

Titel: Zulässigkeit und Umfang von Kompensationstagen im betrieblichen und sektionalen Arbeitszeitkalender

Dokumentnummer: SVK 101/2023, SVK 107/2019; SVK 115/119/2010, Verweis auf SVK 123a/2022

Publikation: öffentlich

Datum: 11.07.2023

Kategorie: Arbeitszeit / Reisezeit

SVK Zusammenfassung / Hinweise

Art. 25 Abs. 2 LMV hält die definierten Regelbandbreiten der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit (minimal 37,5 Wochenstunden [= 5 x 7,5 Stunden], maximal 45 Wochenstunden [= 5 x 9 Stunden]) fest.

Die lokalen Paritätischen Berufskommissionen erstellen jährlich sektionale Arbeitszeitkalender. Dabei können sie unter Berücksichtigung besonderer geographischer und klimatischer Bedingungen sowie neu auch bei Belagseinbau von den Regelbandbreiten abweichen.

Geltende Praxis bis 31. Dezember 2022

Im Zusammenhang mit der Zulässigkeit von Kompensationstagen (sogenannten Nullstundentagen) hat die SVK festgehalten, dass Abweichungen bei der Unterschreitung der minimalen Arbeitszeit im Sinne von Kompensationstagen möglich sind. Zur Frage der Anzahl Kompensationstage im betrieblichen Arbeitszeitkalender wird Folgendes festgehalten:

"Grundsätzlich kennt der LMV keine Kompensationstage. Gleichwohl haben die Vertragspartner und die lokalen PBK in der Vergangenheit solche Tage in den Wintermonaten, über Weihnachten und bei anderen Feiertagsbrücken in ihren Arbeitszeitkalendern vorgesehen. In einem betrieblichen Arbeitszeitkalender können daher nur so viele Kompensationstage enthalten sein, wie der lokale Arbeitszeitkalender vorsieht (Art. 25 Abs. 1 LMV)".

Mit anderen Worten: Die Betriebe sind bei der Festlegung von Kompensationstagen in ihren betrieblichen Arbeitszeitkalendern nur an die Anzahl der Kompensationstage gemäss sektionalen Arbeitszeitkalender gebunden. Sie können jedoch den Zeitpunkt der Kompensationstage frei bestimmen.

Geltende Praxis ab dem 1. Januar 2023

NEU Änderung: Art. 25 Abs. 2 LMV 2023 – 2025 (ZV vom 29. November 2022, AVE per 1. Mai 2023 gemäss BRB vom 6. April 2023)

Die Vertragsparteien des LMV haben Art. 25 Abs. 2 LMV dahingehend ergänzt, dass neuerdings seit dem LMV 2023 die sektionalen und betrieblichen Jahresarbeitszeitkalender auf Verlangen der Arbeitgeber bis zu fünf Nullsturentage (Kompensationstage) enthalten können. Die zuständige paritätische Kommission kann zusätzliche Nullsturentage vorsehen. Damit ersetzt die neue Bestimmung den obenerwähnten Beschluss der SVK.

Für sämtliche Lohnbuchkontrollen, die vor Unterzeichnung der Zusatzvereinbarung durch die Vertragsparteien bzw. vor Ablauf des LMV 2019 – 2022 eingeleitet wurden, gilt gestützt auf den LMV 2019 – 2022 das obenerwähnte.