

Änderungen am Arbeitszeitmodell des LMV

Was ist zu beachten?

Ausgangslage

Die Verhandlungsdelegation des Schweizerischen Baumeisterverbands SBV und der Gewerkschaften Unia und Syna haben sich am 29. November 2022 auf einen neuen LMV 2023 geeinigt. Die Delegierten der beiden Gewerkschaften haben am 10. Dezember 2022 dem Verhandlungsergebnis zugestimmt. Dieses muss nun noch von den Delegierten des SBV am 13. Januar 2023 genehmigt werden.

Eine der wichtigsten Änderungen betrifft den Wechsel der Abrechnungsperiode weg vom Kalenderjahr hin zum Start der Abrechnungsperiode im Frühling (1. Mai bis 30. April des Folgejahres) sowie Anpassungen im Arbeitszeitmodell. Daraus ergeben sich Übergangsfragen, welche im Rahmen dieses Merkblattes geklärt werden sollen.

Die wichtigsten Anpassungen des Arbeitszeitmodells

- ▶ **Abrechnungsperiode:** Die Abrechnungsperiode wird vom 1.1. – 31.12. auf den 1.5. – 30.4. umgestellt.
- ▶ **Einreichung des Arbeitszeitkalenders (AZK):** Der betriebliche AZK muss neu bis Mitte Mai der PBK zur Kenntnis zugestellt werden.
- ▶ **Nullstundentage:** Der Arbeitgeber ist neu berechtigt, bis zu fünf Nullstundentage in seinem betrieblichen AZK einzuplanen. Es ist der zuständigen paritätischen Kommission unbenommen, mehr als fünf Nullstundentage vorzusehen. In diesem Fall darf der Arbeitgeber ebenso viele Nullstundentage einplanen.
- ▶ **Überstundenvarianten:** Der Arbeitgeber kann zur Regelung der Überstunden im Betrieb zwischen zwei Überstundenvarianten wählen. Ein Wechsel des Systems kann unter Mitteilung an die PBK jeweils ausschliesslich per Ende einer Abrechnungsperiode erfolgen. Erfolgt keine Wahl, gilt Variante A.
 - ▶ Variante A entspricht dem bereits unter dem LMV 2019 bekannten System, dass der Arbeitnehmer während der Abrechnungsperiode bis zu 100 Überstunden in seinem Überstundenguthaben kumulieren kann. Darüberhinausgehende Überstunden sind im Verhältnis 1:1 auszus zahlen. Ein allfälliger Überstundensaldo ist am Ende der Abrechnungsperiode mit Zuschlag auszus zahlen.
 - ▶ Variante B sieht eine Verlagerung des Überstundenrahmens vor. Dabei kann der Stundensaldo während der Abrechnungsperiode zwischen 20 Minderstunden und 80 Überstunden betragen. Monatlich sowie über die Abrechnungsperiode hinaus dürfen 20 Minderstunden vorgetragen werden. Ein allfälliger Überstundensaldo ist am Ende der Abrechnungsperiode mit Zuschlag auszus zahlen.
- ▶ **Stundenweise Überstundenkompensation:** Überstundenkompensationen dürfen bei grosser Hitze oder Schlechtwetter auch stundenweise angeordnet werden.
- ▶ **49. und 50. Stunde:** Die 49. und 50. Stunde können neu ebenfalls dem Überstundenkonto gutgeschrieben werden. Auf diesen beiden Stunden ist jedoch nach wie vor ein Zuschlag von 25% zu leisten. Der Zuschlag ist im Folgemonat auszus zahlen.

Übergangsregelungen AZK vom LMV 2019 zum LMV 2023

Obwohl der LMV 2023 bereits ab dem 1. Januar 2023 in Kraft tritt, folgt der Wechsel in die neue Abrechnungsperiode und das angepasste Arbeitszeitmodell erst per 1. Mai 2023. Es besteht mithin eine Übergangslücke von vier Monaten (Januar- April). Die Vertragsparteien haben jedoch darauf verzichtet, eine explizite Übergangsregelung für den Systemwechsel zu definieren. Dies deshalb, da anhand der bestehenden Vorgaben des LMV eine Übergangslösung hergeleitet werden kann.

Der LMV sieht vor, dass über einen Zeitraum von zwölf Monaten (bisher Kalenderjahr, neu Abrechnungsperiode) insgesamt 2'112 Arbeitsstunden geplant und verteilt werden müssen (Art. 24 Abs. 2 LMV). Würden diese Stunden gleichmässig auf alle Monate verteilt, ergäbe dies im Schnitt 176 Stunden pro Monat. Der LMV geht zudem davon aus, dass ein monatliches Salär der Leistung von insgesamt 176 Stunden entspricht (Art. 41 LMV).

Durch die Verschiebung der Abrechnungsperiode auf den 1. Mai 2023 und damit auch einer Verschiebung des Stichtages vom 31. Dezember 2023 auf den 30. April 2024 ergibt sich nun eine einmalige Verlängerung der ersten Abrechnungsperiode im LMV 2023. Diese umfasst dabei einen Zeitraum von insgesamt 16 Monaten (Januar 2023 bis April 2024). Damit dabei weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer Nachteile entstehen, ist nun einmalig über diesen Zeitraum insgesamt die Anzahl von 16x 176 Arbeitsstunden oder total **2'816 Arbeitsstunden** in der Planung der Arbeitszeitkalender zu verteilen. Dies entspricht grundsätzlich einer pro-rata Verteilung der Jahresarbeitszeit pro Kalendermonat.

Dabei empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

Die Paritätischen Kommissionen haben für das Kalenderjahr 2023 bereits Arbeitszeitkalender nach dem bisherigen System publiziert. Auch die meisten Betriebe haben ihre betriebspezifischen Arbeitszeitkalender erstellt und bei der zuständigen PBK eingereicht. Der Start in das Jahr 2023 erfolgt deshalb ohne weiteres nach der bisherigen Planung.

Im Hinblick auf den 1. Mai 2023 haben die Betriebe und die PBK nun zwei Möglichkeiten:

Lösungsansatz 1

Die Betriebe und die PBKs führen den laufenden Arbeitszeitkalender 2023 so wie bis am 31. Dezember 2023 geplant fort und ergänzen per 1. Mai 2023 lediglich die Planung für die vier Restmonate Januar bis April 2024. Dabei ist zu beachten, dass in den ersten vier Monaten des Jahres 2024 insgesamt 4x 176 Stunden verteilt werden sollten.

Dabei gilt der übliche Rahmen der planbaren Wochenstunden zwischen 37.5 Stunden und 45 Stunden gem. Art. 25 Abs. 2 LMV.

Dies hat den Vorteil, dass die bestehende Planung über das Jahr hinaus weitergeführt werden kann und insbesondere der Arbeitnehmer eine gewisse Planungssicherheit hat, was seinen Einsatzplan betrifft. Zudem werden die im Laufe des Kalenderjahres 2023 eingeplanten Nullstundentage sicher aufgearbeitet und die Planung der Monate Januar bis April 2024 ist relativ einfach. Allerdings sind im Schnitt bei dieser Variante mehr Stunden im Zeitraum Januar 2024 - April 2024 zu verteilen.

Lösungsansatz 2

Im Gegensatz zu Lösungsansatz 1 wird per 1. Mai 2023 ein neuer Arbeitszeitkalender 2023/2 eingereicht, welcher eine Planung der Abrechnungsperiode Mai bis April beinhaltet. Die bereits vergangenen Monate Januar bis April 2023 können nicht rückwirkend angepasst werden.

Die neue Planung kann allerdings einmalig über den üblichen Saldo von 2'112 Stunden pro Abrechnungsperiode hinausgehen, um im Zeitraum Januar bis April 2023 eingeplante Nullstundentage oder tiefe Wochenstunden zu berücksichtigen. Dabei ergibt das Total der geplanten Stunden Januar bis April 2023 sowie der Stunden im neu eingereichten AZK 2023/2 insgesamt ein Total von 2'816 Stunden.

Zu beachten ist auch bei dieser Planung, dass der Rahmen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit nach Art. 25 Abs. 2 LMV eingehalten werden muss. Die in der Ausnahmeregelung von Art. 25 Abs. 3 LMV vorgesehene Überschreitung der 45 Stunden pro Woche kommt hier nicht zur Anwendung, da es sich nicht um eine Neuplanung aufgrund unvorhergesehener Ereignisse wie Schlechtwetter, technische Störung und Arbeitsmangel handelt.

Dieser Lösungsansatz ist in der Umsetzung etwas komplexer als Lösungsansatz 1, hat jedoch den Vorteil, dass die Arbeitsstunden besser verteilt werden können und im Hinblick auf den Wechsel zur neuen Abrechnungsperiode ein reibungsloserer Übergang erfolgt. Dabei kann auch der Winter 2024 bereits besser in der Planung berücksichtigt werden.

Übergangsregelungen Überstundensaldo vom 31.12.22

Mit dem Wechsel des Stichtages vom 31. Dezember auf den 30. April ergeben sich zudem in einer Übergangsphase marginale Auswirkungen auf den Abbau der Überstunden. Ab dem 1. Januar 2023 entfällt die Unterscheidung zwischen Überstundensaldo des Vorjahres und neuem Überstundensaldo. Es besteht mithin nur noch ein Überstundenkonto pro Mitarbeiter.

Da bereits unter dem LMV 2019 keine Überstunden am Stichtag vom 31. Dezember ausbezahlt werden mussten, sondern der Abbau bis Ende April des Folgejahres erfolgen durfte, gehen auch die am 31. Dezember 2022 bestehenden Überstunden auf das Jahr 2023 über und sind bis zum neuen Stichtag vom 30. April 2023 abzubauen.

Mit dem Systemwechsel ist jedoch zu beachten, dass in den ersten vier Monaten des Jahres erarbeitete Überstunden ebenfalls bis am 30. April wieder abgebaut werden müssen oder eine Auszahlung mit Zuschlag erfolgt. Bei der Mitnahme von 100 Überstunden in das Jahr 2023, ist zudem der maximal mögliche Überstundensaldo bereits erschöpft. Es gibt kein zweites Überstundenkonto mehr, um Stunden aufzubauen. Das hat zur Konsequenz, dass in diesem Fall entweder alle neuen Überstunden 1:1 ausbezahlt werden müssen oder zuerst Stunden abgebaut werden müssen, bevor wieder Stunden vorgetragen werden können.

Für weitere Auskünfte steht Ihnen der Rechtsdienst SBV gerne zur Verfügung:

Hotline: 058 360 76 76, rechtsberatung@baumeister.ch

Zürich, 28.12.2022