

Neuerungen und Hinweise auf bestehende Bestimmungen im Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe 2023-2025 (LMV 2023)

Bern, 8. März 2023

Präambel

Der LMV 2023 ist seit dem 1. Januar 2023 in Kraft. Derzeit läuft das Verfahren um Allgemeinverbindlicherklärung des LMV beim Seco. Die PBKBE wird erneut informieren, sobald das Datum für den Eintritt der AVE bekannt ist. Unabhängig davon hat sich die SVK mit verschiedenen Auslegungsfragen zu den neuen und geänderten Bestimmungen des LMV auseinandergesetzt. Die Entscheide dazu sind im öffentlichen Bereich der SVK Bibliothek publiziert (<https://www.svk-bau.ch/library>). Die folgenden Themengebiete sind unter Berücksichtigung der Entscheide der SVK verfasst worden.

A. Parifonds Bau-Beiträge

Der prozentuale Wert der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge (Parifonds Bau-Beiträge) ist seit dem 01. Juni 2017 unverändert und beträgt (Art. 8 LMV):

Arbeitgeber: 0.50 %

Arbeitnehmer: 0.70 %

Bisher wurden diese Beiträge auf der UVG-pflichtige Lohnsumme, welche der SUVA-Lohnsumme entspricht, erhoben. Mit dem LMV 2023 ändert sich jedoch die Berechnungsgrundlage. **Als massgebender Lohn gilt neu der AHV-pflichtige Lohn bis zum UVG-Maximum.** Bei Arbeitnehmenden inkl. Lernenden, welche nicht der schweizerischen AHV-Pflicht unterstehen, werden der Vollzugskosten- sowie der Aus-/ Weiterbildungsbeitrag auf der Basis des dem AHV-pflichtigen Verdienst analogen Arbeitsentgelts berechnet. Ausgenommen sind Tätigkeiten in der Schweiz bis zu 90 Tage pro Jahr. Arbeitgeber mit einer Tätigkeit in der Schweiz bis 90 Tage pro Jahr haben 0,4 % des massgebenden Lohnes (0,35 % Arbeitnehmer; 0,05 % Arbeitgeber) der dem LMV unterstellten Arbeitnehmer inkl. der Lernenden zu leisten, mindestens aber CHF 20.-- pro Mitarbeiter und Arbeitgeber.

B. Arbeitszeiterfassung

Über die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit ist durch den Arbeitgeber eine **detaillierte Kontrolle** zu führen (Art. 24 Abs. 4 LMV). Entsprechende Unterstützung, wie diese auszusehen hat, stellen wir Ihnen gerne unter www.pbkbe.ch zur Verfügung.

C. Jährliche Arbeitszeit und Arbeitszeitkalender

Die Jahresarbeitszeit inkl. Feiertage und Ferien bleibt unverändert bei **2'112 Stunden** (Art. 24 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 LMV). Für die Jahresarbeitszeit war bisher das Kalenderjahr massgebend.

Neu ist die Jahresarbeitszeit die Brutto-Sollarbeitszeit vom 01. Mai bis zum 30. April des Folgejahres (Abrechnungsjahr).

Sollten Sie in Ihrem Unternehmen einen betrieblichen Arbeitszeitkalender für die Zeitperiode von Mai 2023 bis April 2024 zur Anwendung bringen wollen, so machen wir Sie darauf aufmerksam, dass dieser **neu bis spätestens Mitte Mai 2023** bei der zuständigen PBK einzureichen ist (Art. 25 Abs. 1 LMV).

An der Sitzung vom 9. Februar 2023 hat der SVK Vorstand beschlossen, dass die PBKs einen für die Dauer vom 1. Januar 2023 bis 30. April 2024 (16 Monate) gültigen sektionalen Arbeitszeitkalender mit einer Sollstundenanzahl von insgesamt 2'816 zu publizieren haben. Die entsprechende Vorlage wird bis Ende April 2023 auf der Homepage www.pbkbe.ch kommuniziert.

Bei der Erstellung bzw. Überprüfung sind die relevanten arbeitszeitlichen Bestimmungen des LMV, sowie die von der jeweiligen PBK gesetzten Grenzen (vgl. dazu den jeweiligen sektionalen Arbeitszeitkalender am Sitz des Betriebes) zu berücksichtigen. Die folgenden Parameter in Bezug auf die Bandbreite sind dabei zwingend einzuhalten:

- Jahrestotalstunden inkl. Feiertage und Ferien: 2'112 Stunden (Art. 24 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 LMV)
- Wöchentliche Arbeitszeit: min. 37.50 Wochenstunden und max. 45.00 Wochenstunden (Art. 25 Abs. 2 LMV)
- Nachträgliche Abänderung nur für die Zukunft: Minimum unterschreitbar und Maximum überschreitbar bis 48 Wochenstunden (Art. 25 Abs. 3 i.V.m. Abs. 3bis LMV)
- Die mindestens zu bezahlenden Feiertage und die maximale Anzahl der Kompensationstage sind im jeweils massgebenden sektionalen Arbeitszeitkalender (Musterarbeitskalender) festgelegt und werden jeweils aufgeschaltet unter: <https://www.pbkbe.ch>.

Verletzt der Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen (Art. 25 Abs. 4 LMV).

Bei Fragen zur Gestaltung des betrieblichen Arbeitszeitkalenders stehen wir gerne zur Verfügung.

Obwohl der LMV 2023 bereits ab dem 1. Januar 2023 in Kraft tritt, folgt der Wechsel in die neue Abrechnungsperiode und das angepasste Arbeitszeitmodell erst per 1. Mai 2023. Es besteht mithin eine Übergangslücke von vier Monaten (Januar- April). Die Vertragsparteien haben jedoch darauf verzichtet, eine explizite Übergangsregelung für den Systemwechsel zu definieren.

Im Hinblick auf den 1. Mai 2023 haben die Betriebe nun zwei Möglichkeiten:

Möglichkeit 1

Die Betriebe führen den laufenden Arbeitszeitkalender 2023 bis am 31. Dezember 2023 wie geplant fort und ergänzen per 1. Mai 2023 lediglich die Planung für die vier Restmonate Januar bis April 2024. Dabei muss das Total der geplanten Stunden Januar 2023 bis April 2024 insgesamt ein Total von 2'816 Stunden ergeben. Es ist zu beachten, dass bei dieser Möglichkeit in den Monaten Januar bis April 2024 noch 704 Stunden (durchschnittlich 176 Stunden oder 4 x 176 Stunden) eingegeben werden müssen.

Möglichkeit 2

Im Gegensatz zu Möglichkeit 1 wird per 1. Mai 2023 ein neuer Arbeitszeitkalender 2023/24 eingereicht, welcher eine Planung der Abrechnungsperiode Mai bis April beinhaltet. Die bereits vergangenen Monate Januar bis April 2023 können nicht rückwirkend angepasst werden. Dabei ergibt das Total der geplanten Stunden Januar bis April 2023 sowie der Stunden im neu eingereichten AZK 2023/24 insgesamt ein Total von 2'816 Stunden.

D. Überstunden und Minderstunden

Weiterhin sind die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender hinaus geleisteten Stunden Überstunden. Neu wird im LMV jedoch explizit festgehalten, dass zu wenig geleistete Stunden Minderstunden sind. Neu kann der Betrieb eine der nachfolgenden Varianten des Gesamtsaldos an Über-/Minderstunden wählen:

Variante a): Gesamtsaldo: 0 Überstunden bis maximum 100 Überstunden (**wie bisher**)
Variante b): Gesamtsaldo: 20 Minderstunden bis maximum 80 Überstunden (**neu**)

Bei **Variante b)** dürfen Minderstunden Ende Monat auf die neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und solange der Gesamtsaldo von **20 Minderstunden** nicht überschritten wird. Weitergehende Minderstunden verfallen zulasten des Arbeitgebers, sofern er nicht beweist, dass sie auf persönliches Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.

Die Wahl der Variante ist bis **Ende April** jeden Jahres verbindlich der Paritätischen Kommission mitzuteilen und gilt jeweils mindestens für ein Abrechnungsjahr. **Erfolgt keine Wahl, gilt Variante a).** Die PBKBE weist darauf hin, dass die verbindliche Mitteilung der Wahl der Variante bspw. auf dem einzureichenden betrieblichen Arbeitszeitkalender erfolgen kann.

E. Übertrag, Abbau sowie Auszahlung von Überstundensaldo

Neu dürfen insgesamt pro Monat maximal 25 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf die neue Rechnung vorgetragen werden, **sofern der Gesamtsaldo: bei Variante a) 100 Stunden, bei Variante b) 80 Stunden nicht übersteigt.** Alle weiteren im laufenden Monat erarbeiteten Überstunden sind ebenfalls am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen.

Die Limite von 25 Stunden gilt unverändert für alle Arbeitsverhältnisse ab einem Anstellungsgrad von 70 %.

In Bezug auf NEU Art. 26 Abs. 2bis LMV stellt sich die Frage, wie sich die erlaubte Überstundenanzahl von 25 Stunden pro Monat bei einem Anstellungsgrad von weniger als 70% berechnet. Hier hat der SVK Vorstand beschlossen, dass die maximale Anzahl der Überstunden prozentual im Verhältnis zum Arbeitspensum berechnet wird. Die erlaubte Überstundenanzahl wird bei einem 60%-Pensum gestützt auf ein 100%-Pensum wie folgt berechnet: $25 \text{ Stunden} / 10 \times 6 = 15 \text{ Stunden}$.

Alle gearbeiteten Stunden über 48 Stunden pro Woche geben zudem Anspruch auf einen Zuschlag von 25 %. **Neu** können maximal zwei Stunden (d.h. Stunde 49 und 50) auf die neue Rechnung vorgetragen werden. Der Zuschlag ist in jedem Fall im Folgemonat auszubezahlen. Die übrigen Stunden (d.h. > 50 Stunden/Woche) sind im Folgemonat zum Grundlohn mit Zuschlag zu entschädigen.

Der Überstundensaldo ist bis **Ende April** jedes Jahres vollständig abzubauen (Art. 26 Abs. 4 LMV). Ist dies aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich, ist der verbleibende Saldo Ende April zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 % zu entschädigen.

Unter Berücksichtigung der neuen Abrechnungsperiode vom 1. Mai bis zum 30. April gemäss NEU Art. 24 Abs. 1 LMV stellt sich die Frage, wie die neu erwirtschafteten Überstunden zwischen 1. Januar 2023 und 30. April 2023 zu handhaben sind. Der SVK Vorstand hat beschlossen, dass Überstunden, die ab dem 1. Januar 2023 anfallen, auf den neuen Überstundensaldo übertragen werden können. Diese Überstunden sind bis zum 30. April 2024 abzubauen. In der Zeit vom 1. Januar 2023 bis zum 30. April 2023 können die Überstunden des Vorjahres (2022) nach dem bisherigen System des LMV 2022 bis Ende April 2023 abgebaut oder entschädigt werden.

Zur Vermeidung von Arbeiten bei grosser Hitze oder Schlechtwetter kann neu der Ausgleich auch stundenweise angeordnet werden (Art. 26 Abs. 3 LMV).

Art. 26 Abs. 5 LMV erhält neu folgenden Wortlaut: "Bei Austritt während des **Abrechnungsjahres** ist analog wie in Abs. 4 basierend auf dem Pro-rata-Anteil der Jahresarbeitszeit zu verfahren."

F. Feiertagsentschädigung

Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die Anzahl Stunden, welche gemäss dem massgebenden Arbeitszeitkalender auf den Feiertag entfallen. Diese Stunden sind dem Arbeitnehmer zum Grundlohn am Ende des Monats, in welchen der Feiertag fällt, zu entschädigen (Art. 38 Abs. 2 i.V.m. Art. 24 Abs. 3 LMV). **Neu** kann bei den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden alternativ die prozentuale Abgeltung der Feiertage schriftlich vereinbart werden. Massgebend ist jeweils der von der zuständigen paritätischen Berufskommission jährlich bestimmte Prozentsatz. Die Auszahlung erfolgt mit der monatlichen Lohnauszahlung. Die Abgeltungsmethode darf unterjährig nicht gewechselt werden. Die Kommissionen weisen darauf hin, dass der jährlich (Abrechnungsjahr) bestimmte Prozentsatz von der zuständigen paritätischen Berufskommission neu auf den anwendbaren Musterarbeitszeitkalender publiziert werden.

Die PBKBE wird die jeweils gültige Feiertagsentschädigung auf der Homepage www.pbkbe.ch sowie auf dem jeweils sektionalen Arbeitszeitkalender kommunizieren.

G. Vaterschaftsurlaub

Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder die für mehr als drei Monate angestellt worden sind, haben neu u.a. Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen (Art. 39 Abs. 1 lit. c neu LMV): Vaterschaftsurlaub bei Geburt eines eigenen Kindes: **10 Tage**. Der Bezug des Vaterschaftsurlaubs richtet sich nach Artikel 329g OR. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung (EO) fällt dem Arbeitgeber zu.

H. Basislöhne

Die Basislöhne (Mindestlöhne) im Bauhauptgewerbe (Art. 41 LMV und Anhang 9 LMV) werden per 01. Januar 2023 um CHF 100.00 pro Monat bzw. analog die Stundenlöhne (mathematisch gerundet auf CHF 0.05) erhöht.

Für den Grund- und Spezialtiefbau sind die entsprechenden Bestimmungen im Anhang 13 zum LMV (Art. 6 Abs. 2) und für das Betontrenngewerbe diejenigen im Anhang 17 zum LMV (Art. 5 Abs. 2) massgebend.

I. Effektivlöhne

Allen dem LMV unterstellten Arbeitnehmern wird per 01. Januar 2023 eine (generelle) Anpassung des Einzellohnes auf allen Lohnklassen gemäss Art. 42 LMV und den Anhängen 13 und 17 LMV um jeweils CHF 150.00/Monat (CHF 0.85/Stunde bei vereinbartem Stundenlohn) gewährt. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer im Jahr 2022 mindestens 6 Monate in einem dem LMV unterstellten Betrieb gearbeitet hat und „voll leistungsfähig“ ist (vgl. 45 Abs. 1 lit. a LMV). Berechnungsgrundlage für die Anpassung ist der Einzellohn vom 31. Dezember 2022. Ab dem 01. Juli 2022 bereits vereinbarte generelle (betriebsweite) Teuerungsanpassungen und Lohnerhöhungen können an die vorstehende Erhöhung per 01. Januar 2023 angerechnet werden.

An der Sitzung vom 9. Februar 2023 hat der SVK Vorstand beschlossen, dass die in der Vereinbarung vom 29. November 2022 vorgesehenen Lohnanpassungen nur auf die Lohnklassen gemäss Art. 42 sowie den Anhängen 13 und 17 LMV zu gewähren sind, weshalb eine Lohnanpassung für die Lernenden ausgeschlossen ist.

J. Arbeit im Wasser oder Schlamm

Die Regelung in Art. 57 LMV, wonach für die Arbeit im Wasser oder Schlamm ein Lohnzuschlag von 20 % bis 50 % ausgerichtet wird, wurde in folgender Tabelle präzisiert:

- a) Kniehohe Stiefel 25 %
- b) Stiefel, die bis zu den Hüften reichen 35 %
- c) Hose für die Arbeit im Wasser 50 %

K. Aufträge an Zweitbetriebe

Neu wird in Art. 78bis Abs. 2 LMV Folgendes bestimmt: Werden von LMV unterstellten Betrieben Aufträge an Zweitbetriebe vergeben, so hat der Hauptbetrieb zu überprüfen, ob eine GAV-Bescheinigung, welche Auskunft über durchgeführte Kontrollen und über die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen des auf den Zweitbetrieb anwendbaren GAV gibt, vorliegt. Liegen gemäss GAV-Bescheinigung zum Zeitpunkt der Vergabe GAV-Verfehlungen vor, darf der Zweitbetrieb nicht eingesetzt werden. Halten sich Betriebe nicht an diesen Grundsatz, so spricht die paritätische Kommission Sanktionen gemäss Art. 79 LMV aus.

Wann wird das Bescheinigungsergebnis «*es liegen GAV-Verfehlungen vor*» Stand heute abgebildet? Diese Zuordnung erfolgt in der Regel, wenn die Begleichung der festgelegten Sanktionen oder der Nachzahlung gemäss Definitiven Beschluss der PBK nach Fristablauf und Mahnung ausstehend sind.

L. Anhang 15 LMV

In Anhang 15 Art. 1.2 LMV erfolgte eine redaktionelle Überarbeitung. Zur Einreihung in Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter) sind Arbeitnehmende neu insb. wie folgt berechtigt: a) Baumaschinenführer mit Abschluss gemäss allen Prüfungsreglementen bis und mit demjenigen vom 01. Januar 2010 für Baumaschinenführer. b) Baumaschinenführer mit Ausbildung und Abschluss in den Kantonen Neuenburg, Wallis, Waadt und Genf; im Kanton Genf gehen die Regelungen der Zusatzvereinbarung „Genf“ vor. c) Baumaschinenführer mit Ausweis K-BMF M2 – M7 (M1 ausgenommen), welche mehr als gelegentlich als Baumaschinenführer tätig sind. d) Ist jemand nur gelegentlich, das heisst weniger als 20 % der Arbeitstage als Baumaschinenführer M2-M7 tätig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Lohnklasse B. Ob gelegentliche Tätigkeit vorliegt, haben die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Beginn des Jahres schriftlich zu vereinbaren. Art. 2.3. des Merkblatts für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise wird neu durch folgende Bestimmung ersetzt: 2.3 Frankreich Das Zertifikat „certificat d'aptitude professionnelle de maçon“ (CAP) ist mit einem zusätzlichen Praxisnachweis auf Baustellen von einem Jahr gleichwertig und berechtigt zur Einreihung in die Lohnklasse Q.

M. Anhang 17 LMV

In Anhang 17 Art. 7 Abs. 1 LMV wird die Verpflegungsentschädigung von CHF 15.00 auf CHF 16.00 pro Hauptmahlzeit erhöht.

N. Merkblätter / Formulare / Bibliothek

Gerne machen wir Sie für weiterführende Informationen und Merkblätter / Formulare / Bibliothek zum LMV auf folgende Links aufmerksam: <https://www.pbkbe.ch> / <https://www.svk-bau.ch>. Hier werden auch die jeweiligen Entscheide über die Auslegung der SVK im Detail publiziert.

O. Wichtiger Hinweis

Diese Aufzählung der wichtigen Änderungen und bestehenden Bestimmungen im LMV ist nicht abschliessend und es sind die Vorschriften des LMV einzuhalten.