

Daniel Ch. Bloch

Von: legal <legal@swissstaffing.ch>
Gesendet: Mittwoch, 10. Januar 2024 14:40
An: Daniel Ch. Bloch
Betreff: AW: (Bauhauptgewerbe) Jahresarbeitszeit / Arbeitszeitkalender / Vertragliches Arbeitspensum
Anlagen: Weisung 2019_1_Arbeitszeit_d.pdf; Flash_32_haende-weg-von-den-ueberstunden_d.pdf; Library527_10012024_1434.pdf

Sehr geehrter Herr Bloch

Besten Dank für Ihre Anfrage und Ihre Geduld.

Zur ersten Frage: Die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des LMV finden für die Temporärmitarbeiter aufgrund Art. 20 AVG und Art. 3 GAVP Anwendung. Gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih (GAVP) übernimmt der GAVP unter Ausschluss einer Anwendung der Bestimmungen des GAVP die rechtskräftigen, gesamtarbeitsvertraglich geregelten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen gemäss Art. 20 AVG (SR 823.11) und Art. 48a AVV (SR 823.111) von im Einsatzbetrieb geltenden GAV, die allgemeinverbindlich erklärt (ave GAV) sind oder die sich im Anhang 1 des GAVP befinden. Entsprechend übernimmt der GAVP die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des LMV, inkl. ein allfälliges Jahresarbeitszeitmodell.

Falls der Einsatz kürzer als ein Jahr dauert, ist in diesem Zusammenhang insbesondere folgende Bestimmung zu beachten: Art. 24 Abs. 3bis LMV hält fest, dass beim Eintritt und Austritt eines Arbeitnehmers während des Jahres sich **die Arbeitszeit pro rata gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender berechnet**. Fraglich ist nun, was unter Arbeitszeit pro rata gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender zu verstehen ist. Aus unserer Sicht erscheint es logisch und sachgerecht, auf die effektiven Stunden gemäss Arbeitszeitkalender abzustellen. Auf der Webseite der SVK Bau (siehe [SVK - Reporting Tool - Bibliothek \(svk-bau.ch\)](#)) finden Sie noch weitere Publikationen zum Thema, wie z.B. Auslegungsfragen der PBK's zum Arbeitszeitkalender (siehe Anhang).

In Bezug auf die Formulierung der Arbeitszeit im Vertrag verweise ich Sie auf die Weisung 2019/1 (im Anhang) und ich kann Ihnen bestätigen, dass die Formulierung «Arbeitszeiten gemäss allgemein verbindlich erklärtem LMV» korrekt ist. Aus den obengenannten Gründen empfehle ich zudem, im Einsatzvertrag jeweils zu erwähnen, ob der geltende betriebliche Arbeitszeitkalender bzw. der am Ort des Betriebs geltende sektionale Arbeitszeitkalender zur Anwendung kommt.

Die Frage betreffend, wie es aussieht, wenn ein Mitarbeiter die vereinbarte Arbeitszeit nicht einhalten kann, kann nicht pauschal beantwortet werden. Nach Art. 19 Abs. 2 lit. d des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG) ist der Verleiher verpflichtet, im Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer die Arbeitszeiten schriftlich zu regeln. Der Arbeitnehmer muss klar erkennen können, in welchem Umfang er seine Dienste zur Verfügung stellt und mit welchem Verdienst er rechnen darf. Die Arbeitszeiten, die im Einsatzvertrag geregelt sind, bilden die Grundlage für die Lohnzahlung. Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so liegt Arbeitgeberverzug vor und der Arbeitgeber bleibt zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist (Art. 324 Abs. 1 OR). Für die Frage, ob ein Fall von Arbeitgeberverzug in der Baubranche vorliegt, verweisen wir Sie auch gerne auf das Informationsblatt des Schweizerischen Baumeisterverbands im Anhang.

Ich hoffe, Ihnen mit dieser Rückmeldung weitergeholfen zu haben.

Freundliche Grüsse

Boris Eicher

Titulaire du brevet d'avocat / Rechtsanwalt

Responsable du service juridique / Leiter Rechtsdienst

Inscrivez-vous dès maintenant à l'événement Flexwork: www.swisstaffing.ch/events

swisstaffing

Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf

Tel.: +41 44 388 95 75

legal@swisstaffing.ch

www.swisstaffing.ch

NOTE: This message contains confidential information and is intended only for the individual named herein. If you are not the herein named addressee you should not disseminate, distribute a copy or otherwise make use of this e-mail. Please notify the sender immediately by e-mail if you have received this e-mail by mistake, and delete this e-mail from your system.

Von: Daniel Ch. Bloch <d.bloch@pcjob.net>

Gesendet: Mittwoch, 3. Januar 2024 13:06

An: legal <legal@swisstaffing.ch>

Betreff: WG: (Bauhauptgewerbe) Jahresarbeitszeit / Arbeitszeitkalender / Vertragliches Arbeitspensum

Guten Tag

Ich wünsche allen beim legal ein erfolgreiches, gutes Jahr.

Bislang habe ich noch keine Antwort auf meine Anfrage erhalten und wollte diese nun nach den Festtagen in Erinnerung rufen.

Mit freundlichen Grüssen

Daniel Ch. Bloch

VRP, CEO, Entwicklungsleiter

www.pcjob.net | www.facebook.com/pcjob.net | www.btv-data.ch

Von: Daniel Ch. Bloch

Gesendet: Dienstag, 19. Dezember 2023 11:06

An: legal <legal@swisstaffing.ch>

Betreff: (Bauhauptgewerbe) Jahresarbeitszeit / Arbeitszeitkalender / Vertragliches Arbeitspensum

Guten Morgen

Immer wieder neue Fragen seitens meiner Kunden, es bleibt ein spannendes Gebiet. Aktuell beschäftige ich mich gerade mit der Jahresarbeitszeit im Bauhauptgewerbe und inwiefern dies für das Temporärpersonal relevant bzw. abgebildet werden kann.

Artikel 24, 25 et al des GAV Bauhauptgewerbe regeln ja die Normalarbeitszeit sowie die Anwendung der Jahresarbeitszeit in Anwendung der Arbeitszeitkalender. Nun stellt sich uns (interessanterweise erstmalig) die Frage nach der Anwendbarkeit für das Temporärpersonal sowie der Definition des Arbeitspensums auf dem Einsatz- bzw. Verleihvertrages.

Die erste Frage ist natürlich: Findet das Jahresarbeitszeitmodell für die Temporärmitarbeiter Anwendung?

Bezüglich des Vertrags: Die einfachste Definition wäre gemäss der «Arbeitszeitregelung Weisung 2019/1 des SECO» ein Verweis auf den GAV («Arbeitszeiten gemäss allgemein verbindlich erklärtem und geltendem Gesamtarbeitsvertrag» sowie ggf. mit einem entsprechenden Prozentsatz. Doch gleich im nächsten Abschnitt steht ja, dass Jahresarbeitszeitmodell vertraglich hinreichend zu präzisieren sind. Gerade bezüglich Annahmeverzug wird diese Geschichte so relativ kompliziert...

Ich habe den GAV durchsucht, den Kommentar, die swisstaffing Webseite, aber bislang konnte ich noch keine anwendbaren Informationen finden. Gibt es diesbezüglich bereits Informationen seitens swisstaffing oder der Paritätischen Kommission – und falls nicht, können Sie mir weiterhelfen?

Vielen Dank für Ihre Hilfe!

Mit freundlichen Grüßen

Daniel Ch. Bloch

VRP, CEO, Entwicklungsleiter



btv-data ag

Software & Services für den Personalverleih

Wilhelm Kutter-Weg 29, 2503 Biel/Bienne

032 560 43 01

www.pcjob.net | www.facebook.com/pcjob.net | www.btv-data.ch