SBV-Flash
Nr. 32/Juli 2012

# «Hände weg von meinen Überstunden!»

## Gewerkschaftliche Flugblätter – und wie es wirklich ist

**Gegenwärtig ist die Gewerkschaft Unia mit zahlreichen Funktionären auf den Baustellen unterwegs und verteilt Flugblätter mit dem Titel «Hände weg von meinen Überstunden». Die Aussagen der Gewerkschaft sind entweder klar unzutreffend oder blenden gewisse Sonderregelungen gänzlich aus. Im Folgenden wird das LMV-konforme Vorgehen bei Arbeitsausfall aufgezeigt und der SBV nimmt Stellung zu den in den Flugblättern gemachten Aussagen.**

**Zusammenfassend sind aus Sicht des SBV folgende Hauptaussagen festzuhalten:**
- **Die Kompensation von Schlechtwettertagen mit Überstunden ist klar zulässig (Seite 2)**
- **Im Falle von «Schlechtwetter» ist die Anrufung der Schlechtwetterentschädigung nicht zwingend (Seite 2)**
- **Nebst der Ansparung von Überstunden ist auch die Entstehung von Minusstunden laut LMV möglich (Seite 3)**
- **Es gibt drei Möglichkeiten, Arbeitsausfälle über Ferienguthaben abzuwickeln (Seite 4)**
- **Samstagsarbeit ist zulässig, falls betrieblich notwendig (Seite 4)**

## Konkretes Vorgehen bei Arbeitsausfall

Kann die Arbeitszeit nach Arbeitszeitkalender wegen schlechtem Wetter, wegen technischen Pannen oder wegen Mangel an Arbeit nicht eingehalten werden und kommt es deswegen zu Ausfallstunden, können diese im Verlaufe des Jahres kompensiert werden. Die Protokollvereinbarung «Arbeitszeit» hält fest, wie im Einzelnen vorzugehen ist:

- Sie informieren den oder die betroffenen Mitarbeiter über den eintretenden Ausfall.
- Bei Mitarbeitern, welche über Überstunden verfügen werden die Ausfallstunden Ende Monat mit diesem Guthaben verrechnet.
- Bei Mitarbeitern ohne eine solche Kompensationsmöglichkeit erscheinen die Ausfallstunden als Differenz zwischen den geleisteten und den SOLL-Stunden gem. Arbeitszeitkalender in der Ende Monat abzugebenden Stundenkontrolle (Art. 24 Abs. 4 und Art. 47 Abs. 2 LMV, Protokollvereinbarung «Arbeitszeit», Ziff. 1).
- Ist der Saldo negativ und beträgt er Ende Monat weniger als 10 Stunden, können die fehlenden Stunden im Verlaufe des Kalenderjahres kompensiert werden. Sobald dies erfolgt, hebt sich die Differenz zwischen SOLL- und IST-Wert in der individuellen monatlichen Stundenkontrolle auf. Damit ist dieser Fall erledigt; es sind keine weiteren Schritte notwendig.

☞ **Tipp 1:** Negative Stundensaldi unter 10 Stunden am Ende eines Kalendermonats können im Verlaufe des Jahres ohne besondere Massnahmen kompensiert werden.

- Beträgt **der Negativ-Saldo Ende Monat 10 Stunden oder mehr,** ist der Arbeitszeitkalender anzupassen/abzuändern. Das heisst konkret:
  - Der/die betroffenen Mitarbeiter sind über den Ausfall zu informieren.
  - Der/die Mitarbeiter sind darüber zu informieren, wann kompensiert werden soll. Diese Information wird dann gegeben, wenn der Betrieb weiss, wann die Kompensation (während dem Kalenderjahr) erfolgen soll. In der Regel soll die Information spätestens 14 Tage vor der Kompensation stattfinden.

☞ **Tipp 2:** Der Betrieb hat die Mitarbeiter über die Kompensation von fehlenden Arbeitsstunden transparent, nachvollziehbar und so früh als möglich zu informieren.

  - In der Form dieser Information ist der Betrieb frei. Er ist gemäss Ziff. 4 der Protokollvereinbarung «Arbeitszeit» einzig gehalten, die betroffenen Mitarbeitenden «transparent zu informieren» und die Zeiträume der Kompensationen nach Möglichkeit zwei Wochen im Voraus (analoge Anwendung von Art. 69 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz) anzukündigen. Im Übrigen gelten die allgemeinen Regeln zur Bekanntgabe der Arbeitszeit im Arbeitsgesetz (vgl. dazu Art. 46 ArG, 47 ArG, Art. 69-70 ArGV1).
- Bei allen Ausfällen und deren Kompensation gilt:
  - Die Kompensation des Ausfalls erfolgt individuell und ist auf jeder beliebigen Baustelle möglich (Art. 25

Schweizerischer Baumeisterverband
Société Suisse des Entrepreneurs
Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Societad Svizra dals Impressaris-Constructurs
SBV SSE SSIC

Abs. 3 LMV i.V.m. Ziff. 5 Protokollvereinbarung «Arbeitszeit»).

- Die Kompensation muss innerhalb des gleichen Kalenderjahres erfolgen. Ein allfälliger negativer Saldo am Jahresende verfällt. Er kann nicht auf das Folgejahr übertragen werden (Art. 25 Abs. 3ter LMV). Die nicht geleisteten Stunden müssen bezahlt werden. Dasselbe gilt auch am Ende des Arbeitsverhältnisses (Art. 26 Abs. 6 LMV).

☞ **Tipp 3:** Gemäss Stundenkontrolle nicht geleistete Stunden müssen bis Ende Jahr kompensiert sein, sonst verfallen sie. Sie sind durch den Arbeitgeber zu bezahlen.
Die Kompensation ist nicht an eine bestimmte Baustelle gebunden; sie erfolgt auch individuell.

## Stellungnahme zu den Aussagen in den Flugblättern

**Behauptung 1:**
**Überstunden dürfen nicht zur Kompensation von Schlechtwetter verwendet werden!**

**Richtigstellung des SBV:**
**→ Die Kompensation von Schlechtwettertagen mit Überstunden ist klar zulässig.**

**Wo ist dies geregelt?**

- Art. 26 Abs. 3 LMV legt fest, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, vom Arbeitnehmenden den ganzen oder teilweisen Ausgleich des bestehenden Überstundensaldos durch Freizeit gleicher Dauer zu verlangen.
- Protokollvereinbarung «Arbeitszeit» vom 14. April 2008, Ziff. 2 und Ziff. 3: Diese zusammen mit den Gewerkschaften Unia und Syna unterzeichnete Vereinbarung ergänzt die Bestimmungen in Art. 25ff. LMV und hält in klarer Sprache fest, dass im Falle von Schlechtwetter, technischer Pannen und Arbeitsmangel die Möglichkeit besteht den Arbeitszeitkalender den veränderten Verhältnissen anzupassen (vgl. dazu auch Art. 25 Abs. 3 bis 4 LMV). Gemäss Ziff. 3 kann eine solche Änderung sogar unterbleiben, **wenn der Arbeitsausfall mit bestehenden Überstunden ausgeglichen werden kann.**

**Behauptung 2:**
**Bei Schlechtwetter muss sofort die Arbeit eingestellt werden und Ausfälle wegen Schlechtwetter müssen zwingend über die staatliche «Schlechtwetterentschädigung» abgewickelt werden!**

**Richtigstellung des SBV:**
**→ Arbeitseinstellungen ordnet der Arbeitgeber an. Wird die Arbeit aufgrund der extremen Witterungsbedingungen tatsächlich eingestellt, ist die Anrufung der Schlechtwetterentschädigung (SWE) keinesfalls zwingend!**

Zutreffend ist, dass Bauarbeiten – soweit arbeitstechnisch möglich – im Freien zu unterbrechen sind, wenn aufgrund der extremen Witterungsbedingungen die Gesundheit der Arbeitnehmer gefährdet ist (Art. 328 OR und Art. 28 Abs. 2 LMV). Der Entscheid über den Unterbruch obliegt **ausschliesslich dem Arbeitgeber und nicht einer Gewerkschaft.** Dementsprechend erfolgt die Arbeitsunterbrechung auf Anordnung des Arbeitgebers, wobei die betroffenen Bauarbeiter anzuhören sind (Art. 28 Abs. 3 LMV).

Wird die Arbeit aufgrund der extremen Witterungsbedingungen tatsächlich eingestellt, ist die Anrufung der Schlechtwetterentschädigung (SWE) nicht zwingend!

Die Kompensation mit Überstunden und/oder die Abänderung des Arbeitszeitkalenders sind zu favorisieren. Sowohl für die Baubetriebe als auch für die Bauarbeiter stellt die Kompensation mit Überstunden die komfortabelste Lösung dar:

- **Werden Schlechtwetterausfälle mit Überstunden kompensiert, erhalten die Bauarbeiter weiterhin eine 100 %-Lohnzahlung.**
- **Wird im Gegenteil Schlechtwetterentschädigung beantragt, so reduziert sich der Lohn der betroffenen Bauarbeiter auf 80 %.**

## Behauptung 3:
## Minusstunden sind nicht zulässig!

**Richtigstellung des SBV:**
**→ Laut LMV sowie gemäss Protokollvereinbarung «Arbeitszeit» sind nebst der Ansparung von kompensierbaren Überstunden auch die Entstehung von Minusstunden (auch «Minderstunden» bzw. «Ausfallstunden» genannt) ausdrücklich zulässig.**

Beim Baugewerbe handelt es sich um eine Branche, die in ausgeprägter Art und Weise saisonalen Schwankungen unterliegt. Neben anderen Betriebsstörungen führen insbesondere schlechte Witterungsbedingungen im Winter zu regelmässigen Einstellungen der Arbeit und zu entsprechend erhöhtem Arbeitsanfall in den Sommermonaten. Beispielhaft sei hier erwähnt, dass bei grosser Kälte beispielsweise Betonarbeiten rein technisch gar nicht möglich sind. Diesem Umstand wollten die Vertragsparteien des Landesmantelvertrages Rechnung tragen. Der Sinn von Art. 23 bis Art. 28 LMV sowie der seit 1. Mai 2008 dazugehörenden Protokollvereinbarung «Arbeitszeit» vom 14. April 2008 besteht darin, die erwähnten saisonalen Schwankungen sinnvoll aufzufangen und es den Unternehmungen des Bauhauptgewerbes zu ermöglichen, Personal für das ganze Jahr respektive unbefristet anstellen zu können. Zudem sollen die Bauarbeiter keine Lohnreduktionen hinnehmen müssen. All dies kann mit der gegenwärtigen Lösung erreicht werden. Eigentlich eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten.

**Wo ist dies geregelt?**
Die seitens der Unia unterzeichnete Protokollvereinbarung «Arbeitszeit» hält in Ziff. 3 ausdrücklich fest, dass im Falle von Arbeitsausfällen eine Änderung des Arbeitszeitkalenders unterbleiben kann, wenn

- der Arbeitsausfall mit bestehenden Überstunden ausgeglichen werden kann, oder
- der Arbeitsausfall innerhalb der Abrechnungsperiode (Kalendermonat) ausgeglichen werden kann, oder
- die am Ende der Abrechnungsperiode noch verbleibende Differenz zum ursprünglichen Arbeitszeitkalender weniger als 10 Stunden beträgt.

Demnach wird deutlich, dass

- Erstens die im laufenden Monat entstandenen Minusstunden innerhalb desselben Monats problemlos ausgeglichen werden können.
- Und zweitens bis 10 Minusstunden auch ohne Änderung des Arbeitszeitkalenders auf die Folgemonate übertragen und später ausgeglichen werden können.
- Drittens wird klar, dass auch mehr als 10 Minusstunden möglich sind. Bei der Kompensation solcher, muss dann einfach eine «Anpassung des Arbeitszeitkalenders» erfolgen. Wie diese Änderung erfolgen muss (Form) ist nicht geregelt. Der Betrieb ist dabei mangels einer entsprechenden Regelung in der Protokollvereinbarung «Arbeitszeit» und entgegen den Behauptungen der Gewerkschaft allerdings nicht verpflichtet, einen neuen «physischen» Arbeitszeitkalender zu erstellen. Er ist gemäss Ziff. 4 der Protokollvereinbarung «Arbeitszeit» einzig gehalten, die betroffenen Mitarbeitenden «transparent zu informieren» und die Zeiträume der Kompensationen nach Möglichkeit zwei Wochen im Voraus (analoge Anwendung von Art. 69 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz) anzukündigen. Im Übrigen gelten die allgemeinen Regeln zur Bekanntgabe der Arbeitszeit im Arbeitsgesetz (vgl. dazu Art. 46 ArG, 47 ArG, Art. 69–70 ArGV1).

Des Weiteren regeln Art. 25 Abs. 3$^{ter}$ LMV und Art. 26 Abs. 6 LMV ausdrücklich, wie am Jahresende oder am Ende des Arbeitsverhältnisses mit entstandenen Minusstunden zu verfahren ist. Sofern Minusstunden nicht durch den Arbeitnehmer verschuldet wurden, dürfen diese nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden (Art. 25 Abs. 3$^{ter}$ LMV) bzw. am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht mit der Lohnforderung verrechnet werden. Auch hier wird klar, dass es «Minusstunden» gibt und dass diese zulässig sind; sonst hätte man diese nicht im LMV zu regeln brauchen.

**Behauptung 4:**
**Ausfallzeiten dürfen nie über Ferienguthaben kompensiert werden, denn angeordnete Ferien müssen stets drei Monate im Voraus bekannt sein.**

**Richtigstellung des SBV:**
**→ Es gibt drei Möglichkeiten, Arbeitsausfälle über Ferienguthaben abzuwickeln.**

Primär sind Ausfallzeiten mit den im LMV und in der Protokollvereinbarung «Arbeitszeit» festgelegten Mechanismen zu kompensieren (vorausschauende Planung mit Hilfe des Arbeitszeitkalenders, Überstundenkompensation und Anpassung des Arbeitszeitkalenders). Zahlreiche Bauarbeiter verfügen über grosse Ferienguthaben (auch) aus Vorjahren. Es liegt demnach durchaus im Interesse der betroffenen Bauarbeiter als auch im Interesse des Betriebes (bspw. Vermeidung von Unfällen), dass diese Ferien tatsächlich und sobald als möglich bezogen werden können.

Ein Abbau von bestehenden Ferienguthaben (insbes. aus Vorjahren) ist in folgenden drei Fällen möglich:

1. **Betriebsferien** sind grundsätzlich möglich. Jedoch sind diese in der Regel frühzeitig (bereits im Arbeitszeitkalender) anzukündigen und dürfen ein gewisses Mass nicht überschreiten.
2. **Vereinbarte Ferien:** Bei Vorliegen einer vorgängigen gegenseitigen Vereinbarung über den Zeitpunkt und die Dauer des Ferienbezuges.
3. **Zwangsferien:** Wenn es darum geht, dass allein aufgrund dieser Massnahme die Arbeitsplätze der betroffenen Mitarbeitenden erhalten werden können, kann der Arbeitgeber einseitig und kurzfristig «Zwangsferien» anordnen. Für die Zulässigkeit der kurzfristigen, einseitigen Anordnung von Zwangsferien: Streiff/von Kaenel, N 13 zu Art. 329c; Basler Kommentar, Rz. 2 zu Art. 329c.

**Hinweis:**
Tatsächlich ist es so, dass laut regelmässiger Rechtsprechung bei Fehlen von übergeordneten betrieblichen Interessen einseitig angeordnete Ferien (ausserhalb der Zwangsferiensituation) drei Monate im Voraus bekanntgegeben werden müssen.

**Achtung:** Ein Abbau von bestehenden Ferienguthaben ist jedenfalls dann zulässig, wenn es sich um Vorjahresguthaben handelt und es vorher abgesprochen ist (Vereinbarung); unzulässig ist ein Abbau, wenn den Bauarbeitern im Nachhinein die entsprechenden Ausfalltage (wegen Schlechtwetter) vom Ferienguthaben abgezogen werden (ohne Einverständnis und ohne Vorliegen einer Zwangsferiensituation oder von Betriebsferien).

**Behauptung 5:**
**Samstagsarbeit ist nicht zulässig und daher nicht zur Kompensation geeignet.**

**Richtigstellung des SBV:**
**→ Samstagsarbeit ist in Art. 27 LMV geregelt und zulässig, falls betrieblich notwendig.**

Laut LMV ist klar geregelt, dass in (betrieblich) begründeten Fällen auch an einem Samstag gearbeitet werden kann. Der Baubetrieb hat dies 24 Stunden vor Arbeitsbeginn der zuständigen Paritätischen Berufskommission (PBK) zu melden (Art. 27 Abs. 2 LMV), nicht aber zu begründen oder gar bewilligen zu lassen.

Auch an einem Samstag gearbeitete Stunden sind in der Regel im Vergleich zum geltenden Arbeitszeitkalender Überstunden, die gemäss Überstundensystem in Art. 26 LMV später kompensiert werden können. Alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden geben zudem Anspruch auf einen Geldzuschlag von 25 %.

**Auskünfte**

**Deutschschweiz:** Rechtsdienst SBV, Tel. 044 258 82 00, rechtsdienst@baumeister.ch
**Französische Schweiz:** Blaise Clerc, SRL, Tel. 021 641 43 20, bclerc@sse-srl.ch
**Italienische Schweiz:** Vittorino Anastasia, SSIC, Tel. 091 825 54 23, anastasia@ssic-ti.ch

**Herausgeber:** Schweizerischer Baumeisterverband, Weinbergstrasse 49, Postfach, 8042 Zürich
Tel. 044 258 81 11, Fax 044 258 83 35, www.baumeister.ch, verband@baumeister.ch