

Arbeitszeitkontrolle und die Umsetzung gemäss GAV 2022–2025

Text **Sascha Fopp** und **Olivier R. Lehmann**


Bilder **SMGV**

Mit der erfolgten Allgemeinverbindlicherklärung sind die Bestimmungen des neuen Gesamtarbeitsvertrags seit dem 1. Oktober 2022 sowohl für Mitglieder des SMGV wie auch für Nichtmitglieder verbindlich. Nachfolgend wird insbesondere auf die Arbeitszeitkontrolle und die neuen Bestimmungen hinsichtlich Krankentaggeldversicherung eingegangen.



Die neuen Bestimmungen in Bezug auf die Krankentaggeldversicherung sind auf Seite 18 im Gesamtarbeitsvertrag 2022–2025.

QR-Code:

Alle Informationen zum GAV 2022–2025 und die entsprechenden Merkblätter zum Download (siehe blauer Button « Dokumente»).



Seit dem 1. Oktober 2022 gilt erstmals gleichzeitig für Verbandsmitglieder wie auch für Nichtverbandsmitglieder der neue Gesamtarbeitsvertrag 2022–2025 für das Maler- und das Gipsergewerbe.

Damit die Einhaltung dieses Vertrags kontrolliert werden kann, sind über alle lohnrelevanten Bestimmungen, wie

- Arbeitszeitkontrolle gemäss Art. 8.9 GAV
- Arbeitsstundenrapporte
- Lohnabrechnungen
- Lohnauszahlungsbelege

Aufzeichnungen zu führen, wobei eine Aufbewahrungspflicht von 5 Jahren besteht, die per Ende des Kalenderjahres zu laufen beginnt (Art. 6.4 GAV). Die Arbeitszeitkontrolle ist am Ende des Jahres oder am Ende des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmenden (AN) auszuhändigen. Der Arbeitnehmende hat jedoch einen Anspruch auf jederzeitige Einsichtnahme in die Kontrolldokumente (Art. 8.9 GAV).

Über die Arbeitszeit ist gemäss Art. 8.9 GAV auf Grundlage der betrieblichen Arbeitsstundenrapporte genau Buch zu führen. Für diesen Zweck muss die von der Zentralen Paritätischen Berufskommission des Maler- und Gipsergewerbes (ZPBK) zur Verfügung gestellte Arbeitszeitkontrolle oder ein «in jeder Beziehung gleichwertiges Ersatzsystem» verwendet werden. Was unter einem

gleichwertigen Ersatzsystem zu verstehen ist, erörtert das Merkblatt der ZPBK «Gleichwertigkeitsvoraussetzungen des betriebseigenen Arbeitszeitkontrollsystems». Dieses sowie die Merkblätter zur Erklärung der Handhabung der neuen Arbeitszeitkontrolle und deren Installation können auf der Website der ZPBK heruntergeladen werden (Links siehe Kasten unten). Demgemäss werden 10 Gleichwertigkeitsvoraussetzungen beziehungsweise -kriterien für die Erfassung der täglichen, wöchentlichen, monatlichen und jährlichen Arbeitszeit vorgeschrieben. Betriebe, die diesem Erfordernis nicht oder nur teilweise nachkommen, können im Falle einer Kontrolle mit einer Konventionalstrafe von bis zu CHF 15 000.– gebüsst werden (Art. 6.5 lit. b Ziff. 1 GAV).

Zu beachten ist, dass lohnzahlungspflichtige Absenzen wie beispielsweise Krankheit, Kurzarbeit, Schlechtwetterausfälle, Ferien usw. gemäss Art 8.6 GAV täglich mit 8 Stunden (durchschnittliche Normalarbeitszeit) gutzuschreiben sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte an den vereinbarten vollen Arbeitstagen.

Auch für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (bei Krankheit und Unfall) und für die Erfassung derselben ist

Links Arbeitszeitkontrolle

- www.zpbk.ch/news
- www.zpbk.ch/vollzug/hilfen unter der Rubrik «Arbeitszeiten»

Die Autoren: Sascha Fopp ist Leiter Rechtsdienst und Olivier R. Lehmann ist Leiter Betriebswirtschaft des SMGV.

die tägliche durchschnittliche Normalarbeitszeit in der Arbeitszeitkontrolle gutzuschreiben. Dies gilt ebenfalls, wenn ein betriebliches Arbeitszeitmodell mit einer täglichen Arbeitszeit von beispielsweise 7,5 Stunden in den Wintermonaten und 8,5 Stunden in den Sommermonaten besteht, auch wenn dies im Einzelfall als etwas stossend erscheinen mag. Die Regelung hinsichtlich der Arbeitsstunden gilt auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden an den vereinbarten üblichen (vollen) Arbeitstagen.

Mit den Sozialpartnern wurden noch weitere Neuerungen ausgehandelt und in den GAV 2022–2025 aufgenommen. Die umfassende Zusammenstellung «Neuerungen GAV 2022–2025» sowie die FAQ zum Thema können Verbandsmitglieder von der SMGV-Website herunterladen (siehe QR-Code linke Seite).

KTGV und Karenztage

Nachstehend wird lediglich auf die neuen Bestimmungen von Art. 13 GAV hinsichtlich Krankentaggeldversicherung (KTGV) und die Umsetzung der Karenztage in der Arbeitszeitkontrolle der ZPBK eingegangen. Diesbezüglich wurden unter anderem

- der maximale Leistungsaufschub von 30 Tagen bei der KTGv aufgehoben,
- eine paritätische Aufteilung der KTGv-Prämie (zwischen Arbeitgeber und -nehmer) von 50:50 umgesetzt,
- eine Erhöhung der Karenztage für Arbeitnehmende im Anstellungsverhältnis unter vier Jahren auf

zwei Tage und auf einen Karenztage, wenn diese mehr als vier Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt sind, vorgenommen.

Leistungsaufschub und KTGv-Prämie

Mit dem neuen GAV 2022–2025 wurde der bisher vorgeschriebene maximale Leistungsaufschub von 30 Kalendertagen aufgehoben. Dies heisst, die Vertragsgestaltung betreffend Leistungsaufschub liegt neu in der Kompetenz des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Dies hat zur Folge, dass der Prämienatz je nach Dauer der Wartezeit unterschiedlich hoch ausfällt. Je länger der Unternehmer das Risiko der Lohnfortzahlung selbst trägt, umso tiefer fällt die Prämie aus. Bei einer kurzen Wartezeit hingegen, also wenn die KTGv ihre Leistungen früher erbringt, steigt die Prämie an. Jedem Betrieb wird empfohlen, eine betriebsinterne Risiko-Kosten-Analyse vorzunehmen, um die für das Unternehmen bestmögliche Lösung zu finden.

Paritätische Aufteilung KTGv-Prämie

Neu werden die KTGv-Prämien zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden hälftig aufgeteilt. In jedem Fall darf dem Arbeitnehmenden maximal 50 Prozent des Prämienatzes vom Lohn in Abzug gebracht werden. Hierbei ist zu beachten, dass im Falle von unterschiedlichen Prämienätzen der KTGv für Frauen und Männer jeweils der entsprechende Prämienatz zu wählen ist. Es ist nicht zulässig, die verschiedenen Prämienätze

von Männern und Frauen in einen Topf zu werfen und die Gesamtprämie sodann im Verhältnis 50:50 aufzuteilen (Art. 13.4 GAV).

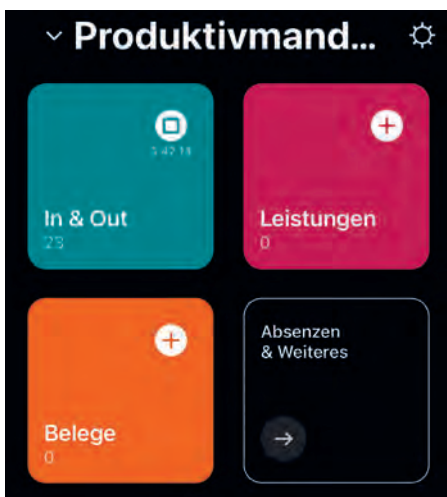
Die neue Karenztage-Regelung

Neu gelten gemäss GAV (Art. 13.3) als sogenannte nicht lohnpflichtige Karenztage

- die ersten zwei Krankheitstage, sofern der Arbeitnehmende weniger als 4 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt ist,
- der erste Krankheitstag, wenn der Arbeitnehmende mehr als 4 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt ist.

Als Grundsatz gilt nach wie vor, dass der Karenztage/die Karenztage mit dem Monatslohn verrechnet beziehungsweise von diesem abgezogen werden können. Dies kann auf einer monatlichen Basis gemacht werden oder per Ende Jahr, wenn ein entsprechender Vorbehalt bei der Lohnabrechnung angebracht wurde, sodass der Mitarbeiter weiss, dass er allenfalls noch mit einem Abzug – beispielsweise vom 13. Monatslohn – rechnen muss.

In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und der ZPBK wurde neu die Möglichkeit geschaffen, Karenztage auch von einem positiven (!) Überstundenaldo des laufenden Jahres 1:1 in Abzug zu bringen beziehungsweise zu verrechnen. Damit wird einem Bedürfnis der Arbeitnehmenden entgegengekommen, da durch diese Massnahme eine



Über die Arbeitszeit von Mitarbeitenden muss genau Buch geführt werden.

Lohnkürzung vermieden werden kann. Wichtig zu wissen ist hierbei, dass einem Arbeitnehmenden wegen Krankheit keine Fehlstunden auferlegt werden dürfen. Unter der Rubrik Krankheit ist in der Arbeitszeitkontrolle ein ganzer Arbeitstag einzutragen. Ebenso ist diesbezüglich in Erinnerung zu rufen, dass eine Verrechnung nur für Karenztage möglich ist. Eine über die Karenztage hinaus andauernde Krankheit wird, wie bis anhin, mit 80 Prozent des Lohnes abgegolten und mit 8 Stunden (!) pro Tag in der Arbeitszeitkontrolle eingetragen. Unzulässig ist der Eintrag von 80 Prozent von 8 Stunden (6,4 Stunden) bei Bezahlung des vollen Lohnes.

Umsetzung der Verrechnung der Karenztage mit Mehrstunden

Die Verrechnung von Karenztagen mit Mehrstunden kann nur mit einem vorhandenen Überstundenguthaben aus dem aktuellen Jahr erfolgen, Karenztage im Jahr 2023 können also nur mit Mehrstunden aus dem Jahr 2023 verrechnet werden. Dies gilt es unbedingt zu beachten. Spätestens bei der Abrechnung Ende Jahr ist deshalb zu prüfen, ob die Verrechnung von Karenztagen mit Mehrstunden aus dem laufenden Jahr zu Fehlstunden geführt hat. Wäre dies der Fall, wäre die Verrechnung nicht zulässig und die Karenztage wären vom Lohn in Abzug zu bringen.

Werden Karenztage mit Mehrstunden aus dem vorangegangenen Jahr verrechnet, wird dies faktisch als Auszahlung gewertet (geldwerte Leistung), die

gemäss GAV mit einem Zuschlag von 25 Prozent erfolgen muss.

Freiwilligkeit der Verrechnung

Die Verrechnung von Karenztagen mit Mehrstunden setzt das Einverständnis des Arbeitgebers voraus. Dem Wunsch der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers, eine Verrechnung von Karenztagen mit Mehrstunden vorzunehmen, hat der Arbeitgeber nicht zwingend nachzukommen. Im Falle einer schwachen Auftragsauslastung kann der Arbeitgeber beispielsweise die Kompensation vorhandener Mehrstunden vorziehen. Es empfiehlt sich, vom Mitarbeitenden schriftlich bestätigen zu lassen, auf welche Variante man sich geeinigt hat.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Handhabung der Karenztage individuell und fallweise erfolgen kann. So können beispielsweise in einem Jahr Karenztage mit Mehrstunden verrechnet, im darauffolgenden Jahr hingegen vom Lohn abgezogen werden. Ebenso wenig gilt hier der Gleichbehandlungsgrundsatz, wonach für das gesamte Personal die gleiche Regelung hinsichtlich Karenztage zu gelten hat. Es ist also möglich, je nach Mitarbeitenden eine Verrechnung der Karenztage mit Mehrstunden oder einen Lohnabzug vorzunehmen.

Neue Funktionen in der Arbeitszeitkontrolle 2023

Für die Nutzung der Arbeitszeitkontrolle 2023 (Exceltool) wurde das Informationsschreiben «Erklärungen zur Arbeitszeit-

Bodenabdeckvlies ECO

100 cm x 50 m, 120 g/m²

- einfaches und schnelles Abdecken
- rutschsichere, selbsthaftende Beschichtung auf der Unterseite
- schützt Böden vor Flüssigkeiten und Schmutz
- optimales Handling dank kompakten Rollen mit schmalem Kern



PIROSIG

Alles ab Lager - rasche Lieferung

shop.pirosig.ch

kontrolle» überarbeitet, wobei auf neue Funktionen für die Erfassung der Karenztage und der Teilzeitarbeitenden hingewiesen wird. Für die Handhabung der Karenztage ist insbesondere Punkt 6 auf Seite 6 zu beachten.

Sowohl bei der Variante Lohnabzug (Grundsatz) wie auch bei der Variante Kompensation sind alle Krankheitstage wie gewohnt unter Absenzen in der Zeile «Krankheit (k)» mit Stunden zu erfassen. Werden die Karenztage vom Lohn abgezogen, so gibt es keine weiteren Einträge in der Arbeitszeitkontrolle. Werden die Karenztage hingegen mit Überstunden aus dem laufenden Jahr kompensiert, so sind diese in der rot hinterlegten Zeile Karenztage mit einem X zu markieren. Hierbei ist in der Zeile «Kompensation (laufend) [kj]» die Anzahl Stunden gemäss Arbeitspensum einzutragen.

Neu gibt es in der Arbeitszeitkontrolle auch einen Expertenmodus für Teilzeitarbeitende (siehe Punkt 5 «Erklärungen zur Arbeitszeitkontrolle 2023»), nach welchem eine lineare (prozentuale) oder effektive, tägliche Darstellung des Teilzeitpensums möglich ist. Das Excel-Tool berücksichtigt auch die neue Bestimmung in Art. 8.3 des GAV, wonach für Arbeitnehmende mit einem Arbeitspensum von weniger als 80 Prozent eine tägliche Höchst-arbeitszeit von 9,6 Stunden gilt.

Weitere Informationen, Checklisten und Vertragsvorlagen bezüglich Teilzeitangestellten gibt es auf der Website www.teilzeitbau.ch. Gerne hilft auch der Rechtsdienst des SMGV weiter. ■