

FLEXIBLE ARBEITSZEIT, ÜBERSTUNDEN, VORHOLSTUNDEN

Der GAV Dach und Wand stellt den unterstellten Betrieben ein sehr flexibles Arbeitszeitmodell zur Verfügung. Verschiedene Erfahrungen zeigen aber, dass diese Möglichkeiten nur bedingt und sehr unterschiedlich genutzt werden. Die nachfolgende Darstellung soll daher aufzeigen und verständlich machen, welche Varianten einem Unternehmer bezüglich flexibler Arbeitszeiteinteilung zur Verfügung stehen und auf welche rechtlichen Rahmenbedingungen dabei zu achten ist.

Die Zeiten, als stur von 01.00 Uhr bis 12.00 Uhr und 13.00 Uhr bis 17.30 Uhr gearbeitet werden musste, sind wohl Vergangenheit. Die geänderten Anforderungen an ein flexibles Unternehmen bedingen auch bezüglich Arbeitszeit durchlässigere Lösungsansätze. Was ist denn eigentlich aus arbeitsrechtlicher Sicht "Arbeitszeit"? Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der oder die Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Diese Definition folgt aus Art. 13 Abs. 1 der Verordnung zum Arbeitsgesetz. Aus der Natur des Arbeitsvertrages geht der Grundsatz hervor, dass die Einteilung der konkreten Arbeitszeit Sache des Arbeitgebers ist. Der GAV Dach und Wand konkretisiert diesen Grundsatz in Art. 31 bis 35.

Was heisst "flexibles Arbeitszeitmodell" oder "Jahresarbeitszeit"?

Der GAV Dach und Wand sieht vor, dass die Arbeitnehmenden pro Jahr eine "Arbeitszeit" von 2184 Stunden zu leisten bzw. auszuweisen haben. Diese Zahl errechnet sich ganz einfach: 52 Wochen mal 42 Wochenstunden. Faktisch heisst das, dass der Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer pro Kalenderjahr 2184 Stunden zu bezahlen hat, sofern diese Stunden nachgewiesen sind. Dieser Nachweis sieht im Modellfall wie folgt aus: Ferien: 23 Tage à 8,4 Stunden: 193,2 Stunden, 9 bezahlte Feiertage: 75,6 Stunden, total 268,8 Stunden, die bezahlt werden, ohne dass dafür gearbeitet werden muss. Die restlichen 1879,2 Stunden sind grundsätzlich abzuarbeiten. Im Einzelfall wird diese Zahl reduziert durch weitere bezahlte Absenzen wie Krankheit, Unfall, Militärdienst oder Aus- und Weiterbildung.

Wie bzw. in welchem Interwall nun diese 1879,2 Stunden "abgearbeitet" werden müssen, bestimmt grundsätzlich der Arbeitgeber bzw. mehr und mehr das Bedürfnis des Kunden. Der GAV erlaubt denn auch die Einteilung der täglichen oder wöchentlichen Tagesarbeitszeit unterschiedlich zu gestalten. Je nach Bedürfnis können sogar Team oder Objekt bezogen unterschiedliche Arbeitszeiten angeordnet werden. Vor allem aber lässt dieses System zu, dass von Frühjahr bis Herbst markant mehr als 42 Stunden pro Woche geleistet werden müssen, damit im Winter dann infolge misslicher Wetterbedingungen diese Mehrarbeit wieder mit Freizeit kompensiert bzw. ein Arbeitspensum von beispielsweise nur 6 oder sogar 0 Stunden bestimmt werden kann. Im Idealfall ergibt das Stundentotal (Ferien + Feiertage + gearbeitete Stunden) des Modellarbeitnehmers Ende Jahr 2184 Stunden. Dies dürfte in der Praxis wohl eher selten der Fall sein.

Vorhol- oder Überstunden definieren

Zum System der flexiblen Einteilung der Jahresarbeitszeit gehört es unabdingbar, dass der Unternehmer zumindest die fixen Daten, deren Arbeitszeit vorgeholt, d.h. vorausgearbeitet werden muss, frühzeitig einplant. Der GAV verlangt denn auch in Art. 32.1, dass die pro Kalenderjahr vorhersehbaren vorzuholenden Tage (Brücken, Weihnacht/Neujahr etc.) den Mitarbeitenden schriftlich bekannt gegeben werden müssen.

Wichtig ist, dass die regelmässige Mehrarbeit von Frühling bis Herbst klar als Vorholzeit bezeichnet und definiert wird. Der Unternehmer hat seine Mitarbeiter unmissverständlich darauf hinzuweisen, dass die im Sommer geleistete regelmässige Mehrarbeit - der 8,4 Stunden übersteigende Teil der täglichen Arbeitszeit - nicht Überstunden, sondern Vorholzeit für den Winter und Schlechtwettertage darstellen.

Werden also für den Sommer oder einige Wochen 9,5 Stunden tägliche Arbeitszeit festgelegt, dann ergibt dies keine Überstunden. Erst, wenn auch diese 9,5 Stunden überschritten werden, ergibt der überschüssende Teil Überstunden. Hier gilt es aber unbedingt zu berücksichtigen, dass das Arbeitsgesetz die dauernde Anordnung von mehr als 50 Wochenstunden verbietet, ein teilweises und als Ausnahme definiertes Überschreiten dieser Limite ist aber erlaubt.

Samstagsarbeit

Gleich verhält es sich bei angeordneter Samstagsarbeit. Wird an einem Samstag Arbeit angeordnet, so ist unbedingt klar festzuhalten, dass es sich dabei um Vorholzeit handelt. Wer den Betrieb Weihnachten/Neujahr schliesst und die entsprechende Zeit zum Abbau von Vorholzeit einsetzt, sollte alle gearbeiteten Samstage vorab für diese Grossbrücke einsetzen. Art. 26 GAV hält nämlich fest, dass Samstage, die nicht als Vorholzeit definiert sind, mit einem Überstundenzuschlag entschädigt werden müssen. Wer bei hohem Arbeitsanfall also Samstagsarbeit anordnet, sollte dies unbedingt schriftlich festhalten (Anschlagbrett), dass es sich dabei explizit um Vorholzeit für die XY-Tage handelt.

Die Arbeitszeitregelung des GAV Dach und Wand lässt dem Unternehmer bei genauer Betrachtungsweise einen recht grossen Spielraum bezüglich Anpassung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit an den konkreten Arbeitsanfall. In vielen Betrieben läuft momentan vieles derart gut, dass über da ganze Jahr 10 Stunden pro Tag gearbeitet werden könnte. In dieser Situation besteht allerdings keine Flexibilität seitens des GAV mehr - hier gibt es nur noch entweder Überstunden oder Aufstockung des Personalbestandes.

Gebäudehülle Schweiz
Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen
Leiter Arbeitssicherheit /Gesundheitsschutz & Arbeitsrecht
EKAS Sicherheitsfachmann

Jürg Studer

Autor und Verfasser
Joseph B. Koch, Rechtsanwalt