

Titel	Erbringung der Arbeitszeit in vier statt fünf Arbeitstagen
Untertitel	Art. 25 Abs. 2 AVE LMV
Dokumentnummer	SVK 34 und 34A/2007
Datum	30.05.2007

Kategorien

Arbeitszeit / Reisezeit

SVK Zusammenfassung / Hinweise

Die SVK nimmt dazu Stellung, ob es zulässig ist, die Wochenarbeitszeit statt in fünf Tagen auch in vier Tagen zu leisten.

Grundsätzlich wird festgehalten, dass die LMV-Vertragsparteien bei den Bestimmungen zur Arbeitszeit als Regel die 5-Tage-Woche vorgesehen haben. Abweichungen von dieser Regel sind indes möglich. Hierbei ist im Einzelfall aber jeweils die Einhaltung der LMV-Bestimmungen und des Arbeitsgesetzes zu prüfen.

Entscheid

Abweichung von Art. 25 Abs. 2 LMV: Grundsatzfrage: Kann die Wochenarbeitszeit (5-Tage-Woche) auch in 4 Tagen erbracht werden

Die SVK nimmt Stellung zur Grundsatzfrage, ob es zulässig ist die Wochenarbeitszeit auch in vier Tagen zu leisten:

Aufgrund der Spannbreite der Soll-Wochenarbeitszeit von 37.5 Std. bis 45 Std. (Art. 25 Abs. 2 LMV) kann es durchaus sinnvoll sein, eine Sollarbeitszeit von beispielsweise 37.5 Wochenstunden auch in 4 Tagen erbringen zu können.

Grundsätzlich ist aber festzuhalten, dass die LMV-Vertragsparteien bei den Bestimmungen zur Arbeitszeit als Regel die 5-Tage-Woche vorgesehen haben. Dies erklärt auch, weshalb beispielsweise die Samstagsarbeit zuschlagspflichtig ist. Abweichungen von dieser Regel sind möglich. Hierbei ist im Einzelfall aber jeweils die Einhaltung der LMV-Bestimmungen (Zuschläge) zu prüfen.

Zu beachten ist auch, dass die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes (Arbeitssicherheit und Höchstarbeitszeiten, Ruhezeitregelung) eingehalten werden müssen. Bei einer effektiven Arbeitszeit von 10.5 Stunden pro Tag ist eine Präsenzzeit von nahezu 12 Stunden anzunehmen (mit Pausen). Die Reisezeit gilt als Arbeitszeit und ist bei der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen. Dadurch verlängert sich die Präsenzzeit.

Die Unternehmung ist darauf aufmerksam zu machen, dass eine genaue Arbeitszeiterfassung im Sinne des Arbeitsgesetzes und des LMV geführt werden muss.

Einzelfälle sind von den lokalen PBK zu überprüfen. Hierbei sind die LMV-Bestimmungen und Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes zu überprüfen. Es wird dem Unternehmen daher empfohlen, vor Arbeitsaufnahme mit der PBK Kontakt aufzunehmen, um die vorgesehenen Arbeitszeiten zu besprechen.