichen Jahresarbeitszeitkalender auf Verlangen der Arbeitgeber bis zu fünf Nullstundentage (Kompensationstage) enthalten. Die zuständige paritätische Kommission kann zusätzliche Nullstundentage vorsehen.

Fragestellung

Es stellt sich die Frage, wie vorzugehen ist, falls gestützt auf NEU Art. 25 Abs. 2 LMV der sektionale Arbeitszeitkalender weniger als fünf Kompensationstage vorsieht und der zuständigen PBK ein betrieblicher Arbeitszeitkalender mit fünf Kompensationstagen eingereicht wird.

Beschluss des SVK Vorstands

An der Sitzung vom 9. Februar 2023 hat der SVK Vorstand beschlossen, dass im Falle, dass der betriebliche Arbeitszeitkalender bis zu fünf und der sektionale Arbeitszeitkalender weniger als fünf Kompensationstage vorsieht, der betriebliche Arbeitszeitkalender zu genehmigen ist.

4) Behandlung von nicht gearbeiteten Ausfallstunden am Jahresende

In Art. 25 Abs. 3^{ter} LMV 2019 war geregelt, dass am Jahresende ein Übertrag in Form von Reservestunden nicht möglich ist. In NEU Art. 25 Abs. 3^{ter} LMV wird dieser Satz gestrichen. Hin-gegen wird neuerdings auf Art. 26 Abs. 2 LMV verwiesen.

Fragestellung

Es stellt sich die Frage, ob gestützt auf NEU Art. 25 Abs. 3^{ter} LMV in Verbindung mit NEU Art. 26 Abs. 2 LMV am Jahresende 20 nicht gearbeitete Ausfallstunden in das Folgejahr übertragen werden dürfen. Zudem ist zu entscheiden, ob dies nur möglich ist, wenn der Betrieb die Variante b gemäss Art. 26 Abs. 2 LMV gewählt hat.

Beschluss des SVK Vorstands

An der Sitzung vom 9. Februar 2023 hat der SVK Vorstand beschlossen, dass im Falle eines jahresübergreifenden Arbeitszeitkalenders (1. Januar 2023 bis 30. April 2024) sowie bei Wahl der Variante b) mit 80 Überstunden und 20 Minderstunden nicht gearbeitete Ausfallstunden am Ende des Abrechnungsjahres übertragen werden können. Falls der Betrieb die Variante a) wählt bzw. keine explizite Wahl trifft, so gilt der Status quo, das heisst am Ende des Abrechnungsjahres ist der Minusstundensaldo auf Null zu setzen.
