

Auslegungsfragen der PBKs und Entscheide des SVK Vorstands zum LMV 2023

Kategorie 4: Arbeitszeitmodell

SVK 108/2024; SVK 5/2024; SVK 122/2022

Datum 04.04.2024

Arbeitszeitmodell gemäss NEU Art. 26 gemäss Vereinbarung vom 29. November 2022

Die Vertragsparteien des LMV haben das bisher geltende Arbeitszeitmodell gemäss Art. 26 LMV wie folgt angepasst [die vorgenommenen Änderungen sind unterstrichen]:

Art. 26 Überstunden und Minderstunden

1 Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden, die zu wenig geleisteten Minderstunden. Lehrlinge dürfen nur mit Zurückhaltung und unter Berücksichtigung ihres Alters und ihrer schulischen Verpflichtungen zur Leistung von Überstunden herangezogen werden. Der Betrieb kann eine der nachfolgenden (Abs. 2) Varianten wählen, muss diese Wahl jedoch bis Ende April jeden Jahres verbindlich der Paritätischen Kommission mitteilen. Die gewählte Variante gilt jeweils mindestens für ein Abrechnungsjahr. Erfolgt keine Wahl, gilt Variante a).

2 Alle gearbeiteten Stunden über 48 Stunden geben Anspruch auf einen Zuschlag von 25%. Maximal zwei Stunden können auf neue Rechnung vorgetragen werden, die übrigen Stunden sind im Folgemonat zum Grundlohn mit Zuschlag zu entschädigen. Der Zuschlag ist in jedem Fall im Folgemonat auszahlbar. Insgesamt dürfen jedoch pro Monat maximal 25 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und soweit der Gesamtsaldo: bei Variante a) 100 Stunden, bei Variante b) 80 Stunden nicht übersteigt. Alle weiteren im laufenden Monat erarbeiteten Überstunden sind ebenfalls am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen. Bei Variante b) dürfen Minderstunden Ende Monat auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und solange der Gesamtsaldo von 20 Minderstunden nicht überschritten wird. Weitergehende Minderstunden verfallen zulasten des Arbeitgebers, sofern er nicht beweist, dass sie auf persönliches Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.

2^{bis} Die Limite von 25 Stunden gilt unverändert für alle Arbeitsverhältnisse ab einem Anstellungsgrad von 70%.

3 Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom Arbeitnehmenden den ganzen oder teilweisen Ausgleich des bestehenden Überstundensaldos durch Freizeit gleicher Dauer zu verlangen. Er nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht, indem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden. Zur Vermeidung von Arbeiten bei grosser Hitze oder Schlechtwetter kann der Ausgleich auch stundenweise angeordnet werden.

4 Der Überstundensaldo ist bis Ende April jedes Jahres vollständig abzubauen. Ist dies aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich, ist der verbleibende Saldo Ende April zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen. Für den Übertrag von Minderstunden gilt Art. 26 Abs. 2, sofern das Abrechnungssystem gemäss Variante b) beibehalten wird.

5 Bei Austritt während des Abrechnungsjahres ist analog wie in Abs. 4 basierend auf dem Pro-rata-Anteil der Jahresarbeitszeit zu verfahren.

6 Minderstunden (Minusstunden) dürfen am Ende des Arbeitsverhältnisses nur mit der Lohnforderung verrechnet werden, sofern die Minderstunden auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind und die Verrechnung nicht unverhältnismässig ist.

1. Zwei neue Varianten für die Übertragung der Überstunden auf das neue Konto

Gemäss NEU Art. 26 Abs. 2 LMV kann der Betrieb eine der nachfolgenden Varianten für die Übertragung von Überstunden auf das neue Gleitzeitkonto des Arbeitnehmers wählen. Hierzu dürfen insgesamt maximal 25 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und soweit der Gesamtsaldo 100 Stunden (Variante a) bzw. 80 Stunden (Variante b) nicht übersteigt.

Entscheidet sich der Betrieb für Variante b), dann muss er der zuständigen PBK bis Ende April jeden Jahres seine Wahl mitteilen. Wenn keine Wahl getroffen wird, gilt Variante a).

Fragestellung

Es stellt sich die Frage, ob die Variante a) auch dann gelten soll, wenn die Wahl der Variante b) zwar betriebsintern getroffen, aber der PBK nicht mitgeteilt wurde. Zudem wird die SVK gebeten, zu klären, ob die Abbildung der Variante b) im betrieblichen Arbeitszeitkalender als Mitteilung an die PBK gemäss NEU Art. 26 Abs. 2 LMV akzeptiert werden kann.

Beschluss des SVK Vorstands

An der Sitzung vom 9. Februar 2023 hat der SVK Vorstand festgehalten, dass die Variante a) auch dann gelten soll, wenn die Wahl der Variante b) zwar betriebsintern getroffen, aber der PBK nicht mitgeteilt wurde.

Die Erstellung bzw. Einreichung des betrieblichen Arbeitszeitkalenders an die zuständige PBK mit einem klaren Vermerk bezüglich der ausgewählten Variante b) kann als Mitteilung an die PBK im Sinne von NEU Art. 26 Abs. 2 LMV verstanden werden.

2. Übertrag von Minusstunden

Gemäss NEU Art. 26 Abs. 2 LMV können bei der Variante b) die Minderstunden per Ende Monat auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern der Gesamtsaldo von 20 Minusstunden nicht

überschritten wird. Die weitergehenden Minderstunden verfallen zulasten des Arbeitgebers, sofern er nicht beweist, dass sie auf persönliches Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.

Fragestellung

Es stellt sich die Frage, ob bei der Variante b) der Übertrag von mehr als 20 Minusstunden auf neue Rechnung zugelassen ist, wenn die entstandenen Minusstunden seitens des Arbeitnehmers selbstverschuldet sind und ob diese Minusstunden eventuell vom Lohn abgezogen werden können. Zu klären ist zudem, ob auch bei der Variante a) ein Übertrag von Minusstunden zulässig ist.

Beschluss des SVK Vorstands

An der Sitzung vom 9. Februar 2023 hat der SVK Vorstand beschlossen, dass bei der Variante b) die Übertragung von mehr als 20 Minusstunden auf neue Rechnung nur zulässig ist, wenn diese auf das Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind. Wird dieser Umstand vom Arbeitgeber intern nicht klar kommuniziert und dokumentiert, hat der Arbeitgeber die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen. Ein Lohnabzug aufgrund der Minusstunden ist bei genannter Konstellation ebenfalls zulässig, sofern er dokumentiert und vom Betrieb dem Arbeitnehmer mitgeteilt wird.

Der systematische Übertrag von Minusstunden ist (sofern dieser in die Risikosphäre des Arbeitgebers fällt) bei der Variante a) unter Vorbehalt der Anwendung der Protokollvereinbarung "Arbeitszeit" vom 14. April 2008 [Anhang 1] ausgeschlossen.

3. Abbau des Minusstundensaldos

Fragestellung

In Anbetracht der Tatsache, dass der Überstundensaldo bis Ende April jedes Jahres vollständig abgebaut sein muss (Art. 26 Abs. 4 LMV), stellt sich die Frage, wie die 20 Minusstunden gemäss Variante b) bis in der Übergangsphase Ende April 2023 gehandhabt werden und ob es irgendwelche Sanktionsfolgen für den Betrieb im Rahmen einer Lohnbuchkontrolle gibt, wenn zu diesem Zeitpunkt zwischen 1 und 20 Minusstunden vorliegen.

Beschluss des SVK Vorstands

An der Sitzung vom 9. Februar 2023 hat der SVK Vorstand beschlossen, dass sich die Frage ausschliesslich auf den Ausgleich von Minusstunden in der Übergangsphase per 30. April 2023 bezieht. Bei einer ausdrücklichen Wahl der Variante b) dürfen die Minusstunden per 30. April 2023 ohne Risiko einer Sanktionierung auf neue Rechnung übertragen werden; bei der Variante a) sind die Minusstunden zu saldieren, sofern sie in die Risikosphäre des Arbeitgebers fallen.

Geltende Praxis ab dem 1. Januar 2023

NEU Änderung: Art. 26 LMV 2023 – 2025 (ZV vom 29. November 2022, AVE per 1. Mai 2023 gemäss BRB vom 6. April 2023)

Da sich der Entscheid aus der Sitzung vom 9. Februar 2023 nur auf die Übergangsphase vom 1. Januar 2023 bis 30. April 2023 bezogen hat, war eine Lösung für das Jahr 2024 bzw. eine generelle Lösung notwendig.

Anlässlich der SVK Vorstandssitzung vom 4. April 2024 hat der SVK Vorstand entschieden, dass bei einer ausdrücklichen Wahl der Variante b) die Minusstunden (bis maximal -20 Stunden) per 30. April 2024 bzw. Ende April für die künftigen Jahre danach ohne Risiko einer Sanktionierung auf neue Rechnung übertragen werden können, solange die Variante b) beibehalten wird.

4. Handhabung Überstunden

Fragestellung

Unter Berücksichtigung der neuen Abrechnungsperiode vom 1. Mai bis zum 30. April gemäss NEU Art. 24 Abs. 1 LMV stellt sich die Frage, wie die neu erwirtschafteten Überstunden zwischen 1. Januar 2023 und 30. April 2023 zu handhaben sind.

Beschluss des SVK Vorstands

An der Sitzung vom 9. Februar 2023 hat der SVK Vorstand beschlossen, dass Überstunden, die ab dem 1. Januar 2023 anfallen, auf den neuen Überstundensaldo übertragen werden können. Diese Überstunden sind bis zum 30. April 2024 abzubauen. In der Zeit vom 1. Januar 2023 bis zum 30. April 2023 können die Überstunden des Vorjahres (2022) nach dem bisherigen System des LMV 2022 bis Ende April 2023 abgebaut oder entschädigt werden.

5. Limite von 25 Stunden für Arbeitsverhältnisse ab einem Anstellungsgrad von 70%

Fragestellung

In Bezug auf NEU Art. 26 Abs. 2^{bis} LMV stellt sich die Frage, wie sich die erlaubte Überstundenanzahl von 25 Stunden pro Monat bei einem Anstellungsgrad von weniger als 70% berechnet.

Beschluss des SVK Vorstands

An der Sitzung vom 9. Februar 2023 hat der SVK Vorstand beschlossen, dass die maximale Anzahl der Überstunden prozentual im Verhältnis zum Arbeitspensum berechnet wird. Die erlaubte Überstundenanzahl wird bei einem 60%-Pensum gestützt auf ein 100%-Pensum wie folgt berechnet: $25 \text{ Stunden} / 10 \times 6 = 15 \text{ Stunden}$.

6. Überstundenzuschlag bei Kompensation nach Ende April

Fragestellung

Es stellt sich die Frage, wie vorzugehen ist, wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden nach dem Ende des Abrechnungsjahres am 30. April des Folgejahres die verbleibenden Überstunden nicht im Sinne von Art. 26 Abs. 4 AVE LMV ausbezahlt, sondern diese Überstunden ab April durch Freizeit kompensieren lässt.

Beschluss des SVK Vorstands

Gemäss Art. 26 Abs. 4 LMV ist der Überstundensaldo bis 30. April vollständig abzubauen. Ist dies nicht möglich, ist der verbleibende Saldo Ende April zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen. Eine Kompensation durch Freizeit nach Ende April sieht der LMV nicht vor und ist daher unzulässig. Hat jedoch der Arbeitgeber den Überstundensaldo nach dem 30. April dennoch durch Freizeit ausgeglichen, stellt dies zwar einen Verstoss gegen den LMV dar, die Überstunden wurden aber dennoch kompensiert. In einem solchen Fall kann es aber nicht genügen, die Überstunden einzig durch Freizeit auszugleichen, da die Kompensation nach dem 30. April erfolgte. Es ist zusätzlich noch ein Zuschlag von 25% an den Arbeitnehmer, wie dies Art. 26 Abs. 4 LMV bei einem verbleibenden Überstundensaldo per Ende April vorsieht, zu bezahlen.