

MERKBLATT REISEZEIT

Grundsätze

- Der LMV hat in seinem System grundsätzlich nicht vorgesehen, dass die Reisezeit als Arbeitszeit gilt.
Die PBKBE hat entschieden, dass der Arbeitgeber diesbezüglich vom LMV abweichen kann, sofern die einzelarbeitsvertraglichen Regelungen für den Arbeitnehmer günstiger sind.
- Die gewählte Handhabung ist konsequent innerhalb einer Organisationseinheit für alle Mitarbeiter anzuwenden. Mischformen, das heisst, dass die Reisezeit der Mitarbeiter nach unterschiedlichen Systemen erfasst wird, akzeptiert die PBKBE nicht.
- Die Rapportierung ist so zu gestalten, dass die Nachvollziehbarkeit (Transparenz) sowohl für den Arbeitgeber wie auch für den Arbeitnehmer und für die PBKBE gegeben ist.
- Die Reisezeit ist immer separat zu rapportieren (Art. 23 LMV).
- Der LMV ist jederzeit einzuhalten.

Handhabung	Gesetzliche Grundlagen LMV	Konsequenzen
Gemäss LMV: Reisezeit wird nicht zur Jahresarbeitszeit hinzu gezählt	Art. 54 LMV	<ul style="list-style-type: none"> → Entschädigen zum Grundlohn, soweit sie 30 Minuten im Tag übersteigt. → Kann nicht angehäuft werden, da immer Ende Monat abzurechnen ist. → Beitragspflicht AHV/IV/EO/FAK/SUVA, etc. ohne Krankentaggeldversicherung.
Gemäss LMV <u>nicht vorgesehen</u> : Reisezeit wird zur Jahresarbeitszeit hinzugezählt	Art. 24 LMV u. ff.	<ul style="list-style-type: none"> → Entschädigung als Arbeitszeit, soweit sie 30 Minuten am Tag übersteigt. → Allfällige Überstunden, wenn sie z.B. auf Grund Reisezeit entstanden sind, sind nach Art. 26 LMV mit allfälligen Zuschlägen zu vergüten. → Risiko: Annahmeverzug, weil der Arbeitnehmer ggfs. nicht für die 2112 Jahresarbeitszeitstunden produktiv eingesetzt werden kann. → Beitragspflicht AHV/IV/EO/FAK/SUVA, etc. mit Krankentaggeldversicherung.