

## Merkblatt

### Zeitarten im GAV der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche ab 1. Januar 2019

#### **Arbeitsstunden (Art. 25)**

8 Stunden pro Arbeitstag (Montag bis Freitag). Dies ergibt eine 40-Stunden-Woche. Pro Jahr kommen dann durchschnittlich 2080 Stunden zusammen. Samstagsarbeit ist ausnahmsweise, aber nicht grundsätzlich gestattet.

#### **Vorholzeit (Art. 27)**

Jeweils zu Jahresbeginn können Arbeitstage festgelegt werden, die vorgeholt werden müssen. Die Arbeitszeit, welche bei dieser Vorholzeit anfällt, wird auf die übrigen Arbeitstage gleichmässig verteilt. Wird Vorholzeit vereinbart, beträgt die tägliche Arbeitszeit dann 8 Stunden plus Anteil Vorholzeit.

#### **Mehrstunden (Art. 25)**

Der Arbeitgeber bestimmt eine Abrechnungsperiode<sup>1</sup> von 12 Monaten jeweils auf das Ende eines Quartals (Art. 25.7). Per Ende dieser Abrechnungsperiode<sup>1</sup> können maximal 120 Mehrstunden (man kann diese auch Plusstunden nennen) auf die nächste Abrechnungsperiode<sup>1</sup> übertragen werden, ohne dass diese als Überstunden gelten. Hierbei wird die Vorholzeit nicht berücksichtigt. Allenfalls auf Wunsch des Arbeitnehmers vorbezogene Ferien werden ebenfalls nicht mit einberechnet. Mehrstunden, welche über die Maximalzahl von 120 hinausgehen, sind Überstunden. Diese Überstunden sind innert 6 Monaten nach der Abrechnungsperiode<sup>1</sup> mit Freizeit gleicher Dauer oder als Lohn mit einem Lohnzuschlag von 25 % auszuzahlen. Das Wahlrecht bezüglich der Kompensationsart steht dem Arbeitgeber zu. Der Arbeitnehmer ist vorgängig anzuhören.

#### **Minusstunden (Art. 25)**

Per Ende der vom Arbeitgeber bestimmten Abrechnungsperiode<sup>1</sup> von 12 Monaten nach Art. 25.7 können maximal 120 Minusstunden auf die nächste Abrechnungsperiode<sup>1</sup> übertragen werden. Minusstunden, welche über die Maximalzahl von 120 hinausgehen, müssen nicht nachgeholt werden, wenn diese vom Arbeitgeber angeordnet wurden. Fallen hingegen über 120 Minusstunden ohne entsprechende Anordnung des Arbeitgebers an, sind diese vom Arbeitnehmer nachzuholen. Ist eine Kompensation eines vom Arbeitgeber angeordneten Stundenminus bis zum Austritt eines Arbeitnehmers nicht möglich, hat dies der Arbeitgeber zu verantworten. Dem Arbeitnehmer dürfen dann deshalb keine Nachteile, insbesondere kein Lohnabzug, entstehen.

<sup>1</sup> Mangels gegenteiliger Regelung (bspw. 1. Juli – 30. Juni) gilt das Kalenderjahr als Abrechnungsperiode.

## **Überzeit (Arbeitsgesetz [ArG])**

Es gibt eine gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeit, welche entweder 45 Stunden (Industrie, Büro) oder 50 Stunden (z. B. Handwerker) beträgt. Für die Arbeitnehmer der Betriebe in der Gebäudetechnik gilt mit wenigen Ausnahmen – auch für das Büropersonal, technische und andere Angestellte – die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche (Art. 9 Abs. 5 ArG). Ausnahmsweise darf diese Höchstarbeitszeit grundsätzlich um 2 Stunden täglich überschritten werden, wenn beispielsweise besondere Dringlichkeit besteht oder nur so Betriebsstörungen beseitigt werden können (Art. 12 Abs.1 ArG). Diese Überschreitung darf im Kalenderjahr höchstens 140 Stunden betragen. Es gibt hier eine wichtige Einschränkung für die Gebäudetechnik: Bei Tätigkeiten mit witterungsbedingtem Ausfall oder in Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit um höchstens 4 Stunden überschritten werden. Und dies auch bloss dann, wenn die Höchstarbeitszeit im Durchschnitt eines halben Jahres nicht überschritten wird (Art. 22 ArGV 1).

Die Überzeitarbeit ist mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 % auszuzahlen. Liegt das Einverständnis des einzelnen Arbeitnehmers vor, kann die Überzeit durch Freizeit gleicher Dauer in 14 Wochen ohne Zuschlag ausgeglichen werden. Bei Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer kann diese Frist auf höchstens 12 Monate verlängert werden.

## **Überstunden**

Jede Arbeitsstunde, welche die normale Arbeitszeit von 8 Stunden übersteigt, gilt dann als Überstunde, wenn sie keine Vorholzeit ist, nicht von der Mehrstundenregelung nach Art. 25.7 erfasst wird und auch keine Überzeit darstellt. Aufgrund des Bezuges auf die Mehrstundenregelung kann die definitive Festlegung der Überstunden erst jeweils am Ende der entsprechenden Abrechnungsperiode<sup>1</sup> vorgenommen werden.

Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb der Abrechnungsperiode<sup>1</sup> nach Art. 25.7 zu kompensieren. Wünscht der Arbeitnehmer die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber, ob eine Auszahlung ohne Zuschlag erfolgt oder eine zeitliche Kompensation mit Freizeit gleicher Dauer. Diese Regelung gilt bis zu einem Maximum von 120 Stunden.

Darüberhinausgehende Überstunden sind mit einem Zuschlag von 25 % auszuzahlen.

**V / 02.06.2020**