

Die Kommission SIA 262 beurteilt insbesondere die nachträgliche Wasserzugabe kritisch: Das zugegebene Wasser dient als billiges «Fliessmittel» zur Einstellung der Konsistenz auf der Baustelle, was sich – wie durch die Betonhersteller festgestellt – in einer grossen Diskrepanz zwischen der Bestellkonsistenz und der Einbaukonsistenz eines Betons äussert.

Nachteilige Auswirkungen sind möglich

Dies ist keineswegs nur ein normatives Problem: Die Wasserzugabe wirkt sich nachteilig auf die Festbe-

toneigenschaften aus (u.a. reduzierte Festigkeit und Dauerhaftigkeit, erhöhtes Schwindmass), wofür die Beteiligten verantwortlich sind. Die Kommission hat daher den Fachverband der Schweizerischen Kies- und Betonindustrie (FSKB) und den Schweizerischen Baumeisterverband (SBV) aufgefordert, ihre Mitgliedsunternehmen über den Sachverhalt zu unterrichten und entsprechende Massnahmen durch Schulungen umzusetzen. Aber auch die in der Bauleitung tätige Ingenieure und Architekten sollten der nachträglichen Zugabe von Zusatzmitteln, Pigmenten, Fasern und insbesondere Wasser auf der Baustelle

künftig mehr Beachtung schenken: Eine Wasserzugabe erfordert grundsätzlich ein dokumentiertes Verfahren zur sicheren Durchführung der Zugabe von Stoffen auf der Baustelle. Wird ausnahmsweise Wasser zugegeben, z.B. zur Gewährleistung der vereinbarten Bestellkonsistenz bei heisser Witterung und unplanmässig langen Wartezeiten der Fahrmascher, ist dies unter allen Beteiligten abzusprechen, wobei die Konsistenz anhand der festgelegten Grenzwerte am neuen Endprodukt zu prüfen und zu dokumentieren ist. •

Prof. Dr. Walter Kaufmann, Präsident NK SIA 262; kaufmann@ibk.baug.ethz.ch

DER SIA-EINZELARBEITSVERTRAG

Der kleine, aber wichtige Unterschied zwischen Überstunden und Überzeit

Regelmässig auf grösstes Interesse bei der Einzelarbeitsvertragsgestaltung stösst die Überstunden- bzw. Überzeitproblematik. Deshalb werden im Folgenden die entsprechende Grundsätze bzw. Unterschiede durchleuchtet.

Text: Paul Hollenstein

Der überarbeitete SIA-Einzelarbeitsvertrag enthält in Ziffer 11 Vorschläge zur Überstunden- bzw. Überzeitkompensation. Aufmerksame Leserinnen und Leser haben sich an meinen Beitrag in TEC21 13/2014 erinnert, in dem ausgeführt wurde, dass durch schriftliche Abrede sowohl die Kompensation von Überstunden durch Freizeit als auch deren Entschädigung samt dem gesetzlich vorgesehenen Zuschlag von 25% wegbedungen werden kann. Der SIA-Einzelvertrag sieht jedoch keine solche Lösung vor. Daher sei darauf hingewiesen, dass der Vertrag als Anregung für die Vertragsgestaltung gedacht ist. Zum Teil sind daher auch andere Lösungen denkbar als im Vertrag vorgeschlagen. In den Erläuterungen steht unter dem Titel «Einführung» ebenfalls der Hinweis, dass das Vertragsformular SIA 1031

nur ein Muster ist. Es handelt sich gewissermassen um eine vorgedruckte «Vertragsschablone», die den Vertragsabschluss rationalisieren und erleichtern soll.

Der Knackpunkt: Überstunden versus Überzeit

Überstunden wie Überzeit können unter den gemeinsamen Begriff «Mehrzeit» eingeordnet werden. Beiden ist gemein, dass deren Leistung dringend notwendig ist. Ausserdem müssen diese «Mehrstunden» dem Arbeitnehmer zumutbar sein. Unzulässig bzw. unzumutbar ist z.B. eine Anordnung des Arbeitgebers, während vier bis sechs Wochen täglich zwei Stunden Überzeit zu leisten, oder wenn eine zeitliche Verhinderung des Arbeitnehmers schon länger bekannt war (z. B. regelmässiger Besuch eines Abendkurses). Gemäss

Art. 36 Abs. 2 ArG dürfen Arbeitnehmer mit Familienpflichten nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden.

Überstunden sind Mehrstunden gegenüber dem vertraglich vereinbarten oder durch den Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmten zeitlichen Umfang der Arbeit (Art. 321c Abs. 1 OR). Dagegen definiert sich Überzeit als Überschreitung der Höchstarbeitszeit, gemäss Arbeitsgesetz (ArG). Zu beachten ist, dass die Überzeit immer auch Überstunden sind, denn sie übersteigen zwangsläufig den vertraglich vereinbarten zeitlichen Arbeitsumfang. Wichtig ist die Unterscheidung zwischen Überstunden und Überzeit in Bezug auf die Frage der Kompensation bzw. Entschädigung: Soweit Überstunden nicht gleichzeitig Überzeit darstellen, sind die gesetzlichen Vorschriften

betreffend Kompensation bzw. Entschädigung durch die Parteien zu Ungunsten der Arbeitnehmer abänderbar. Sobald sie gleichzeitig Überzeit darstellen, sind die entsprechenden Regelungen des Arbeitsgesetzes zwingend.

Wer arbeitet wie viel?

Gemäss Art. 9 ArG beträgt die wöchentliche Höchst Arbeitszeit 45 Stunden für industrielle Betriebe, Büropersonal, technische sowie andere Angestellte (Bürotätigkeiten oder büroähnliche Berufe) und Verkaufspersonal in Grossbetrieben; für Arbeitnehmende in nicht industriellen Betrieben (Gewerbe/vorwiegend handwerklich oder manuell Beschäftigte) 50 Stunden. Für angestellte Architekten beträgt also die wöchentliche Höchst Arbeitszeit gemäss Gesetz 45 Stunden. Arbeitet eine angestellte Architektin bei einer vereinbarten Arbeitszeit von 42 Stunden/Woche in einer Woche (notwendigerweise) 47 Stunden, erbringt sie drei Überstunden und zwei Stunden Überzeit.

Kompensation oder Entschädigung von Überstunden

Gemäss Obligationenrecht kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer durch Freizeit gleicher Dauer ausgleichen (Art. 321c Abs. 2 OR) – innert eines angemessenen Zeitraums. Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich verabredet oder durch den Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten. Dieser bemisst sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel (Art. 321c Abs. 3 OR). Bei diesen Bestimmungen handelt es sich um dispositive Normen. Sie gelten, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes – schriftlich – vereinbart wurde. Durch schriftliche Abrede können die Vertragsparteien entweder jegliche zusätzliche Zahlung für Überstunden oder auch nur den

Zuschlag von 25% ausschliessen. Wenn – schriftlich – vereinbart wird, dass die Überstunden im Lohn inbegriffen sind, bedeutet das, dass die Kompensation der Überstunden durch Freizeit wegbedungen wird. Erst recht kann deshalb im schriftlichen Arbeitsvertrag auch die Zustimmungserfordernis des Arbeitnehmers zur Kompensation der Überstunden wegbedungen werden. Im SIA-Einzelarbeitsvertrag (Mustervertrag) stehen jedoch lediglich die Möglichkeit der Kompensation durch Freizeit ohne Zustimmung des Arbeitnehmers und die Möglichkeit, die Überstunden ohne Zuschlag zu entschädigen, zur Auswahl. Aber das gilt immer noch nur für den Fall, dass die Überstunden dringend notwendig und für den Arbeitnehmer zumutbar sind. Gelegentlich findet sich in Arbeitsverträgen die Klausel, dass Überstunden nur bei ausdrücklicher Anordnung geleistet werden dürfen. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung sind die nicht angeordneten, jedoch vom Arbeitgeber stillschweigend akzeptierten Überstunden den ausdrücklich angeordneten gleichzusetzen. Dementsprechend sind sie zu kompensieren oder zu entschädigen, soweit die Überstundenkompensation bzw. Überstundenentschädigung nicht wegbedungen wurde.

Kompensation oder Entschädigung von Überzeit

Im Gegensatz zur Regelung der Überstunden im OR ist die Entschädigung bzw. Kompensation der Überzeit im Arbeitsgesetz geregelt – und somit zwingender Natur. Sie besagt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern einen Lohnzuschlag von mindestens 25% auszurichten hat – denjenigen Arbeitnehmerkategorien, deren wöchentliche Höchst Arbeitszeit 45 Stunden beträgt, jedoch nur für Überzeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt (Art. 13 Abs. 1 ArG). Kurz gesagt werden in diesem Fall die ersten 60 Stunden Überzeit wie Überstunden behandelt. Wurde im Arbeitsvertrag schriftlich vereinbart, dass Überstunden nicht zu entschädigen seien, so ist für die ersten 60 Stunden Überzeit nicht

nur der Zuschlag, sondern auch der Basislohn nicht geschuldet. Ist dagegen im Arbeitsvertrag die gesetzliche Regelung der Überstundenentschädigung nicht wegbedungen worden, so hat der Arbeitnehmer auch für die ersten 60 Stunden Überzeit Anspruch auf den Grundlohn samt dem Zuschlag von 25%. Ab der 61. Stunde ist dagegen Überzeit immer entweder durch Kompensation mit Freizeit von gleicher Dauer oder mit dem Grundlohn samt einem Zuschlag von 25% zu entschädigen (auch wenn im Arbeitsvertrag mit Bezug auf die Überstundenkompensation bzw. -entschädigung etwas anderes vereinbart wurde).

Fortsetzung folgt

Gerichtliche Auseinandersetzungen wegen Überstunden/Überzeit sind häufig. Oft spielt in derartigen Verfahren die vom Arbeitsgesetz dem Arbeitgeber vorgeschriebene Arbeitszeitkontrolle eine wichtige Rolle. Auf deren Problematik und Wichtigkeit wird im nächsten Artikel eingegangen. •

Paul Hollenstein, RA lic. iur.,
hollenstein@h3j.ch

VERNEHMLASSUNG

Elektrizität in Gebäuden

Der SIA unterbreitet den folgenden Normentwurf zur Vernehmlassung: prSIA 2056 *Elektrizität in Gebäuden; Energie- und Leistungsbedarf*. • (sia)



Der Entwurf steht auf unserer Website zur Verfügung:
www.sia.ch/vernehmlassungen

Verwenden Sie für Ihre Stellungnahme bitte ausschliesslich das dort bereit stehende Word-Formular.

Wir bitten Sie, Ihre Stellungnahme per E-Mail bis zum 30. November 2017 einzureichen an: VL2056@sia.ch 2017