

Anhang 1	Protokollvereinbarung zum LMV zu «Lehr und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge» sowie zur «Berechtigung zum Abschluss von Anschlussverträgen» vom 26. Mai 2005	1
Anhang 2	Zusatzvereinbarung über die Anpassung der Löhne 2006 vom 26. Mai 2005	2
Anhang 3	aufgehoben	3
Anhang 4	aufgehoben	4
Anhang 5	Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» vom 26. Mai 2005	5
Anhang 6	Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen vom 26. Mai 2005	6
Anhang 7	Protokollvereinbarung zum betrieblichen Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV 2006 vom 26. Mai 2005	7
Anhang 8	Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des prozentualen 13. Monatslohnes	8
Anhang 9	Basislöhne vom 1. Februar 2006	9
Anhang 10	Merkblatt betreffend Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe vom 26. Mai 2005	10
Anhang 11	aufgehoben	11
Anhang 12	Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten vom 8. Dezember 2005	12
Anhang 13	Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau» vom 26. Mai 2005	13
Anhang 14	aufgehoben	14
Anhang 15	Katalog über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q sowie SVK-Merkblatt für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise	15
Anhang 16	Richtlinien über Schichtarbeit vom 26. Mai 2005	16
Anhang 17	Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe vom 26. Mai 2005	17

Anhang 1

**Protokollvereinbarung zum
LMV zu den «Lehr- und
Arbeitsbedingungen
der Lehrlinge» sowie zur
«Berechtigung zum
Abschluss von Anschluss-
verträgen»
vom 26. Mai 2005**

Protokollvereinbarung zum LMV zu den «Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge» sowie zur «Berechtigung zum Abschluss von Anschlussverträgen»

vom 26. Mai 2005¹

Die LMV-Vertragsparteien schliessen folgende Protokollvereinbarung ab, die integrierender Bestandteil des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe 2006–2008 (LMV 2006), nachfolgend LMV, ist:

Kapitel 1 Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge

Art. 1 Grundsatz

Gestützt auf Art. 3 Abs. 3 LMV gelten für die in den Betrieben in der Lehre stehenden Lehrlinge (ausgenommen kaufmännische Lehrlinge und Lehrlinge des technischen Bereichs) nachstehende Regelungen über das Lehr- und Arbeitsverhältnis.

Art. 2 Ferienanspruch

Die jährlichen Ferien betragen sechs Wochen.

Art. 3 Empfehlungen für Lehrlingsentschädigungen

Die Sektionen und Fachgruppen des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV) geben jährlich Empfehlungen für die Festsetzung der Lehrlingsentschädigungen heraus.

Art. 4 13. Monatslohn

Den Lehrlingen wird ein 13. Monatslohn gemäss den Bestimmungen von Art. 49 und 50 LMV gewährt. Die Sektionen und Fachgruppen des SBV tragen dieser Leistung in ihren Empfehlungen für die Festsetzung der Lehrlingsentschädigungen angemessene Rechnung.

Art. 5 Zusätzliche Leistungen

Den Lehrlingen werden folgende weitere Leistungen erbracht:

- a) Feiertagsentschädigung nach Art. 38 LMV;
- b) Entschädigung der unumgänglichen Absenzen nach Art. 39 LMV;
- c) Entschädigungen bei Leistung von Militär-, Schutz- und Zivildienst nach Art. 40 LMV;
- d) Auslagenersatz bei Versetzungen nach Art. 60 LMV;
- e) Erschwerniszuschlag für Arbeit im Wasser oder Schlamm nach Art. 57 LMV;
- f) Zulage für Untertagsarbeiten nach Art. 58 LMV, und zwar während aller Lehrjahre im Ausmass von 50 %;

¹ Ersetzt die Vereinbarung vom 25. März 2002

- g) Krankentaggeld-Versicherung nach Art. 64 LMV (unter Vorbehalt zwingender gesetzlicher Bestimmungen).

Art. 6 Beitrag an Vollzugs- und Bildungsfonds

Die Lehrlinge haben den Beitrag an den Vollzugs- und den Bildungsfonds nach Art. 8 LMV zu entrichten.

Art. 7 Akkordlohnarbeit

Die Lehrlinge dürfen keine Akkordlohnarbeiten verrichten.

Art. 8 Weiterbeschäftigung

Die Lehrmeister sind gehalten, ihre Lehrlinge unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten nach erfolgreichem Abschluss der Lehre eine angemessene Zeit im Betrieb weiter zu beschäftigen oder sich für eine Weiterbildungsmöglichkeit einzusetzen.

Kapitel 2 Berechtigung zum Abschluss von Anschlussverträgen

Art. 9 Abschluss von Anschlussverträgen durch den Schweizerischen Baumeisterverband und seiner Sektionen

1 Der Schweizerische Baumeisterverband besitzt das Recht, mit Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleich lautenden LMV für das Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie die Sand- und Kiesgewinnung abzuschliessen.

2 Die Sektionen des Schweizerischen Baumeisterverbandes besitzen das Recht, mit Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) in Bezug auf den Abschluss von lokalen GAV mit Sektionen der beiden erwähnten Baukaderverbände entsprechende Anschlussverträge im Sinne von Abs. 1 abzuschliessen.

Art. 10 Abschluss von Anschlussverträgen durch die Arbeitnehmerorganisationen des LMV

Die Arbeitnehmerorganisationen des LMV besitzen das Recht, mit dem Schweizerischen Baumeisterverband im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleich lautenden GAV für Poliere und Werkmeister (Poliervertrag) abzuschliessen.

Art. 11 Gemeinsame Bestimmungen

Hinsichtlich allfälliger Anschlussverträge wird festgehalten, dass während der Geltungsdauer der entsprechenden GAV die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des LMV zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und den unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen des LMV, die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des Poliervertrages zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und Baukader Schweiz sowie der Schweizerischen Kader-Organisation geführt werden.

Anhang 2

Zusatzvereinbarung über die Anpassung der Löhne 2006 vom 26. Mai 2005

Zusatzvereinbarung über die Anpassung der Löhne 2006

vom 26. Mai 2005

Die LMV-Vertragsparteien treffen die folgende Vereinbarung über die Lohnanpassungen per Inkrafttreten LMV 2006.

I. Anpassung der effektiven Löhne

1. Alle Arbeitnehmenden, die die nachfolgend genannten Voraussetzungen erfüllen (Ziff. 2), haben ab Inkrafttreten Anspruch auf eine generelle Erhöhung ihres effektiven Lohnes um CHF 106.– pro Monat bzw. CHF 0.60 pro Stunde. Bei Teilzeitangestellten im Monatslohn reduziert sich der Anspruch entsprechend dem Anstellungsgrad. Damit ist die Teuerung bis Oktober 2005 ausgeglichen.
2. Anspruch auf die Lohnerhöhungen haben alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate gedauert hat; dies gilt auch für Saisonarbeitnehmende oder Kurzaufenthalter, welche 2005 mindestens sechs Monate in einem dem LMV unterstellten Betrieb gearbeitet haben und im Jahre 2006 erneut im gleichen Betrieb arbeiten. Der Anspruch auf Lohnerhöhung nach Ziffer 1 setzt zudem die volle Leistungsfähigkeit voraus (vgl. nachfolgend Ziff. 3.).
3. Für Arbeitnehmende, die im Sinne von Art. 45 Abs. 1 lit. a LMV dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, die die vorstehenden Ansätze unterschreiten kann. Für Meinungsverschiedenheiten gilt Art. 45 Abs. 2 LMV.

II. Anpassung der Basislöhne

Art. 41 Abs. 2 LMV erhält folgende Fassung:

- a) Die Basislöhne je Lohnklasse betragen in Franken im Monat bzw. in der Stunde (Einteilung siehe Anhang 9).

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	5891/32.85	5236/29.15	5041/28.10	4751/26.35	4226/23.55
BLAU	5651/31.65	5161/28.80	4971/27.75	4626/25.75	4161/23.25
GRÜN	5411/30.45	5091/28.45	4901/27.45	4501/25.15	4101/23.00

- b) Anhang 9, Art. 18 von Anhang 12, Artikel 6 von Anhang 13 und Artikel 5 Abs. 2 von Anhang 17 LMV werden entsprechend der vorstehenden Zahlenwerte in Art. 41 Abs. 2 angepasst (Erhöhung um je CHF 106.– pro Monat bzw. –.60 pro Stunde).

III. Inkrafttreten

Diese Lohnanpassungen treten mit dem LMV 2006 in Kraft.
Zürich, 26. Mai 2005

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

D. Lehmann W. Messmer M. Buro

Für die Gewerkschaft Unia

H. U. Scheidegger V. Pedrina J. Robert

Für die Gewerkschaft Syna

E. Zülle M. Haas P.-A. Grosjean

Anhang 3

aufgehoben

Anhang 4

4

aufgehoben

Anhang 5

5

Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Mitwirkungsvereinbarung) vom 26. Mai 2005

Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Mitwirkungsvereinbarung)

vom 26. Mai 2005¹

Die LMV-Vertragsparteien schliessen in Umsetzung des auf den 1. Mai 1994 in Kraft getretenen Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden in den Betrieben vom 17. Dezember 1993 (genannt Mitwirkungsgesetz), der Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes, des Arbeitsgesetzes, des am 17. Dezember 1993 geänderten Obligationenrechtes sowie gemäss Art. 73 des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV 2006; nachstehend LMV) folgende Zusatzvereinbarung ab:

Kapitel 1 Zweck, Geltungsbereich, Begriffe

Art. 1 Zweck

Zweck dieser Vereinbarung ist es, für das schweizerische Bauhauptgewerbe:

- a) das Mitwirkungsgesetz stufengerecht umzusetzen,
- b) sozialpartnerschaftliche Lösungen zu treffen in den Bereichen:
 1. der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge,
 2. des Betriebsüberganges und der Massenentlassung und
 3. der Bestellung und der Funktion der Arbeitnehmervertretung.

Art. 2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Betriebe und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem Betrieb, die dem Landesmantelvertrag des schweizerischen Bauhauptgewerbes unterstellt sind. Ähnlich lautende Vereinbarungen werden mit anderen Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen, welche die Interessen der übrigen Arbeitnehmenden in Betrieben des schweizerischen Bauhauptgewerbes wahrnehmen.

Art. 3 Begriffe im Mitwirkungsrecht

1 *Information* bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen direkt die Arbeitnehmenden über eine betriebliche Angelegenheit im Rahmen des Mitwirkungsgesetzes informiert und Gelegenheit zur Aussprache gibt.

2 *Mitsprache* bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch den Arbeitgeber mit der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen mit den Arbeitnehmenden besprochen werden. Der vom Arbeitgeber gefällte Entscheid ist der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen den Arbeitnehmenden bekannt zu geben, und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.

¹ Ersetzt die Vereinbarung vom 25. März 2002

3 *Mitentscheidung* bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen der Arbeitnehmenden getroffen werden kann.

4 *Selbstverwaltung* bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen den Arbeitnehmenden zur selbständigen Erledigung übertragen werden.

Kapitel II Information

Art. 4 Gegenstand der Information sowie Durchführung

1 Der Betrieb informiert in Anwendung von Art. 9 Mitwirkungsgesetz mindestens ein Mal jährlich die Arbeitnehmenden über die Auswirkungen des Geschäftsganges:

- a) auf die Beschäftigung und
- b) auf die Beschäftigten.

2 Bei ausserordentlichen Ereignissen erfolgt die Information unverzüglich und in angemessener Form, vorbehalten bleiben die besonderen Vorschriften bei Betriebsübergang und Massenentlassung (Art. 24 ff. dieser Vereinbarung). Eine Information an die GAV-Vertragspartner erfolgt bei Betriebsübergang und Massenentlassung (Art. 25 Abs. 5 und 27 dieser Vereinbarung).

3 Die Information kann erfolgen:

- a) schriftlich an die Arbeitnehmenden oder mündlich an einer Betriebsversammlung;
- b) oder mündlich an einer Sitzung der Arbeitnehmervertretung, sofern eine solche vorhanden ist.

Kapitel III Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge

Art. 5 Grundsatz

1 Der Betrieb und die Arbeitnehmenden arbeiten zur Gewährleistung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge zusammen.

2 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Wahrung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge ein. Grundlage bilden insbesondere:

- a) die gesetzlichen Vorschriften und Weisungen;
- b) die sozialpartnerschaftlich getragene und von der EKAS² genehmigte Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe»;
- c) die Empfehlungen und Programme des «Forums für Arbeitssicherheit auf dem Bau»;
- d) die Dienstleistungen der Beratungsstelle für Arbeitssicherheit (BfA).

² Genehmigt am 8. Juli 1997 durch die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS). In Kraft seit 15. Juli 1997. Heutige Bezeichnung «sicuro».

Art. 6 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

1 Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

2 *Der Arbeitgeber* sorgt insbesondere dafür, dass:

- a) alle in seinem Betrieb bzw. auf seiner Baustelle beschäftigten Arbeitnehmenden, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmenden anderer Betriebe, die in seinem Auftrag arbeiten, über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge frühzeitig und ausreichend informiert und ausgebildet werden³;
- b) eine «Kontaktperson Arbeitssicherheit» (sog. «Kopas») gemäss Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» bestimmt ist, die entsprechend ausgebildet und mit der Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben betraut ist.

3 Durch eine frühzeitige und umfassende Information und Ausbildung sollen die Arbeitnehmenden in der Lage sein, im Rahmen seiner Verantwortlichkeit jederzeit selbständig und sachgemäss zu handeln.

Art. 7 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden

1 Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

2 Die Arbeitnehmenden sind berechtigt, Vorschläge sowie Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge dem Betrieb zu unterbreiten.

3 Der einzelne Arbeitnehmende hat bezüglich Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit folgende Pflichten⁴:

- a) er befolgt die Weisungen des Arbeitgebers;
- b) er benutzt die notwendige persönliche Schutzausrüstung und trägt geeignetes Schuhwerk;
- c) bei Erkennen von Mängeln, welche die Arbeitssicherheit beeinträchtigen, beseitigt er die Mängel soweit möglich oder meldet sie dem Vorgesetzten;
- d) er versetzt sich nicht in einen Zustand, in dem er sich selbst oder andere Menschen gefährdet oder das ihm anvertraute Material der Beschädigung aussetzen könnte.

Art. 8 Betriebsbesuche

1 Die Arbeitnehmenden im Betrieb sind über Betriebsbesuche der Vollzugsbehörden der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge rechtzeitig vom Betrieb zu benachrichtigen. Der Betrieb teilt das Ergebnis sowie allfällige Anordnungen der Vollzugsbehörden den Arbeitnehmenden mit⁵.

2 Die Arbeitnehmenden können nach Rücksprache mit dem Betrieb die zuständigen Vollzugsbehörden zu einem Betriebsbesuch auffordern.

³ Art. 2 und 5 VO 3 zum Arbeitsgesetz sowie Art. 3 der VO über die Unfallverhütung

⁴ Art. 11 VO über die Unfallverhütung und Art. 10 VO 3 zum Arbeitsgesetz

⁵ Art. 6 der VO 3 zum Arbeitsgesetz

Art. 9 Informationsbeschaffung

Die Arbeitnehmenden können nach Rücksprache mit dem Betrieb bei Behörden und externen Spezialisten der Arbeitssicherheit sowie Lieferanten die für die Sicherheit und die Gesundheitsvorsorge notwendigen Informationen einholen⁶. Sofern externe Stellen der Arbeitssicherheit oder Gesundheitsvorsorge angegangen werden sollen, ist vorgängig mit dem Betrieb die Kostenfrage zu regeln.

Art. 10 Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge in der Arbeitnehmervertretung

1 Soweit eine Arbeitnehmervertretung besteht, kann diese aus ihrer Mitte eine besondere Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge bestimmen.

2 Die Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge soll auf zweckmässige Art und Weise aus- und weitergebildet werden. Sofern vom Arbeitgeber angeordnet, gilt die für die Aus- und Weiterbildung verwendete Zeit als Arbeitszeit.

3 Arbeitnehmende sind berechtigt, sich in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes an die Person für Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge oder an die «Kontaktperson für Sicherheitsfragen» (Kopas) zu wenden.

4 Die zuständige paritätische Kommission kann von den Arbeitnehmenden bzw. vom Betrieb angerufen werden, wenn:

- a) der Betrieb Regeln der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge im Rahmen des Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» verletzt und die Arbeitnehmenden weder bei der «Kontaktperson für Arbeitssicherheit» (Kopas) noch beim Arbeitgeber Gehör finden;
- b) die «Person für Fragen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge» trotz Aufforderung durch den Betrieb ihren Pflichten im Rahmen des Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» nicht nachkommt.

Kapitel IV Besondere betriebliche Situationen

Unterkapitel 1 Massnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit und Betriebseinstellung

Art. 11 Überstunden

Überstundenarbeit in den Betrieben ist auf ein Minimum zu beschränken und einzig in sachlich begründeten oder zeitlich dringenden Fällen anzuordnen unter Berücksichtigung der entsprechenden Bestimmungen im Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe sowie allfälligen Bestimmungen in den lokalen oder sektionalen Gesamtarbeitsverträgen. Die Überstundenarbeit soll in Freizeit kompensiert werden.

⁶ Art. 6 VO 3 zum Arbeitsgesetz und Art. 6a VO über die Unfallverhütung

Art. 12 Akkordlohnarbeit

In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. Möglichkeiten sollen Akkordlohnarbeiten nur ausnahmsweise und nur dann betriebsfremden Akkordanten übertragen werden, wenn die entsprechende Arbeit nicht durch betriebseigenes Personal technisch einwandfrei und wirtschaftlich ausgeführt werden kann.

Art. 13 AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfen

In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. Möglichkeiten sollen AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfsbeschäftigte in erster Linie zum Aussetzen der Arbeit veranlasst werden. Soziale Aspekte sind dabei zu berücksichtigen.

Unterkapitel 2 Dauer und Modalitäten der Kurzarbeit oder einer vorübergehenden Betriebsschliessung

Art. 14 Grundsatz

Kurzarbeit soll so angesetzt werden, dass der gesetzliche Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht werden kann.

Art. 15 Anordnung von Kurzarbeit

1 Der Betrieb kann Kurzarbeit anordnen, wenn:

- a) der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und der Arbeitsausfall je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmenden insgesamt geleistet werden (Art. 32 AVIG⁷),
- b) die Anmeldung rechtzeitig bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle erfolgte (Art. 36 AVIG),
- c) die betroffenen Arbeitnehmenden rechtzeitig informiert worden sind und
- d) jeder einzelne betroffene Arbeitnehmende seine Zustimmung, die aus Beweisgründen schriftlich erfolgen sollte, erteilt hat.

2 Sind die Voraussetzungen nach Abs. 1 dieses Artikels nicht vollständig erfüllt, hat der Betrieb nach Art. 324 Abs. 1 OR den Lohn für die Ausfallstunden zu entrichten.

3 Der Betrieb teilt die Anordnung von Kurzarbeit unverzüglich der zuständigen paritätischen Berufskommission mit.

Art. 16 Entschädigung und Geltendmachung des Anspruchs

1 Der Betrieb ist nach Art. 37 AVIG verpflichtet:

- a) die Kurzarbeitsentschädigung vorzuschüssen und den Arbeitnehmenden am ordentlichen Zahlungstermin auszurichten,
- b) die Kurzarbeitsentschädigung für die Karenzzeit zu seinen Lasten zu übernehmen und
- c) während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit zu bezahlen.

⁷ BG über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, im folgenden AVIG)

2 Für die Geltendmachung von Kurzarbeitsentschädigungs-Ansprüchen wird empfohlen, sich an die ALV-Zahlstellen der Vertragsparteien des Landesmantelvertrages zu wenden.

Art. 17 Befristung der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung

Die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit oder der befristeten Betriebseinstellung legt der Betrieb vor Beginn und nach Absprache mit den Arbeitnehmenden fest. Dauer und Meldepflicht richten sich nach dem AVIG.

Art. 18 Gleichbehandlung der Beschäftigten

Es ist darauf zu achten, dass bei Kurzarbeit oder bei befristeter Betriebseinstellung nach Möglichkeit für alle Beschäftigten die gleichen Bedingungen gelten. Sind lediglich einzelne Baustellen oder Betriebsabteilungen betroffen, ist eine sinnvolle Rotation vorzusehen.

Art. 19 Lohnanspruch

Arbeitnehmende im Stunden- oder Monatslohn bzw. Arbeitnehmende mit monatlich ausgeglichener Entlohnung sind grundsätzlich gleich zu behandeln. Für die infolge Kurzarbeit ausfallenden Arbeitsstunden wird bei den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden eine Lohnkürzung im Verhältnis der ausfallenden Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit vorgenommen.

Art. 20 Feiertage während der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung

Feiertage, die in eine Periode von Kurzarbeit oder einer Betriebseinstellung fallen (soweit nicht an die Ferien angerechnet), sind mit den reduzierten, während der Kurzarbeit oder Betriebseinstellung massgebenden Arbeitsstunden zu entschädigen, sofern sie nicht durch Lohnprozente abgegolten werden. Allfällig anders lautende Bestimmungen in lokalen oder sektionalen Gesamtarbeitsverträgen gehen vor.

Art. 21 Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung

Bei Kurzarbeit, vorübergehender Betriebseinstellung oder gänzlicher Arbeitslosigkeit ist die Prämienzahlung mit den Sozialversicherern unverzüglich abzuklären. Grundsätzlich gilt, dass erkrankte Arbeitnehmende während einer Periode von Kurzarbeit oder Betriebseinstellung ungekürzte Taggeldleistungen beziehen. Die Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung sollen nicht höher sein, als die Ansprüche der Arbeitnehmenden ohne Eintritt des Krankheitsfalles gegenüber Arbeitgeber und Arbeitslosenversicherung gesamthaft betragen würden.

Art. 22 Beiträge an die AHV, IV, EO, ALV, berufliche Vorsorge und Unfallversicherung, Kinderzulagen

1 Nach Art. 37 lit. c AVIG ist der Betrieb verpflichtet, während der Kurzarbeit entsprechend der normalen Arbeitszeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen. Der Betrieb ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen.

2 Die Beitragspflicht an die Familienausgleichskassen bzw. die Auszahlung der Kinderzulagen bei Kurzarbeit und befristeter Betriebseinstellung richtet sich nach der kantonalen Gesetzgebung.

Art. 23 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- und Zivildienst und Ferienentschädigung

- 1 Die gesamtarbeitsvertraglich festgelegten Entschädigungen werden auch bei Kurzarbeit und bei befristeter Betriebseinstellung ungekürzt ausbezahlt.
- 2 Bei Ferienbezug während der Kurzarbeit oder der vorübergehenden Betriebseinstellung wird die Entschädigung aufgrund der normalen Arbeitszeit ausgerichtet.

Unterkapitel 3 Betriebsübergang und Massenentlassung

Art. 24 Begriffe⁸

- 1 Bei Betriebsübergang wird der Betrieb gesamthaft oder teilweise einem Dritten übertragen. Dabei gehen die Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Dritten (Erwerber) über. Die einzelnen Arbeitnehmenden können diese Übertragung ablehnen. Falls ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar ist, muss der Dritte (Erwerber) den Gesamtarbeitsvertrag während eines Jahres einhalten, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.
- 2 Als Massenentlassung gelten Kündigungen von Arbeitsverhältnissen, die der Betrieb innert 30 Tagen ausspricht, wenn:
 - a) der Grund nicht im Zusammenhang mit der Person der Arbeitnehmenden steht und
 - b) folgende Arbeitnehmende betroffen sind:
 1. mindestens 10 in Betrieben, die in der Regel zwischen 20 und 100 Arbeitnehmende beschäftigen;
 2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmenden in Betrieben, die in der Regel zwischen 100 und 300 Arbeitnehmende beschäftigen;
 3. mindestens 30 Arbeitnehmende in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmende beschäftigen.

Art. 25 Konsultation der Arbeitnehmenden und Meldepflichten

- 1 Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil einem Dritten übertragen, so hat der alte Arbeitgeber in Anwendung von Art. 333a OR die Arbeitnehmenden rechtzeitig mündlich oder schriftlich zu informieren über
 - a) den Grund des Übergangs sowie
 - b) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden.
- 2 Sind im Zusammenhang mit dem Übergang Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmenden betreffen, ist den Arbeitnehmenden rechtzeitig die Möglichkeit zur Mitsprache einzuräumen⁹.
- 3 Ist eine Massenentlassung im Sinne des Gesetzes (Art. 335d OR) vorgesehen, hat der Betrieb die Arbeitnehmenden zu informieren und sie zur Mitsprache einzuladen, wie die Kündigungen ganz oder teilweise vermieden werden können.

⁸ Art. 333 Abs. 1 OR und Art. 335d OR

⁹ Art. 333a Abs. 2 OR

4 Der Arbeitgeber teilt den Arbeitnehmenden schriftlich und unter Kopie an das zuständige kantonale Arbeitsamt mit¹⁰:

- a) die Gründe der Massenentlassung,
- b) die Zahl der Arbeitnehmenden, denen gekündigt werden soll,
- c) die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmenden und
- d) den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

5 Der Betrieb informiert die zuständige paritätische Berufskommission sowie die zuständigen GAV-Partner rechtzeitig über einen Betriebsübergang oder eine Massenentlassung.

Art. 26 Entlassungskriterien

Bei einer beabsichtigten Massenentlassung sollten folgende Kriterien beachtet werden:

- a) persönliche Verhältnisse,
- b) Familienstand, Kinderzahl und Unterstützungspflichten,
- c) Dauer der Betriebszugehörigkeit und Qualifikation,
- d) berufliche Mobilität.

Art. 27 Zusammenarbeit mit dem kantonalen Arbeitsamt und den GAV-Vertragspartnern

1 Der Betrieb teilt dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt schriftlich eine beabsichtigte Massenentlassung mit¹¹; den betroffenen Arbeitnehmenden ist eine Kopie dieser Mitteilung zuzustellen.

2 Das zuständige kantonale Arbeitsamt sucht zusammen mit dem Betrieb und den GAV-Vertragsparteien nach Lösungen¹². Die betroffenen Arbeitnehmenden können dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt ihre Bemerkungen einreichen.

3 Kommt der Arbeitgeber der Konsultationspflicht gemäss Art. 335f OR nicht nach, sind die im Zusammenhang mit einer Massenentlassung ausgesprochenen Kündigungen missbräuchlich¹³.

Art. 28 Sozialplan

1 Der Betrieb ist gehalten, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan auszuarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll.

2 Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit den betroffenen Arbeitnehmenden zu führen. Die Vertragsparteien des LMV können auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmenden beigezogen werden.

¹⁰ Art. 335f Abs. 3 und Abs. 4 OR

¹¹ Art. 335g OR

¹² Art. 335g Abs. 2 und Abs. 3 OR

¹³ Art. 336 Abs. 2 lit. c und Abs. 3 OR. Folgen der missbräuchlichen Kündigung nach Art. 336a Abs. 3 OR: Entschädigung von nicht mehr als zwei Monatslöhnen an den missbräuchlich entlassenen Arbeitnehmer

Kapitel V Arbeitnehmervvertretung

Art. 29 Bildung einer Arbeitnehmervvertretung

1 In Betrieben oder Betriebsteilen mit mehr als 50 Arbeitnehmenden kann ein Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmenden (in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmenden mindestens 100 Arbeitnehmende) eine Urabstimmung über die Durchführung einer Wahl zur Bestellung einer Arbeitnehmervvertretung verlangen¹⁴. Der Arbeitgeber führt zusammen mit den Arbeitnehmenden eine Wahl durch, sofern die Urabstimmung eine Mehrheit für die Durchführung einer Wahl ergeben hat.

2 Sowohl die Urabstimmung als auch die Bestellung der Arbeitnehmervvertretung erfolgen in allgemeiner und freier Wahl.

Art. 30 Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlkreise

1 Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmenden (inkl. Lehrlinge), die:

- a) länger als sieben Monate im Betrieb tätig und fest angestellt sind,
- b) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und
- c) das 18. Lebensjahr zurückgelegt haben.

2 Die Durchführung der Wahl legt der Betrieb zusammen mit den Arbeitnehmenden in einem Reglement fest.

3 Es können Wahlkreise, wie beispielsweise Baustellenpersonal, kaufmännisches Personal, Kader, gebildet werden. Die Wählbarkeit darf in Bezug auf das Lebens- und Dienstalter sowie die Art der Anstellung eingeschränkt werden.

Art. 31 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervvertretung

1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervvertretung besitzen im Betrieb eine Vertrauensstellung. Sie sind verpflichtet, Stillschweigen zu bewahren über Informationen, die ihnen vertraulich mitgeteilt wurden. Sie bewahren ebenfalls Stillschweigen über persönliche Belange innerhalb und ausserhalb des Betriebes. Vor allfälligen Mitteilungen an die Öffentlichkeit bespricht die Arbeitnehmervvertretung mit dem Betrieb den Inhalt der Mitteilung.

2 Zusammen mit der Arbeitnehmervvertretung legt der Betrieb in einem Reglement fest:

- a) die Aufgaben der Arbeitnehmervvertretung, soweit sie nicht aus dem Gesetz oder aus dieser Vereinbarung hervorgehen und
- b) die Stufen der Mitwirkung, wie Information, Mitsprache, Mitentscheidung, bei der Erfüllung der einzelnen Aufgaben.

3 Der Betrieb legt zusammen mit der Arbeitnehmervvertretung fest, welche Tätigkeiten während der Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen.

4 Der Betrieb soll den Mitgliedern der Arbeitnehmervvertretung genügend Zeit für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit einräumen. Der Besuch von Veranstaltungen oder Kursen, für die Arbeitszeit beansprucht wird, ist frühzeitig dem Betrieb zu melden. Der Betrieb entscheidet, ob die ausgefallene Arbeitszeit bezahlt wird oder nicht.

¹⁴ Art. 5 Mitwirkungsgesetz

Art. 32 Zusammenarbeit

1 Die Arbeitnehmervertretung arbeitet mit dem Betrieb (Geschäftsleitung) nach Treu und Glauben zusammen. Der Betrieb unterstützt die Arbeitnehmervertretung in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten.

2 Der Betrieb (Geschäftsleitung) soll die Arbeitnehmervertretung frühzeitig über wichtige, sie berührende Entscheidungen, wie wirtschaftliche und personelle Lage im Betrieb, informieren.

3 Die Arbeitnehmervertretung stützt sich bei ihrer Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den sie vertretenen Arbeitnehmenden. Sie orientiert die Arbeitnehmenden regelmässig über ihre Tätigkeit sowie über Informationen, die sie vom Betrieb (Geschäftsleitung) erhalten hat und die nicht als vertraulich bezeichnet sind.

4 Die Arbeitnehmervertretung kann sich jederzeit an die Vertragsparteien des LMV wenden und Ratschläge einholen.

Kapitel VI Schlussbestimmungen**Art. 33 Meinungsverschiedenheiten¹⁵**

1 Meinungsverschiedenheiten sind der paritätischen Berufskommission zu unterbreiten; diese sucht die Parteien zu einigen. Kommt keine Einigung zustande, können die ordentlichen Gerichte angerufen werden.

2 Die betroffenen Verbände sind klageberechtigt; allerdings geht ihr Anspruch nur auf Feststellung.

Art. 34 Inkrafttreten und Dauer

Diese inhaltlich unveränderte Zusatzvereinbarung zum LMV tritt mit dem LMV 2006 in Kraft und dauert grundsätzlich solange wie der LMV 2006. Sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird.

¹⁵ Art. 15 Mitwirkungsgesetz

Anhang 6

6

**Zusatzvereinbarung
über die Unterkünfte der
Arbeitnehmenden und
die Hygiene und Ordnung
auf Baustellen (Unter-
kunftsvereinbarung)
vom 26. Mai 2005**

Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Unterkunftsvereinbarung)

vom 26. Mai 2005¹

Die LMV-Vertragsparteien schliessen in Anwendung von Art. 74 LMV zur Verbesserung der Unterkünfte für Arbeitnehmende sowie zur Aufrechterhaltung der Hygiene und der Ordnung auf Baustellen folgende Zusatzvereinbarung ab:

Kapitel 1 Zweck und Geltungsbereich

Art. 1 Zweck

1 Die vorliegende Zusatzvereinbarung wird in Anwendung von Art. 9 LMV mit dem Zweck erlassen:

- a) den Arbeitnehmenden, insbesondere den saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthaltern, angemessene Unterkünfte zur Verfügung zu stellen;
- b) den Aufenthalt und die Ordnung auf Baustellen zu regeln.

2 Dadurch sollen berechtigten Anliegen der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden Rechnung getragen und das Ansehen des Bauhauptgewerbes in der Öffentlichkeit verbessert werden.

Art. 2 Geltungsbereich

1 Der Geltungsbereich dieser Zusatzvereinbarung umfasst alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden des Bauhauptgewerbes auf dem Gebiet der ganzen Schweiz nach Art. 1 bis 3 LMV, soweit nicht öffentlich-rechtliche Vorschriften entgegenstehen.

2 Der sachliche Geltungsbereich umfasst:

- a) alle Unterkünfte, die Bauunternehmer ihren Arbeitnehmenden für Wohnzwecke zur Verfügung stellen; für Zimmer, Studios und Wohnungen gelten diese Bestimmungen sinngemäss;
- b) alle Unterkünfte, die Bauunternehmer ihren Arbeitnehmenden insbesondere auf Grossbaustellen temporär zur Verfügung stellen;
- c) Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen auf Baustellen.

3 Öffentlich-rechtliche Vorschriften, die weiter gehen als die Bestimmungen dieses Reglements, bleiben vorbehalten².

¹ Ersetzt die Vereinbarung vom 25. März 2002

² Stand 1.1.1995: Kantone Waadt, Genf und Wallis

Kapitel 2 Unterkünfte

Art. 3 Generelle Anforderungen

- 1 Gesundes Wohnen und die Sicherheit von Bewohnern und Besuchern müssen entsprechend den bestehenden Normen für Wohnzwecke, wie öffentlich-rechtliche Vorschriften, Brandschutzvorschriften usw., gewährleistet sein.
- 2 Der Lärm- und Schallschutz nach innen und aussen hat den Anforderungen für Wohnzwecke zu entsprechen.
- 3 Unterkunftsräume (inkl. Sanitärräume) müssen beheizbar sein.
- 4 Für die Bewohner muss eine Telefonstation in der Nähe (Richtwert: 150 m) erreichbar sein. In Unterkünften muss ab zehn Bewohnern eine Telefonstation (Richtwert: je 10–15 Bewohner eine Telefonstation) zur Verfügung stehen.

Art. 4 Verpflegungseinrichtungen (Kantinen, Küchen und Gemeinschaftsküchen)

- 1 Bei Unterkünften ist die Möglichkeit einer warmen Verpflegung der Bewohner sicherzustellen. Dazu bestehen folgende Möglichkeiten:
 - a) Kantinenbetrieb;
 - b) Küchen/Gemeinschaftsküchen zum Selbstkochen;
 - c) auswärtig organisierte Verpflegungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung.
- 2 *Kantinen:* Für Kantinen gilt folgendes:
 - a) bei Kantinenbetrieb bzw. auswärtiger Verpflegung ist die Möglichkeit des Bezuges bzw. der Zubereitung von heissem Wasser in der Unterkunft zu gewährleisten;
 - b) für die Einrichtung und den Betrieb sind die öffentlich-rechtlichen Vorschriften zu beachten.
- 3 *Küchen und Gemeinschaftsküchen:* Für Küchen und Gemeinschaftsküchen gilt Folgendes:
 - a) Gemeinschaftsküchen sind wie folgt auszurüsten:
 1. Kochstellen (z. B. elektrische Kochplatten) sind in genügender Anzahl bereitzustellen. (Richtwert: für ein bis acht Personen pro Person eine Kochstelle; für je zwei weitere Personen 1 zusätzliche Kochstelle.) Bei Schichtbetrieb kann diese Norm unterschritten werden;
 2. Spültröge mit Kalt- und Warmwasser;
 3. Kühlschränke/Kühlmöglichkeiten mit genügend Kapazität (soweit möglich: abschliessbar);
 4. geeignete persönliche Aufbewahrungskästen für Lebensmittel für Gemeinschaftsunterkünfte abschliessbar (Minimalwert: 100 Liter);
 - b) Gemeinschaftsküchen ohne separaten Aufenthalts- bzw. Essraum sind zulässig bis 12 Personen, soweit deren Bewegungsfreiheit nicht unnötig eingeschränkt wird. Pro Person ist ein Sitzplatz mit zugehörigem Tisch und genügend grosser Rüstfläche vorzusehen;
 - c) Gemeinschaftsküchen mit separatem Aufenthalts- und Essraum haben genügend grosse Rüsttische und Bewegungsfläche aufzuweisen.

Art. 5 Ess- und Aufenthaltsräume

Ess- und Aufenthaltsräume sind wohnlich zu gestalten und mit den nötigen Möbeln auszustatten. Zur Ausrüstung gehört je Person eine Sitzgelegenheit (mit Rückenlehne) mit zugehöriger Tischfläche. Bei Schichtbetrieb kann diese Norm unterschritten werden.

Art. 6 Schlafzimmer

1 Schlafzimmer bei neuen permanenten Unterkünften haben mindestens folgende Bodenflächen aufzuweisen:

- a) 1-Bett-Zimmer (8 m²);
- b) 2-Bett-Zimmer (12 m²).

2 Kajütenbetten und 3- oder 4-Bett-Zimmer in bestehenden Unterkünften (16 m² bzw. 20 m²) sind nur im Einzelfall und unter Berücksichtigung von Art. 20 dieser Zusatzvereinbarung zulässig.

3 Jeder Bewohner hat Anspruch auf ein einwandfreies Bett mit Bettzeug sowie neben weiteren Ablagemöglichkeiten einen abschliessbaren einteiligen Schrank (ca. 1.00 bis 1.20 x 0.60 x 1.80 m) und Sitzgelegenheit (mit Rückenlehne) mit Tisch/ Stromanschluss.

Art. 7 Sanitäre Einrichtungen

1 Für alle Unterkünfte sind vorzusehen:

- a) WC- und Pissoir-Anlagen, Lavabos und Duschen unter Einhaltung folgender Richtwerte:
 1. Sitz-WC: 1 je 5 Personen,
 2. Pissoir: 1 je 7 Personen,
 3. Lavabo: 1 je 2 Personen,
 4. Dusche: 1 je 5 Personen;
- b) Rasiersteckdosen;
- c) die oben erwähnten Richtwerte gelten für Unterkünfte und sind für Zimmer, Studios und Wohnungen sinngemäss anzuwenden.

2 Für das Waschen und Trocknen von Kleidungsstücken sind ausserhalb der Schlafräume geeignete Einrichtungen (z. B. Waschmaschinen, Trocknungsräume oder Tumbler) zur Verfügung zu stellen, oder es ist ein Wäschereinigungsdienst zu organisieren.

3 Verbindungen zwischen Schlaf- und Sanitärtrakt sind gedeckt und beleuchtbar einzurichten.

Art. 8 Temporäre Unterkünfte

Bei temporären Unterkünften (z. B. für die Dauer einer Baustelle) können die Werte nach Art. 3 bis 7 dieses Reglements, unter Information an die zuständige paritätische Berufskommission, angemessen unterschritten werden.

Art. 9 Betriebsvorschriften

1 Die Betriebsvorschriften für Unterkünfte sind in einer Hausordnung in der Sprache der Bewohner aufzuführen. Die Hausordnung regelt insbesondere:

- a) die regelmässige Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten für eine hygienische Nutzung,
- b) die Benützung der allgemeinen Räume,
- c) das Verbot der Zubereitung warmer Verpflegung in den Schlafräumen,
- d) die Anweisungen hinsichtlich Waschen und Trocknen von Kleidungsstücken,
- e) das Rauchverbot in gewissen Räumen,
- f) den sparsamen Energieverbrauch,
- g) das Besuchs- und Gastrecht,

- h) die Nachtruhe,
 - i) die Parkierungsvorschriften,
 - k) die Ordnung in der Umgebung der Unterkünfte,
 - l) das Verhalten bei Notfällen und Erster Hilfe,
 - m) das Vorgehen zum Abschluss einer Diebstahlversicherung.
- 2 Der Logisgeber organisiert:
- a) die Erneuerung der Bettwäsche alle zwei Wochen,
 - b) Desinfizierung und Reinigung der Wolldecken und Matratzen vor der Abgabe,
 - c) die Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten,
 - d) die umweltgerechte Abfallbeseitigung,
 - e) den Wäschedienst,
 - f) den Postdienst und gewährleistet die persönliche und diskrete Zustellung,
 - g) den Notfalldienst bzw. Erste Hilfe Kasten (mindestens 1 je Gebäude). Der Kranke bzw. der Verunfallte ist entsprechend seiner Krankheit bzw. seinem Unfall individuell unterzubringen,
 - h) den Gebrauch der Feuerlöscheinrichtungen sowie die Instruktion für den Brandfall.

Art. 10 Logiskosten

1 Die Logiskosten sind unter Berücksichtigung der Anlage und Betriebskosten sowie des Komforts festzusetzen und sollen grundsätzlich kostendeckend sein; einzelvertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

2 Die unterzeichneten Vertragsparteien erarbeiten Grundlagen für die Berechnung der Logiskosten zuhanden der lokalen Vertragsparteien bzw. der lokalen paritätischen Kommissionen (siehe Beilage zu dieser Zusatzvereinbarung «Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten»).

Kapitel 3 Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen auf Baustellen

Art. 11 Allgemeine Ansprüche

Auf allen Baustellen sind unter Vorbehalt von Art. 14 dieser Zusatzvereinbarung Aufenthaltsräume und sanitäre Anlagen einzurichten, und unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Es handelt sich um Baracken, Container oder Bauwagen, die mit einem geschlossenen Boden versehen sind. Diese Anlagen müssen ausreichend gross dimensioniert und verschliessbar sein.

Art. 12 Aufenthaltsräume auf Baustellen

1 Aufenthaltsräume müssen:

- a) den feuerpolizeilichen Vorschriften entsprechen,
- b) gut belüftbar und heizbar sein,
- c) Tisch und Sitzplatz für jeden Benützer aufweisen,
- d) über eine geordnete Garderobe verfügen,
- e) die Möglichkeit zur Vorbereitung von warmen Getränken vorsehen.

2 Für das Trocknen nasser Arbeitskleider sind vom Arbeitgeber geeignete Massnahmen zu treffen, damit am nächsten Arbeitstag mit trockenen Arbeitskleidern weitergearbeitet werden kann.

Art. 13 Sanitäre Einrichtungen auf Baustellen

1 Zu jeder Baustelle gehört die entsprechende sanitäre Einrichtung mit Trinkwasser, ausreichender Waschgelegenheit und Abortanlagen; sie sind bei Bedarf nach Geschlechtern zu trennen.

2 Abortanlagen sind unter Einhaltung der Abwasservorschriften an eine Kanalisation anzuschliessen, andernfalls sind Trockenaborte zu installieren. Je 20 Arbeitnehmenden ist ein Abort einzurichten. Aborte sind genügend belüftbar und mit einer Beleuchtung zu versehen. Die Verwendung von Toilettenwagen oder Sanitärbaracken auf Baustellen wird empfohlen. Sind in Rohbauten oder Umbauten Aborte in genügender Zahl vorhanden, die von den Arbeitnehmenden benützt werden können, erübrigt sich die Einrichtung von Abortanlagen.

Art. 14 Ausnahmen

Sind bei kurzfristigen Baustellen Einrichtungen nach Art. 12 und 13 dieser Zusatzvereinbarung aus wirtschaftlichen oder betriebstechnischen Gründen nicht vertretbar, sorgt der Arbeitgeber durch geeignete Massnahmen für angemessene Ersatzlösungen (z. B. fahrbare Einrichtungen).

Art. 15 Betriebsvorschriften für Aufenthaltsräume und sanitäre Anlagen auf Baustellen

1 Aufenthaltsräume sind von Geräten und Material freizuhalten. Sie sind periodisch zu reinigen.

2 Sanitäre Anlagen sind in einwandfreiem Zustand zu halten. Sie müssen täglich gereinigt und bei Bedarf desinfiziert werden.

3 Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass geeignete Mittel zur Hautreinigung zur Verfügung stehen. Es muss, wenn möglich, warmes Wasser in genügender Menge vorhanden sein.

Kapitel 4 Durchführung und Kontrolle

Art. 16 Pflichten des Arbeitgebers

1 Der Arbeitgeber sorgt für den Unterhalt der Unterkünfte und der Baustelleneinrichtungen.

2 Der Arbeitgeber ernennt die verantwortliche Aufsichtsperson.

3 Unterkünfte und Baustelleneinrichtungen sowie die darin aufbewahrten Effekten der Arbeitnehmenden sind vom Arbeitgeber gegen Feuer- und Wasserschäden zu versichern.

Art. 17 Pflichten der Arbeitnehmenden

1 In allen Fällen, in denen der Arbeitgeber durch schriftlichen Arbeitsvertrag verpflichtet ist, den Arbeitnehmenden eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen, haben diese die ihnen zugewiesene Unterkunft für die ganze Vertragsdauer zu beziehen. Ausnahmen sind zu vereinbaren.

2 Die Arbeitnehmenden haben die Hausordnung zu befolgen. Sie sorgen insbesondere für Sauberkeit, Ruhe, Ordnung und Sicherheit (keine Kochgeräte in Zim-

mern, keine Bastelarbeiten an elektrischen Leitungen usw.) in den zugewiesenen Unterkünften und befolgen die Anweisungen des Arbeitgebers oder der bezeichneten Aufsichtsperson.

- 3 Der Strom-, Gas- und Wasserverbrauch ist auf das Notwendigste zu beschränken; die Abfallentsorgung hat korrekt zu erfolgen.
- 4 Die Logiskosten werden durch den Arbeitgeber mit dem Lohn verrechnet.
- 5 Die Arbeitnehmenden haften für jeden Schaden, den sie absichtlich oder fahrlässig verursachen. Widersetzen sie sich mehrmals den Weisungen des Arbeitgebers oder der verantwortlichen Aufsichtsperson, kann der Arbeitgeber die betreffenden Arbeitnehmenden nach vorgängiger Verwarnung aus der Unterkunft oder den gemeinsamen Räumen ausweisen.

Art. 18 Pflichten und Kompetenzen der paritätischen Berufskommission

- 1 Die Kontrolle über die Einhaltung dieser Bestimmungen obliegt der zuständigen lokalen paritätischen Berufskommission. Die zuständige lokale paritätische Berufskommission ist berechtigt, Inspektionen nach Voranmeldung beim Logisgeber vorzunehmen. Bei Untertagbaustellen gilt die Zusatzvereinbarung «Untertagbau» (Anhang 12).
- 2 Klagen über die Nichteinhaltung dieses Reglements werden durch die zuständige lokale paritätische Berufskommission unverzüglich behandelt.
- 3 Stellt die zuständige lokale paritätische Berufskommission Missstände fest, so setzt sie eine angemessene Frist zu deren Behebung an. Sind die Missstände innert Frist nicht behoben, so ergreift sie weitere Massnahmen, wie Orientierung der Arbeitsmarktbehörden, Submissionsbehörden, Gesundheitsamt, Mietzinsreduktion bei krassen Missständen usw.

Kapitel 5 Schlussbestimmungen

Art. 19 Orientierung der Öffentlichkeit bei hängigen Fällen

Die Vertragsparteien verpflichten sich, Massnahmen, die eine Beeinträchtigung des Ansehens des Baugewerbes bewirken können, zu unterlassen. Sie werden namentlich davon Abstand nehmen, bei Verfahren, welche vor der zuständigen paritätischen Berufskommission hängig sind oder dieser noch nicht unterbreitet wurden, an die Öffentlichkeit zu gelangen.

Art. 20 Übergangsbestimmungen

1 Die in dieser Zusatzvereinbarung aufgestellten Normen sind für neu erstellte Unterkünfte, Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen nach Art. 2 dieser Zusatzvereinbarung seit 1. Mai 1995 in Kraft.

Art. 21 Inkrafttreten

1 Diese Zusatzvereinbarung tritt mit dem LMV 2006 in Kraft und ersetzt die Zusatzvereinbarung vom 25. März 2002. Sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten vor Ablauf auf Ende Jahr gekündigt wird.

2 Wird der Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) aufgelöst, tritt diese Zusatzvereinbarung in Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels in jedem Fall auf den Zeitpunkt der Auflösung des LMV ausser Kraft, es sei denn, die Vertragsparteien des LMV vereinbaren ausdrücklich eine Verlängerung.

Beilage

zur Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen:

Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten

Gestützt auf Art. 10 Abs. 2 dieser Zusatzvereinbarung werden insbesondere die folgenden Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten herangezogen:

a) Anlagekosten:

1. Abschreibungen auf Gebäude,
2. Abschreibungen auf Einrichtungen,
3. Kalkulatorische Zinsen.

Die lokale Praxis des Mietrechtes wird sinngemäss berücksichtigt.

b) Betriebskosten:

1. Unterhalt,
2. Strom, Wasser, Reinigung, TV, Wäsche usw.,
3. Heizung,
4. Gebühren und Versicherungen.

Anhang 7

**Protokollvereinbarung
zum betrieblichen
Geltungsbereich gemäss
Art. 2 LMV 2006 vom
26. Mai 2005**

7

Protokollvereinbarung zum betrieblichen Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV 2006

vom 26. Mai 2005¹

In Ergänzung von Art. 2 LMV 2006 legen die LMV-Vertragsparteien den betrieblichen Geltungsbereich wie folgt fest:

Art. 1 Betrieblicher Geltungsbereich (Art. 2 Abs. 1 LMV 2006)

Zum betrieblichen Geltungsbereich gehören insbesondere:

- a) Betriebe, deren Zweck die gewerbsmässige Erstellung von Bauten aller Art ist;
- b) Betriebe, welche gewerbsmässig bauliche Leistungen erbringen, die mit oder ohne Lieferung von Stoffen oder Bauteilen der Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen oder sonstige bauliche Leistungen erbringen.

Art. 2 Betriebliche Tätigkeiten (Art. 2 Abs. 1 LMV 2006)

Betriebe, welche insbesondere folgende Tätigkeiten ausüben:

1. Aufstellen von Gerüsten und Bauaufzügen,
2. Bauten- und Metallschutzarbeiten,
3. Abdichtungsarbeiten jeglicher Art,
4. Aptomierungs- und Drainierungsarbeiten, wie das Entwässern von Grundstücken und urbar zu machenden Bodenflächen inkl. Grabräumungsarbeiten und Fashinierungsarbeiten und Brunnenbauarbeiten sowie chemische Bodenverfestigungen,
5. Sanierungsarbeiten jeglicher Art von Bauwerken und Bauwerksteilen,
6. Bauaustrocknungsarbeiten,
7. Beton- und Stahlbetonarbeiten inkl. die entsprechenden Betonschutzarbeiten und Betonsanierungsarbeiten, unabhängig der verwendeten Mitteln und Materialien, wie Kunststoffe oder chemischen Mitteln,
8. Bohrarbeiten,
9. Dämm-(Isolier-)Arbeiten, wie Wärme-, Kälte-, Schallschutzarbeiten, Errichtung von Schallschutzwänden,
10. Erdbewegungsarbeiten, wie Wegbau, Meliorationsbau, Wildbach- und Lawinenverbau, Sportanlagenbau,
11. Fassadenbauarbeiten,
12. Fertigbauarbeiten, wie Einbauen oder Zusammenfügen von Fertigbauteilen zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken,
13. Fugarbeiten an Bauwerken, wie Verfugungen von Verblendmauerwerk usw.,
14. Glasstahlbetonarbeiten sowie Vermauern und Verlegen von Glasbausteinen,
15. Herstellung und Transport von nicht lagerfähigen Baustoffen, wie Beton- und Mörtelmischungen (Transportbeton und Fertigmörtel), wenn mit dem überwiegenden Teil der hergestellten Baustoffe die Baustellen des herstellenden bzw. transportierenden Betriebes, eines anderen Betriebes desselben Unternehmers oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen versorgt werden,

¹ Ersetzt die Protokollvereinbarung zum betrieblichen Gestaltungsbereich vom 25. März 2002

16. Hochbauarbeiten jeglicher Art,
17. Holzschutzarbeiten an Bauteilen,
18. Kanalbauarbeiten,
19. Maurerarbeiten jeglicher Art,
20. Naturstein- und Naturwerk(bau)arbeiten,
21. Rammarbeiten,
22. Rohrleitungsbau-, Rohrleitungstiefbau-, Kabelleitungstiefbauarbeiten und Bodendurchpressungen,
23. Schachtbau- und Tunnelbauarbeiten,
24. Spreng-, Abbruch- und Enttrümmerungsarbeiten,
25. Stahlbiegearbeiten und Stahlflechtarbeiten, soweit sie zur Erbringung anderer baulicher Leistungen des Betriebes ausgeführt werden,
26. Strassenbauarbeiten jeglicher Art (Asphalt-, Betonbauarbeiten, Steinarbeiten, Herstellen und Aufbereiten von Mischgut; Pflästererarbeiten aller Art),
27. Strassenwalzarbeiten,
28. Tiefbauarbeiten aller Art,
29. Trocken- und Montagebauarbeiten, wie Wand- und Deckeneinbau bzw. Verkleidungen inkl. Anbringen von Unterkonstruktionen und Putzträgern,
30. Verlegung von Bodenbelägen in Verbindungen mit anderen baulichen Leistungen sowie Einbringen von Unterlagsböden,
31. Vermietung von Baumaschinen jeglicher Art mit Bedienungspersonal, wenn die Baumaschinen mit Bedienungspersonal zur Erbringung baulicher Leistungen eingesetzt werden,
32. Wärmedämm-Verbundsystem-Arbeiten,
33. Wasserwerkbauarbeiten, Wasserhaltungsarbeiten, Wasserbauarbeiten,
34. Zimmereiarbeiten und Holzbauarbeiten, die im Rahmen des Zimmergewerbes ausgeführt werden, inkl. Parkettlegearbeiten.

Art. 3 Auslegung

Über die Auslegung des betrieblichen Geltungsbereiches entscheidet die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission.

Anhang 8

Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferien- lohnes (Art 34 Abs. 2 LMV) und des prozentualen 13. Monatslohnes

8

Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Art. 34 Abs. 2 LMV) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Art. 50 LMV)

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmenden		Anspruch der Arbeitnehmenden auf	
		Ferien- lohn	13. Monats- lohn
1.	Grundlöhne		
101	Stunden-, Wochen-, Monatslohn	ja	ja
2.	Weitere Leistungen mit Lohncharakter		
201	13. Monatslohn	nein	nein
202	Umsatz- oder Gewinnbeteiligung, Gratifikation, Provisionen,	nein	nein
203	Verwaltungsratshonorare	nein	nein
204	Tantiemen	nein	nein
3.	Absenzlöhne		
301	Ferienlohn (Auszahlung oder Gutschrift)	nein	ja
302	Feiertagslohn	ja	ja
303	Lohn für unumgängliche Absenzen gemäss GAV	ja	ja
304	Schlechtwetterentschädigung gemäss GAV	ja	ja
305	Entschädigung für Lohnausfall infolge Kurzarbeit	ja	ja
306	Lohnausfallentschädigung durch Parifonds bei beruflicher Aus- und Weiterbildung	nein ¹⁾	nein ¹⁾
307	Lohnzahlung während Ausbildung, soweit Parifonds-Leistungen übersteigend	ja	ja
308	Krankentaggeld, Unfallgeld Suva	nein ²⁾	nein ²⁾
309	Lohnzahlung während Krankheit und Unfall, soweit Versicherungsleistungen Lohnart 308 übersteigend (inkl. Suva-Karenztage)	ja	ja
310	Lohnzahlung während obligatorischem schweizerischen Militär-, Schutz- und Zivildienst	ja ³⁾	ja ³⁾
311	Treueprämien gemäss Art. 38 Abs. 4 LMV	ja	ja
4.	Naturallöhne		
401	Naturallöhne	ja	ja
402	Wohnungszulage	ja	ja
403	Dienstwohnung	nein	ja
5.	Zuschläge und Prämien		
501	Zuschläge für Überzeitarbeit	ja ⁴⁾	ja ⁴⁾
502	Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit	ja	ja
503	Zuschläge für Reisezeit	ja ⁴⁾	ja ⁴⁾
504	Wasser- und Schlammmzuschlag, weitere Erschwerniszuschläge	ja ⁴⁾	ja ⁴⁾
505	Zuschlag für Untertagsarbeiten	ja	ja
506	Durchhalte-, Vortriebs- und Erfolgsprämien	ja	ja

6. Zulagen und Spesen

601	Mittagszulagen	nein	nein
602	Versetzungszulagen, wenn Spesenersatz	nein	nein
603	Wegzulagen, wenn Spesenersatz	nein	nein
604	Fahrtpreismässigungen, Freifahrkarten	nein	nein
605	Auslagenersatz bei Versetzungen	nein	nein
606	Vergütungen von Spesen aller Art	nein	nein
607	Nachtschichtzulage, wenn Spesenersatz	nein	nein
608	Höhenzulage, wenn Spesenersatz	nein	nein
609	Kleiderzulage bei aussergewöhnlichem Verschleiss	nein	nein

7. Geschenke und diverse Leistungen

701	Dienstaltersgeschenke bzw. -entgelte	nein	nein
702	Naturalgeschenke	nein	nein
703	Abgangsentschädigung	nein	nein
704	Lohnfortzahlung bei Tod	nein	ja
705	Leistung des Arbeitgebers an Ausbildungskosten (z. B. Kursgelder)	nein	nein
706	Zuwendungen bei Geschäftsjubiläum, nur alle 25 Jahre	nein	nein
707	Beiträge der AHV/IV/EO/ALV sowie Steuern, die vom Arbeitgeber übernommen werden	nein	nein
708	Anerkennungsprämien für Vorschläge	nein	nein
709	Familien-, Kinder-, Geburts- und Heiratszulagen	nein	nein
710	Andere Treueprämien als Ziffer 311	nein	nein

8. Akkordlöhne

5)

5)

¹⁾ Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Parifonds-Leistungen enthalten.

²⁾ Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der Suva enthalten und müssen bei der Krankentaggeld-Versicherung mitversichert werden.

³⁾ Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der EO und der MDK enthalten und werden dem Arbeitgeber vergütet.

⁴⁾ Der Anspruch auf Ferienlohn und den 13. Monatslohn besteht nur, sofern die Überzeit (Position 501), die Reisezeit (Position 503) bzw. der Wasser- und Schlammzuschlag und weitere Erschwerniszuschläge (Position 504) stundenmässig abgerechnet werden, nicht aber, wenn die Abrechnung aufgrund von vereinbarten pauschalen Frankenbeträgen erfolgt. Ebenfalls keinen Anspruch auf den Ferienlohn und den 13. Monatslohn in diesen Positionen haben die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden.

⁵⁾ Bei Beschäftigung von Akkordanten ist eine Regelung gemäss Art. 46 LMV (Akkordlohn) und Art. 50 LMV (Regeln für die Auszahlung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn.

Anhang 9

Basislöhne vom 1. Februar 2006

Basislöhne

vom 1. Februar 2006

In Anwendung von Art. 41 LMV 2006 wird in den nachstehenden Artikeln die geografische Einteilung der Basislöhne festgelegt:

Es gelten die folgenden Basislöhne in Schweizer Franken:

Stundenlohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	32.85	Regio Basel ¹
BLAU	31.65	Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Freiburg, Genf, Glarus, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz ² , Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen ³ , Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.
GRÜN	30.45	Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Tessin.
		Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)
ROT	29.15	Aargau, Regio Basel, Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Zürich.
BLAU	28.80	Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri, Wallis, Zug.
GRÜN	28.45	Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.
		A (Bau-Facharbeiter)
ROT	28.10	Genf, Aargau, Regio Basel, Waadt, Zürich.
BLAU	27.75	Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Bergell, Brusio, Poschiavo, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri, Wallis, Zug.
GRÜN	27.45	Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.
		B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)
ROT	26.35	Regio Basel, Genf, Waadt, Zürich.

BLAU	25.75	Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen, Tessin, Thurgau, Uri, Wallis, Zug.
GRÜN	25.15	
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	23.55	Regio Basel, Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Thurgau, Waadt, Wallis, Zürich.
BLAU	23.25	Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen, Tessin, Uri, Zug.
GRÜN	23.00	Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo und Bergell ohne Gemeinde Maloja).

¹ Regio Basel = Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)

² Schwyz (jeweils exkl. Bezirke March und Höfe)

³ St. Gallen (jeweils inkl. Bezirke March und Höfe)

Monatslohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	5891	Regio Basel.
BLAU	5651	Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Freiburg, Genf, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen, Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.
GRÜN	5411	Bern, die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Glarus, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.
		Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)
ROT	5236	Aargau, Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier), Regio Basel, Genf, Waadt
BLAU	5161	Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier, Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Freiburg, Jura, Neuenburg, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau, Wallis, Zürich.
GRÜN	5091	Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, St. Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin, Uri, Zug.
		A (Bau-Facharbeiter)
ROT	5041	Aargau, Regio Basel, Genf, Waadt.
BLAU	4971	Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Freiburg, Jura, Neuenburg, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau, Wallis, Zürich.

GRÜN	4901	Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, St. Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin, Uri, Zug.
		B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)
ROT	4751	Regio Basel, Genf, Waadt.
BLAU	4626	Aargau, Appenzell (AI/AR), Region Stadt Bern, Kanton Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri, Wallis, Zug, Zürich.
GRÜN	4501	Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	4226	Regio Basel, Genf, Waadt.
BLAU	4161	Aargau, Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Freiburg, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau, Uri, Wallis, Zug, Zürich.
GRÜN	4101	Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Graubünden, Schaffhausen, Schwyz (Bezirke March und Höfe), St. Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin.

Übersichtstabelle der geografischen Einteilung der Basislöhne

Ort	Basislöhne											
	Lohnklassen											
	V		Q		A		B		C			
Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	
Aargau	B	B	R	R	R	R	R	B	B	B	B	
Appenzell AI/AR	B	B	G	G	G	G	G	B	B	B	G	
Regio Basel¹	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	
Bern												
• Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier	B	B	B	R	B	B	B	B	B	B	B	
• Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A.	G	G	B	G	B	G	B	B	B	B	G	
• Bern (übriges Kantonsgebiet)	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
Freiburg	B	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B	
Genf	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R	R	
Glarus	B	G	B	G	B	G	B	B	B	B	G	
Graubünden	B	B ²	B ²	G	B ²	G	B	B ²	B	B ²	G	
	B	G ³	G ³	G	G ³	G	B	G ³	B	G ³	G	

¹ BL/BS/SO (Bezirke Dorneck-Thierstein)

² ohne Kreise Brusio, Poschivo, Bergell mit Gemeinde Maloja

³ Kreise Brusio, Poschivo, Bergell ohne Gemeinde Maloja

Ort	Basislöhne											
	Lohnklassen											
	V		Q		A		B		C			
Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	
Jura	B	B	R	B	B	B	B	B	B	R	B	
Luzern	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B	B	
Neuenburg	B	B	R	B	B	B	B	B	B	R	B	
Nidwalden, Obwalden	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B	B	
Schaffhausen	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B	G	
Schwyz⁴	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B	B	
Solothurn⁵	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
St. Gallen	B	B	B	B ⁶	B	B ⁶	B	B	B	B	B ⁶	
• Stadt	B	B	B	G ⁸	B	G ⁸	B	B	B	B	G ⁸	
• Kanton⁷												
Tessin	G	G	G	G	G	G	G	B	G	B	G	
Thurgau	B	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B	
Uri	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B	B	
Waadt	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R	R	
Wallis	B	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B	
Zug	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B	B	
Zürich	B	B	R	B	R	B	R	R	B	R	B	

⁴ exklusive Bezirke March und Höfe

⁵ ohne Bezirke Dorneck-/Thierstein

⁶ inklusive Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach

⁷ inklusive Bezirke March und Höfe

⁸ ohne Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach



Anhang 10

**Merkblatt betreffend
Krankentaggeld-
Versicherung für
das Bauhauptgewerbe
vom 26. Mai 2005**

10

Merkblatt Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe

vom 26. Mai 2005¹

Kapitel 1 Grundsatz

Art. 1 Grundsätze

- 1 Dieses Merkblatt enthält die Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss, um Art. 64 LMV für die Geltungsdauer des LMV zu genügen. Diese Bedingungen gewährleisten, dass allen versicherten Arbeitnehmenden im Krankheitsfall gleiche Ansprüche auf Leistungen zustehen.
- 2 Soweit diese Ansprüche durch einen Versicherungsvertrag nicht erfüllt sind, haftet der Arbeitgeber.
- 3 Versicherungsverträge, die weitergehende Lösungen vorsehen, sind statthaft.

Kapitel 2 Bedingungen, die jeder Versicherungsvertrag erfüllen muss

Art. 2 Höhe des Krankentaggeldes

- 1 Das Taggeld beträgt 80 % des ausfallenden Lohnes ab dem 2. Tag. Dem Arbeitgeber steht das Recht zu, das Risiko der ersten 30 Tage selbst zu übernehmen bzw. das Taggeld mit einer Wartefrist bis max. 30 Tage zu versichern (bezüglich des Übertritts in die Einzelversicherung siehe Art. 9 dieses Merkblattes);
- 2 Als Lohn gilt der Bruttolohn, die Ferien- und Feiertagsentschädigungen und der 13. Monatslohn. Sofern vertraglich keine weitergehende Vereinbarung getroffen wird, gilt für die Bemessung des Tagesverdienstes die gesamtarbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit;
- 3 Für Versicherte im Monatslohn gilt als Tagesverdienst $\frac{1}{365}$ des Jahresverdienstes.
- 4 Lohnausfälle infolge Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit sind mit dem Versicherer vor Eintritt der Kurzarbeits- oder Arbeitslosigkeitsperiode abzusprechen. Als Grundsatz gilt, dass die erkrankten Arbeitnehmenden keine höheren Krankentaggelder erhalten sollen als diejenigen Arbeitnehmenden, die Kurzarbeit leisten oder arbeitslos sind.
- 5 Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.
- 6 Während krankheitsbedingtem Lohnausfall darf den Arbeitnehmenden die Krankentaggeld-Versicherungsprämie nicht vom Krankentaggeld in Abzug gebracht werden.

¹ Ersetzt das Merkblatt KTG-Versicherung vom 25. März 2002

Art. 3 Beginn der Versicherungsleistungen

Das Krankentaggeld wird ab dem 2. Tag (bei aufgeschobenem Krankentaggeld nach Ablauf der Wartefrist von höchstens 30 Tagen) der vom Arzt oder Chiropraktor bestätigten Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50 % ausbezahlt, frühestens aber 3 Tage vor der ersten Konsultation.

Art. 4 Karenztag

Als Karenztag gilt der 1. Krankheitstag, für den Lohnanspruch besteht. Der Karenztag entfällt, wenn innert 90 Kalendertagen nach Arbeitsaufnahme erneut eine Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eintritt (Rückfall).

Art. 5 Dauer der Versicherungsleistungen

1 Die Leistungen werden höchstens für 720 Taggelder innert 900 aufeinander folgenden Tagen ausbezahlt. Bezüglich der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bzw. des Kündigungsschutzes gilt Art. 64 LMV bzw. Art. 21 LMV.

2 Die Leistungen bei Mutterschaft erstrecken sich nach Gesetz auf mindestens 16 Wochen, wobei mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen. Die Bezugsdauer bei Mutterschaft wird nicht an die ordentliche Bezugsdauer von 720 Tagen angerechnet. Für die Bezugsberechtigung bei Schwangerschaften, die vor Versicherungsbeginn eingetreten sind, gelten die Bestimmungen nach Art. 7 dieses Merkblattes sinngemäss.

3 Tage teilweiser Arbeitsunfähigkeit werden bei der Berechnung der Bezugsdauer nur anteilmässig angerechnet.

4 Allfällige Leistungen von Suva, IV, BVG und MV sowie haftpflichtiger Dritter werden an die Krankentaggeld-Leistungen angerechnet, so dass der Versicherte höchstens den vollen ausfallenden Lohn erhält. Bei Kürzung des Krankentaggeldes infolge Überversicherung werden die anrechenbaren Krankheitstage in der Weise ermittelt, dass der Gesamtbetrag des ausgerichteten Krankentaggeldes durch das volle versicherte Taggeld geteilt wird. Die so ermittelten Tage werden als geschlossene Zeitperiode auf die Bezugsdauer angerechnet.

5 Versicherte, die Anspruch auf Altersrenten der AHV haben, haben Deckung für Krankentaggeld noch während längstens folgender Dauer:

<i>Dienstalter im Betrieb</i>	<i>Leistungsdauer</i>
bis 10 Jahre	90 Tage
über 10 Jahre	120 Tage
über 15 Jahre	150 Tage
über 20 Jahre	180 Tage

Art. 6 Aufnahme in die Versicherung

1 Die Versicherung beginnt an dem Tag, an dem die Arbeitnehmenden aufgrund der Anstellung die Arbeit antreten oder hätten antreten sollen.

2 Die obere Altersgrenze zur Aufnahme in die Versicherung ist das erreichte AHV-Alter.

Art. 7 Versicherungsvorbehalte

1 In der Sozialversicherung sind die Versicherten von der Krankenkasse schriftlich und mit Hinweis auf das Klagerecht über allfällige Versicherungsvorbehalte zu orientieren.

2 In der privaten Krankenversicherung ist der Versicherte bei Arbeitsbeginn von der Versicherungsgesellschaft schriftlich zu orientieren, dass Krankheiten, die früher schon behandelt worden sind, nur nach einer Skala gemäss Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers zu entschädigen sind.

3 Arbeitsunfähigkeiten infolge wieder auftreten von schweren Leiden, für die der Versicherte vor Eintritt in die Versicherung behandelt worden ist, werden nach folgender Skala entschädigt:

<i>Wieder auftreten des Leidens während der ununterbrochenen Anstellungsdauer in einem dem LMV unterstellten Betrieb</i>	<i>Maximale Leistungsdauer je Krankheitsfall</i>
bis 6 Monate	4 Wochen
bis 9 Monate	6 Wochen
bis 12 Monate	2 Monate
bis 5 Jahre	4 Monate

4 Die volle Leistung (nach Art. 5 dieses Merkblattes) wird gewährt, sobald der Versicherte ununterbrochen 5 Jahre im schweizerischen Bauhauptgewerbe tätig gewesen ist. Unterbrüche von weniger als 90 Tagen (bzw. 120 Tagen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter) werden nicht berücksichtigt.

Art. 8 Erlöschen der Versicherung

Der Anspruch auf Leistungen erlischt in folgenden Fällen:

- a) mit dem Austritt aus dem versicherten Personenkreis;
- b) wenn der Vertrag aufgehoben oder sistiert wird;
- c) wenn das Leistungsmaximum erreicht ist.

Art. 9 Übertritte

1 Der Versicherte ist über seine Übertrittsrechte in die Einzelversicherung zu orientieren:

- a) in der Sozialversicherung von der Krankenkasse schriftlich und mit Hinweis auf die gesetzlichen Bestimmungen des Krankenversicherungsgesetzes;
 - b) in der Privatkrankenversicherung von der Versicherungsgesellschaft schriftlich mit Hinweis auf die Allgemeinen Versicherungsbestimmungen (AVB);
- Andere Formen der Orientierung über das Übertrittsrecht während des Arbeitsverhältnisses sind zulässig (die Beweislast liegt beim Arbeitgeber).

2 In den Fällen Art. 8 lit. a und b dieses Merkblattes kann der Versicherte ohne erneute Gesundheitsprüfung in die Einzelversicherung des Trägers der Kollektivversicherung übertreten. Die Prämie der Einzelversicherung wird aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berechnet.

Durch die Kollektivversicherung entschädigte Krankheitstage werden auf die Dauer der Genussberechtigung der Einzelversicherung angerechnet. Das in der Einzelversicherung versicherbare Krankentaggeld darf höchstens dem letzten versicherten Lohn vor dem Übertritt entsprechen.

3 Tritt ein Versicherter in eine andere Kollektivkrankentaggeld-Versicherung gemäss diesem Gesamtarbeitsvertrag über, gilt Art. 9 Abs. 2 dieses Merkblattes analog. Eine allfällige Weiterzahlung der Taggelder obliegt dem neuen Versicherer. Die gleiche Regelung gilt auch für den Übertritt ganzer Versichertenbestände; in diesen Fällen hat der Versicherte kein Übertrittsrecht nach Art. 9 Abs. 2 dieses Merkblattes.

4 Die Wartefrist darf höchstens ein Tag betragen. Ausnahme: Bei Arbeitslosigkeit ist das Taggeld in der Höhe des Arbeitslosenversicherungsansatzes ab 31. Tag zu versichern.

Art. 10 Örtlicher Geltungsbereich

1 Die Versicherung gilt weltweit. Sie tritt ausser Kraft, sobald sich der Versicherte länger als drei Monate im Ausland aufgehalten hat (das Fürstentum Liechtenstein gilt nicht als Ausland). Bei Auslandsaufenthalt von mehr als drei Monaten hat der Versicherte Anspruch auf Krankentaggeld, sofern er sich in einer Heilanstalt aufhält und die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.

2 Ein erkrankter Versicherter, der sich ohne ausdrückliche Zustimmung des Versicherers ins Ausland begibt, hat erst vom Zeitpunkt seiner Rückkehr in die Schweiz an wieder Anspruch auf Leistungen.

3 Für ausländische Arbeitnehmende, die weder den Status des Jahresaufenthalters noch eine Niederlassungsbewilligung besitzen, erlischt jede Leistungspflicht des Versicherers mit dem Ablauf der Arbeitsbewilligung oder dem Verlassen der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein, ausgenommen bei nachweisbar medizinisch notwendigen Aufhalten in Heilanstalten in der Schweiz, unter Vorlage der entsprechenden Bewilligung der Fremdenpolizei.

4 Der Grenzgänger ist hinsichtlich seiner Ansprüche gegenüber der Versicherung gleich zu behandeln wie jeder andere Versicherte, der sich in derselben gesundheitlichen und versicherungsrechtlichen Lage befindet. Dies gilt, solange er in der benachbarten Grenzzone wohnt und dort den von der Versicherung für notwendig erachteten medizinischen und administrativen Kontrollen zugänglich bleibt. Allerdings darf die Versicherung ihre Leistungen vom Zeitpunkt an einstellen, ab dem der Versicherte seinen Wohnsitz von der benachbarten Grenzzone endgültig in eine andere ausländische Gegend verlegt.

5 Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Grund der bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und den Staaten der Europäischen Union/EFTA.

Art. 11 Schlussbestimmungen

Im Übrigen finden die Allgemeinen Versicherungsbedingungen bzw. die Statuten und Reglemente der Versicherer Anwendung.

Anhang 11

aufgehoben

11

Anhang 12

Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten (Untertagvereinbarung) vom 8. Dezember 2005

Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten («Untertagbauvereinbarung»)

vom 8. Dezember 2005¹

Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Artikel 4 LMV und Art. 58 LMV mit Geltung für alle Untertagbauten folgende Zusatzvereinbarung ab:

Kapitel 1 Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

- 1 Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV.
- 2 Soweit sich in der Zusatzvereinbarung keine Regelungen finden, gilt der LMV und soweit sich auch dort keine Regelungen finden, gilt das Obligationenrecht.
- 3 Bei Widersprüchen zwischen der vorliegenden Zusatzvereinbarung und dem LMV kommt der vorliegenden Vereinbarung Vorrang zu.

Art. 2 Geltungsbereich

Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe und Baustellen, die Untertagbauten² im Geltungsbereich des LMV ausführen. Die Vertragsparteien des LMV können diese Zusatzvereinbarung auf weitere Baustellen des Untertagbaus (insbesondere Annexbauten) ausdehnen.

Art. 3 Allgemeinverbindlicherklärung

Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass diese Zusatzvereinbarung ganz oder in wesentlichen Teilen vom Bundesrat so rasch als möglich allgemeinverbindlich erklärt wird.

Art. 4 Einhaltung der Bestimmungen

Die vertragsschliessenden Parteien sind dafür besorgt, dass die Bestimmungen des LMV und dieser Zusatzvereinbarung auch von nicht dem Schweizerischen Bau- und Meisterverband angeschlossenen und ausländischen am Untertagbau beteiligten Unternehmungen sowie von beigezogenen Subunternehmern und Temporärfirmen unterzeichnet und eingehalten werden.

¹ Ersetzt die Vereinbarung vom 15. Mai 2003

² Umschreibung des Begriffes «Untertagbau» in Art. 58 Abs. 2 LMV

Kapitel 2 Anwendung, Durchsetzung, Kontrolle und paritätische Berufskommission im Untertagbau

Art. 5 Grundsatz

Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung sind die Vertragsparteien bzw. die paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig.

Art. 6 Bestellung der paritätischen Berufskommission (PK-UT) und deren Aufgaben

1 Die Vertragsparteien bestellen zum Zwecke der Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung eine eigene paritätische Berufskommission (PK-UT), die sich aus je höchstens fünf Vertretern der an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammensetzt.

2 Die paritätische Berufskommission (PK-UT) ist nach Art. 357b Abs.1 lit. c OR zur gemeinsamen Durchsetzung von Konventionalstrafen gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden ermächtigt. Die eigentliche Kontrolltätigkeit kann von der paritätischen Berufskommission (PK-UT) an die lokalen paritätischen Berufskommissionen des Bauhauptgewerbes delegiert werden.

3 Die Aufgaben der paritätischen Berufskommission (PK-UT) richten sich nach Art. 75 ff. LMV sowie nach der Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe (Anhang 5 zum LMV) und der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6 zum LMV).

Art. 7 Schiedsgericht

Kommt innerhalb der paritätischen Kommission (PK-UT) keine Einigung zustande, kann der Streitfall gemäss den Bestimmungen des LMV an das Schweizerische Schiedsgericht (Art. 14 ff. LMV) weitergezogen werden. Dessen Entscheid ist endgültig.

Kapitel 3 Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 8 Schriftlicher Arbeitsvertrag

Alle Arbeitnehmenden erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit Angabe der Lohnkategorie gemäss Art. 21 Anhang 12 LMV.

Art. 9 Temporärarbeit und Arbeitssicherheit

Temporärbeschäftigte mit Berechtigung für die Tunnelzulage gemäss Art. 16 lit. a (Stufe 1) Anhang 12 LMV dürfen auf Tunnelbaustellen nur eingesetzt werden, wenn sie schon mindestens 6 Monate Tätigkeit im Bauhauptgewerbe nachweisen können, zusätzlich müssen Temporäre die gleichen Sicherheitsausbildungen geniessen wie Festangestellte und eine mindestens eintägige Sicherheitsausbildung nachweisen. Der medizinische Eignungstest muss vor Arbeitsaufnahme erfolgen.

Art. 10 Arbeitszeit

1 Die jährliche Höchstarbeitszeit richtet sich nach Art. 24 LMV; die wöchentliche Höchstarbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften von Art. 25 ff. LMV sowie den Vorschriften des Arbeitsgesetzes, unter Vorbehalt von Art. 11 dieser Zusatzvereinbarung (Schichtpläne).

2 Die Arbeitszeitkalender für die einzelnen Baustellen werden durch die Unternehmungen festgelegt und sind der paritätischen Berufskommission (PK-UT) frühzeitig vor Arbeitsbeginn bekannt zu geben bzw. jährlich zu erneuern. Bei Fehlen eines Arbeitszeitkalenders legt die paritätische Berufskommission (PK-UT) aufgrund von Art. 11 dieser Zusatzvereinbarung für die entsprechende Baustelle einen Arbeitszeitkalender fest.

3 Die Arbeitszeit im Untertagbau setzt sich aus der Arbeitszeit an der Arbeitsstelle vor Ort und einer allfälligen Pause vor Ort zusammen, falls eine Rückkehr zum Portal in Schichtmitte nicht möglich oder nicht vorgesehen ist.

Art. 11 Schichtarbeit

1 Sofern aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht anders zu regeln, ist Schichtarbeit zulässig. Die Bestimmungen des LMV bzw. des Arbeitsgesetzes³ sind einzuhalten.

2 Die durch die Unternehmungen festgelegten Schichtpläne sind der paritätischen Berufskommission (PK-UT) bekannt zu geben; diese kann gegenüber unverhältnismässigen Schichtplänen begründet Einspruch erheben und sie zurückweisen.

Art. 12 Wegzeit

1 Als «Wegzeit» wird die von den Arbeitnehmenden benötigte Zeit infolge Arbeitsweg vom Tunnelportal zur Arbeitsstelle vor Ort bezeichnet. Diese Zeit ist, allenfalls zusammen mit Reisezeit gemäss Art. 54 LMV, entschädigungspflichtig zum Grundlohn.

2 Die Jahrestotalstunden können höchstens um die totale Wegzeit überschritten werden, aber höchstens bis zum Maximum von 2300 Stunden im Jahr (Weg- und Arbeitszeit zusammen).

Art. 13 Sammelstelle

Als Sammelstelle gemäss Art. 54 LMV (Reisezeit) gilt in der Regel das Basis- bzw. Wohnlager der Untertagbaustelle. Beträgt die Fahrzeit zum Tunnelportal täglich mehr als 30 Minuten, so ist diese analog Art. 54 LMV zu entschädigen.

Art. 14 Verpflegung und Versetzung

1 In Abänderung von Art. 60 LMV hat jeder Arbeitnehmende Anspruch auf eine tägliche Verpflegungsentschädigung von CHF 13.–.

³ Art. 23 ff. Arbeitsgesetz sowie Ausführungsgesetzgebung (VO I und VO II zum Arbeitsgesetz)

1.1 Auf Baustellen mit ununterbrochenem Schichtbetrieb gemäss Art. 17 Abs. 2 Anhang 12 LMV hat jeder Arbeitnehmende Anspruch auf eine tägliche Verpflegungsentschädigung von CHF 16.–.

1.2 Für die Verbesserung der Qualität der Kantinenverpflegung und Vergrösserung des Angebots auf Baustellen mit ununterbrochenem Schichtbetrieb setzt der Unternehmer zusätzlich CHF 3.– pro Tag ein.

2 Weiterer Auslagenersatz wird in den folgenden Fällen ausgerichtet:

2.1 Bei täglicher Rückkehr vom Arbeitsplatz an den Wohnsitz des Arbeitnehmers bzw. die reguläre Betriebsstätte des Arbeitgebers Ersatz nach Art. 54 LMV.

2.2 Bei nicht täglicher Rückkehr vom Arbeitsort an den Wohnsitz bzw. die reguläre Betriebsstätte des Arbeitgebers:

- a) Unterkunft und Verpflegung (Vollversetzung) unter Berücksichtigung der Verpflegungsentschädigung gemäss Ziffer 1 und 1.1 vorstehend. Bei einem Arbeitsunterbruch bis und mit 48 Std., hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Vollversetzung. Beträgt der Arbeitsunterbruch mehr als 48 Std., erhalten die Arbeitnehmer keine Vollversetzungs-Entschädigung. In diesem Falle sind die Kosten für das Logis nicht durch den Arbeitnehmer zu tragen.
- b) Anspruch auf Entschädigung der Reisezeit:
 - bei wöchentlicher Heimkehr CHF 75.– pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 3 Std.)
 - beim ununterbrochenen Schichtbetrieb CHF 100.– pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 4 Std.). Diese Entschädigung wird auch dann entrichtet, wenn der Arbeitnehmer nicht an seinen Wohnort fährt.
- c) Anspruch auf Entschädigung der Reisekosten: Bei Unterbrüchen von mehr als 48 Std. werden die effektiven Bahnkosten der 2. Klasse oder die notwendigen anderweitigen Transportkosten zum Wohnort, maximal allerdings bis zur Landesgrenze, vergütet. Sofern ein Sammeltransport organisiert wird oder wenn der Arbeitnehmende nicht an seinen Wohnort fährt, entfällt diese Entschädigung.

Art. 15 Zuschläge, Zulagen im Allgemeinen

Arbeitnehmende, die im Schicht- oder im ununterbrochenen Schichtbetrieb eingesetzt sind, erhalten die normalen Zulagen und Zuschläge gemäss Art. 56 LMV (Sonntagsarbeit) sowie Art. 58 LMV (Untertagsarbeit) sowie Art. 59 LMV (dauernde Nachtarbeit).

Art. 16 Untertagszuschläge

Die Zuschläge für Untertagsarbeiten gemäss Art. 58 LMV betragen:

- a) *Stufe 1*: CHF 4.50 je Arbeitsstunde für folgende Arbeitsgattungen: Ausbruch-, Aushub und Sicherungsarbeiten einschliesslich Tübbingen, Abdichtungen, Entwässerungen und Injektionen (mit Ausnahme der in Stufe 2 erwähnten Fälle), Arbeiten in Ortsbeton für die äussere und innere Verkleidung und der damit zusammenhängenden Konstruktionen;
- b) *Stufe 2*: CHF 2.70 je Arbeitsstunde für die Ausbauarbeiten, falls für das Bauwerk keine Verkleidung erforderlich ist bzw. falls das Bauwerk im Arbeitsbereich eine erforderliche Verkleidung bereits aufweist. Als Ausbauarbeiten gelten insbesondere: Foundationsschicht, Randabschlüsse, Beläge, Einbauten von

vorfabrizierten Elementen und Fertigteilen, innere, von der Verkleidung unabhängige Ausbauten von Kavernen sowie (bei Strassentunnels) nach der inneren Verkleidung ausgeführte Injektionen und gleichzeitig mit der Fundationsschicht erstellte Entwässerungen.

Art. 17 Zuschlag bei ununterbrochenem Schichtbetrieb

- 1 Bei ununterbrochenem Schichtbetrieb beträgt der Zuschlag CHF 1.– pro Stunde.
- 2 Ununterbrochener Schichtbetrieb im Sinne dieser Bestimmung herrscht auf Baustellen, bei denen gemäss vom SECO anerkanntem Schichtplan während sieben Tagen, also auch am Sonntag, gearbeitet wird.

Art. 18 Nachtzuschlag

Der Nachtzuschlag für dauernde Nachtschichtarbeit richtet sich nach Art. 59 LMV. Er beträgt CHF 2.– pro Stunde.

Art. 19 Nachtzeitzuschlag

- 1 Der Nachtzeitzuschlag ab 1. August 2003 richtet sich nach Art. 17b Arbeitsgesetz.
- 2 Der Nachtzeitzuschlag ist in den Schichtplänen oder einzelbetrieblich innerhalb der nach dem LMV massgebenden Jahrestotalstunden umzusetzen.

Art. 20 Basislöhne

Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen des Untertagbaus gelten im Minimum die Basislöhne (Monats- und Stundenlöhne) des Zonen Basislohnes Rot nach Art. 41 LMV 2006:

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	5891/32.85	5236/29.15	5041/28.10	4751/26.35	4226/23.55

Art. 21 Lohnkategorien im Untertagbau

- 1 Im Untertagbau gelten grundsätzlich die Lohnklassenbezeichnungen gemäss Art. 42 ff. LMV.
- 2 Für die Kategorien A und Q gelten jedoch folgende Bezeichnungen:
 - Kat. A: Mineur, Tunnelfacharbeiter (bisher Gunitieur, Jumbist, Maschinist) und Werkstattpersonal (Hilfsmechaniker, Hilfselektriker usw.) ohne Berufsausweis, vom Arbeitgeber anerkannt.
 - Kat. Q: Tunnelbauer (bisher Gunitieur, TBM-Fahrer, Jumbist) und gelerntes Werkstattpersonal (z. B. Schlosser, Mechaniker, Elektriker, Maschinist, Lastwagenfahrer) mit Berufsausweis oder vom Arbeitgeber anerkannt. Anrecht auf den Q-Lohn haben zudem Berufsleute mit eidgenössischem Fähigkeitsausweis einer im Bau anerkannten Berufslehre oder Inhaber eines analogen ausländischen Zeugnisses.

Art. 22 Baustellenunterkünfte

- 1 Für Unterkünfte bei Untertagbaustellen gilt grundsätzlich Anhang 6 des LMV.
- 2 Ergänzend gilt:
 - bei Baustellen mit temporären Unterkünften, für welche die Offerte nach dem 1. Juli 2003 eingereicht werden, haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Einzelzimmer im Umfang von Anhang 6 LMV.
 - bei bestehenden Baustellen sind Einzelzimmer umgehend einzurichten, wenn die Baustelle am 1. Januar 2004 noch mindestens 3 Jahre dauert.

Kapitel 4 Schlussbestimmungen

Art. 23 Vertragsdauer

- 1 Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Sie gilt bis zum Ablauf des LMV 2006.
- 2 Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können von den Parteien des LMV während der Geltungsdauer vereinbart werden.
- 3 Diese Zusatzvereinbarung kann unter Beachtung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf Jahresende einerseits vom Schweizerischen Baumeisterverband und/oder andererseits von den beteiligten Arbeitnehmerorganisationen zusammen gekündigt werden.

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

D. Lehmann

W. Messmer

J.-P. Grossmann

Für die Gewerkschaft Unia

A. Kaufmann

V. Pedrina

J. Robert

Für die Gewerkschaft Syna

E. Zülle

M. Haas

P.-A. Grosjean

Anhang 13

**Zusatzvereinbarung
«Grund- und Spezialtiefbau»
vom 26. Mai 2005**

ZUSATZVEREINBARUNG «Grund- und Spezialtiefbau»

vom 26. Mai 2005¹

Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Artikel 4 LMV für alle Grund- und Spezialtiefbauarbeiten folgende Zusatzvereinbarung ab:

1. Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV gemäss Art. 9 LMV; im Zweifelsfall geht diese Vereinbarung dem LMV vor.

Art. 2 Geltungsbereich

1 *Räumlich-betrieblich:* Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe und Baustellen, die mehrheitlich Grund- und Spezialtiefbauarbeiten, wie Sondierungen, Drains, Zweckbohrungen, Verankerungen, Spezialpfählungen, Bohrpfählungen, Schlitzwanderstellungen, Spundwanderstellungen, Rammungen, Injektionen, Jetting, Grundwasserabsenkungen, Brunnenerstellen, im Geltungsbereich des LMV ausführen oder über eine Spezialabteilung für derartige Aufgaben verfügen.

2 *Persönlich:* Diese Zusatzvereinbarung gilt für die in den Betrieben nach Abs. 1 dieses Artikels beschäftigten Arbeitnehmende (unabhängig ihrer Entlohnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Es betrifft dies insbesondere:

- a) Vorarbeiter (vormals Bohrmeister II),
- b) Grundbauer, Mechaniker, Schlosser, Grossgeräteführer, wie für Bagger, Kleingeräteführer, Hilfspersonal.

Diese Zusatzvereinbarung gilt nicht für Grundbaupoliere (früher Bohrmeister I).

3 *Allgemeinverbindlicherklärung:* Die Allgemeinverbindlicherklärung richtet sich nach dem LMV 2006.

Art. 3 Generelle Einhaltung der Bestimmungen

Die vertragsschliessenden Parteien sind dafür besorgt, dass die Bestimmungen des LMV und dieser Zusatzvereinbarung auch von nicht dem Schweizerischen Baumeisterverband bzw. dem Verband Schweizerischer Grund- und Spezialtiefbauer angeschlossenen und ausländischen, im Bereich Grund- und Spezialtiefbau tätigen Unternehmungen sowie von beigezogenen Subunternehmern und Temporärfirmen unterzeichnet und eingehalten werden.

¹ Ersetzt die Vereinbarung vom 25. März 2002

Art. 4 Vollzug

1 Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung ist die lokale paritätische Berufskommission am Ort der Baustelle (Leistungsort) zuständig. Sie kann zur fachlichen Beratung einen von den Vertragsparteien dieser Zusatzvereinbarung bezeichneten Fachexperten beiziehen.

2 Handelt es sich um Arbeiten im Zusammenhang mit Untertagbauarbeiten gemäss Anhang 12 zum LMV 2006 ist in Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels die paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig. Sie kann zur fachlichen Beratung einen von den Vertragsparteien dieser Zusatzvereinbarung bezeichneten Fachexperten beiziehen.

2. Materielles

Art. 5 Arbeitszeiten

1 Es werden die arbeitszeitlichen Bestimmungen des LMV angewendet.

2 Der Arbeitszeitkalender für eine einzelne Baustelle wird durch die Unternehmung oder allenfalls durch die Arbeitsgemeinschaft festgelegt. Der Arbeitszeitkalender ist frühzeitig vor Baubeginn einzureichen bzw. rechtzeitig jährlich zu erneuern bei:

- a) der lokalen paritätischen Berufskommission am Ort der Baustelle oder
- b) der paritätischen Berufskommission Untertagbau, sofern es sich um Arbeiten im Zusammenhang mit Untertagbauarbeiten gemäss Anhang 12 zum LMV 2006 handelt.

Art. 6 Lohnklassen und Lohnzone

1 In Ergänzung zu Art. 42 LMV wird das Bohrpersoneel in folgende Lohnklassen eingeteilt:

<i>Lohnklasse</i>	<i>Voraussetzungen</i>
V (Vorarbeiter)	Vorarbeiter (vormals Bohrmeister II), der eine Vorarbeiterschule für den Grund- und Spezialtiefbau abgeschlossen hat oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter ernannt wird;
Q (Gelernter Facharbeiter)	Grundbauer, Mechaniker, Schlosser usw.;
A (Facharbeiter)	Qualifizierte Spezialisten für Bohrarbeiten, Geräteführer, die: 1. über einen Fachausweis verfügen oder 2. vom Betrieb ernannt werden. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten Arbeitnehmende die Lohnklasseneinteilung A;
B (Arbeitnehmende mit Fachkenntnisse)	Bohrarbeiter mit Fachkenntnissen, Kleingeräteführer, wie Führer eines Dumpers usw., der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B;

C (Arbeitnehmende ohne Fachkenntnisse) Bohrarbeiter ohne Fachkenntnisse (Anfänger, Hilfskräfte).

2 Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen gelten im Minimum die Basislöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne) des Zonen-Basislohnes Blau nach Art. 41 LMV 2006:

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
BLAU	5651/31.65	5161/28.80	4971 27.75	4626/25.75	4161/23.25

Art. 7 Lohnzuschläge

1 *Samstagsarbeit*: Für Arbeit an Samstagen wird, sofern es sich nicht um das Vor- oder Nachholen von Urlaubstagen handelt, folgender Zuschlag bezahlt:

- a) 05.00 Uhr (Sommer) bzw. 06.00 Uhr (Winter) bis 17.00 Uhr: 50 %,
- b) ab 17.00 Uhr: 100 %.

2 *Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlich anerkannten Feiertagen*: Für Arbeit an Sonntagen (bis Montag, 05.00 Uhr im Sommer bzw. 06.00 Uhr im Winter) oder Arbeit an gesetzlich anerkannten Feiertagen, jedoch nicht an lokalen Feiertagen, wird ein Zuschlag von 100 % bezahlt.

3 *Pumpenwartstunden*: Für Pumpenwartstunden wird unter Vorbehalt von Abs. 2 dieses Artikels kein Zuschlag bezahlt.

Art. 8 Auslagenersatz bei Versetzungen, Reisezeit

1 *Grundsatz*: Es gelten die Bestimmungen des LMV unter Vorbehalt der nachfolgenden Bestimmungen:

2 *Auslagenersatz bei nicht täglicher Rückkehr an den Anstellungsort*: Sofern eine tägliche Rückkehr an den Anstellungsort nicht möglich ist, beträgt die Zulage bzw. der Auslagenersatz:

- a) CHF 70.- je Arbeitstag bei Unterkunft in Gaststätten und dergleichen;
- b) CHF 37.50 je Arbeitstag bei Barackenunterkunft, Wohnwagen usw. mit Kochgelegenheit oder Kantine bei kostenloser Unterkunft;
- c) Vergütung der Fahrtkosten des öffentlichen Verkehrsmittels (Billet 2. Klasse) zwischen Arbeitsort und Anstellungsort je Wochenende unter Vorbehalt von lit. d dieses Absatzes;
- d) Entfällt die Urlaubsfahrt, so werden an den arbeitsfreien Tagen die Zulagen wie an Arbeitstagen vergütet. Bei wöchentlicher Rückkehr an den Anstellungsort wird die drei Stunden gesamthaft überschreitende fahrplanmässige Reisezeit der Hin- und Rückfahrt zusammen wie Arbeitszeit (ohne Zuschläge) vergütet.

3 *Auslagenersatz bei täglicher Rückkehr an den Anstellungsort*: Sofern eine tägliche Rückkehr an den Anstellungsort möglich ist, beträgt die Zulage (pauschale Mittagessenentschädigung) CHF 12.50 je Arbeitstag.

4 *Vergütung der effektiven Auslagen*: Machen Arbeitnehmende geltend, dass die ihnen nach Abs. 2 und 3 dieses Artikels ausbezahlten Zulagen im Mittel eines Monats die Aufwendungen für Übernachtung und Verpflegung nicht decken und belegen sie dies durch Rechnungen, so sind ihnen, sofern keine zumutbaren preisgünstigeren Unterkunfts- und Verpflegungsmöglichkeiten erreichbar waren, die Mehrkosten zu vergüten.

Art. 9 Feiertage

1 *Entschädigungsberechtigte Feiertage:* Die entschädigungsberechtigten Feiertage richten sich in Anwendung von Art. 38 des LMV gemäss der am Ort der Baustelle geltenden Regelung.

2 *Pauschale Entschädigung:* Die Betriebe haben die Möglichkeit, anstelle der Bezahlung der Feiertage gemäss Abs. 1 dieses Artikels eine pauschale Abgeltung von drei Lohnprozenten (3 %) zu entrichten. Damit ist die Entschädigung für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen vollständig abgegolten.

3. Schlussbestimmungen

Art. 10 Vertragsdauer

1 *Inkrafttreten:* Diese Zusatzvereinbarung tritt mit dem LMV in Kraft und hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV unter Vorbehalt von Abs. 3 dieses Artikels.

2 *Änderungen:* Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können von den Parteien des LMV sowie des Verbandes Schweizerischer Grund- und Spezialtiefbauer während der Geltungsdauer vereinbart werden.

3 *Auflösung:* Diese Zusatzvereinbarung kann unter Beachtung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf Jahresende einerseits vom Schweizerischen Baumeisterverband zusammen mit dem Verband Schweizerischer Grund- und Spezialtiefbauer und/oder andererseits von den an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitnehmerorganisationen gekündigt werden.

Anhang 14

aufgehoben

Anhang 15

**Katalog über die
Einreihungskriterien für
die Lohnklassen A und Q
sowie SVK-Merkblatt für
die Anerkennung aus-
ländischer Berufsausweise**

Katalog über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q

(Gültig mit Inkrafttreten des LMV 2006¹)

Gestützt auf Art. 3 Abs. 1 und Art. 42 Abs. 2 legt die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission (SVK²) für die Einreihung in die Lohnklassen A und Q folgendes fest:

1. Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter)

Als Katalog gemäss Art. 42 Abs. 2 LMV gilt für Arbeitnehmende der erfolgreiche Abschluss folgender Ausbildungslehrgänge:

1.1 Absolventen einer Anlehre im Bauhauptgewerbe mit amtlichem Ausweis gemäss Art. 49 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (BBG);

1.2 Baumaschinenführer mit Abschluss gemäss Prüfungsreglement Baumaschinenführer vom 15. August 1988 (inbegriffen die Maschinisten mit Ausbildung und Abschluss in den Kantonen Neuenburg, Wallis, Waadt und Genf);

1.3 Absolventen von Modulen, die im Rahmen des «Projekts Spanien/Portugal» von den Sozialpartnern beschlossen werden, sofern das Total der besuchten Unterrichtsstunden mindestens 300 beträgt.

- Die «Integrationskurse» werden mit 100 Stunden angerechnet. Die restliche Zeit ist durch Weiterbildungskurse der Projekte und/oder besuchte bauhandwerkliche Kurse zu erbringen.
- Der Kursbesuch ist nachzuweisen.
- Andere bauhandwerkliche Kurse, die im Ausland besucht worden sind, können angerechnet werden, wenn sie gleichwertig sind.
- Der Arbeitgeber hat der Teilnahme an den Modulen und Kursen zuzustimmen und mit dem Arbeitnehmer die Module zu bestimmen, deren Besuch aufgrund der Eignung und der betrieblichen Bedürfnisse sinnvoll erscheint. Hat er die grundsätzliche Zustimmung erteilt, darf er den Kursbesuch im Einzelfall nicht mit dem Ziel behindern oder verbieten, dass der Arbeitnehmer die für die Lohnklasse A erforderlichen Unterrichtsstunden nicht erreichen kann.

1.4 Absolventen aller drei Grundkurse für Schalungsbau und Betonarbeiten, Kanalisationen, Spriessungen und Schächte, Mauerwerksbau im AZ/SBV (Kurse 2311, 2313, 2331 des AZ-Kursprogrammes) mit Bestätigung des AZ/SBV;

1.5 Absolventen der Kranführerausbildung im AZ/SBV mit erfolgreicher Prüfung. Kranführer mit Ausweis gemäss Kranverordnung, wenn er mehr als gelegentlich als Kranführer tätig ist.

- Ist er nur gelegentlich, das heisst weniger als 20 % der Arbeitstage als Kranführer tätig, hat er Anspruch auf die Lohnklasse B.
- Ob gelegentliche Tätigkeit vorliegt, haben die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Beginn des Jahres schriftlich zu vereinbaren.

1.6 Absolventen aller fünf Kurse für Strassenbauer im AZ/SBV (Kurse 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 des AZ-Kursprogrammes) mit Bestätigung des AZ/SBV;

¹ Ersetzt den Katalog vom 25. März 2002

² Ersetzt seit 1. Juli 2006 die SPK

1.7 Absolventen der Grundkurse 1 und 2 des Schweizerischen Verbandes der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen (SVBS) gemäss altem Ausbildungsprogramm bzw. Absolventen der Grundkurse 1 bis 3 gemäss neuem Ausbildungsprogramm Juli 1997;

1.8 Absolventen des Kurses³ «Maurer-Grenzgänger SEI-ECAP» (Muratori frontaliere SEI-ECAP) des Progetto frontaliere dell'Edilizia, die nach dem 8. September 1994 durchgeführt wurden, mit Bestätigung des Berufsbildungsamtes des Kantons Tessin.

2. Lohnklasse Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)

2.1 BBT-Lehrberufe im Bauhauptgewerbe

Arbeitnehmende mit eidg. Fähigkeitszeugnis (FZ) und dreijähriger Tätigkeit auf Schweizer Baustellen (Berufslehrezeit gilt als Tätigkeit) in einem der nachstehenden Berufe:

- Maurer
- Zimmermann
- Strassenbauer
- Pflasterer
- Grundbauer
- Steinhauer/Steinmetz

2.2 BBT-Lehrberufe für Hilfsbetriebe in den Unternehmungen des Bauhauptgewerbes, soweit diese in den Geltungsbereich des LMV fallen. Arbeitnehmende mit eidg. Fähigkeitszeugnis (FZ) und dreijähriger Tätigkeit in ihrem Beruf (Berufslehrezeit gilt als Tätigkeit), sofern sie im gelernten Beruf in der Bauunternehmung angestellt sind.

Zum Beispiel:

- Elektromechaniker
- Mechaniker
- Rohrschlosser
- Lastwagenführer
- Bauschreiner

2.3 Arbeitnehmende mit eidg. Fähigkeitszeugnis (FZ) gemäss Ziff. 2.1 und 2.2 dieses Einrückungskatalogs mit verkürzten Lehren und dreijähriger Tätigkeit auf Schweizer Baustellen;

2.4 Arbeitnehmende mit ausländischen Berufsausweisen: siehe Merkblatt der SVK für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise (vgl. Anhang zu diesem Katalog);

2.5 Inhaber des eidg. Fachausweises «Betontrennfachmann» gemäss Prüfungsreglement vom 11. Mai 1992;

2.6 Inhaber des eidg. Fachausweises «Chefmonteur im Gerüstbau» gemäss Prüfungsreglement vom 10. August 1992;

Dieser Katalog ersetzt den Katalog vom 13. Februar 1998 und gilt ab dem Inkrafttreten des LMV 2006.

³ Gemäss ständiger Praxis der SVK über die Einrückung in die Lohnklasse A hat der Arbeitgeber sein Einverständnis für den Kursbesuch zu geben

SVK¹-Merkblatt für die Anerkennung ausländischer Berufs-Ausweise

(Gültig mit Inkrafttreten des LMV 2006²)

1. Anerkennungskriterien für eine Einreihung in die Lohnklasse Q

- Ausbildungsdauer 3 Jahre,
- praktischer und theoretisch/schulischer Teil muss vorhanden sein,
- die Ausbildung ist mit einer Prüfung abzuschliessen, die öffentlich-rechtlich anerkannt ist.

2. Als gleichwertig anerkannte, bestehende Qualifikationen

2.1 Deutschland /Österreich

- die Ausbildung in einem Lehrberuf des Bauhauptgewerbes ist gleichwertig.

2.2 Italien

- Ausweise der Scuola tecnica und 1 Jahr Praxisnachweis auf Schweizer Baustellen ist gleichwertig.

2.3 Dänemark

- Die Ausbildung als Maurer mit Gesellenbrief (Murerfagets Fællesudvalg) des Unterrichtsministeriums ist gleichwertig.

3. Vorgehen in Zweifelsfällen

Wo die Ausbildung und Berufspraxis zu Zweifeln Anlass geben bzw. wenn Ausweise aus anderen Ländern vorliegen, empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

- Zeugniskopien sowie beglaubigte Übersetzungen verlangen (durch Arbeitnehmende zu beschaffen),
- nach Möglichkeit Reglemente für Ausbildung und Prüfung sowie eventuell Lernziele/Stundenpläne usw. verlangen (durch Arbeitnehmende zu beschaffen),
- Unterlagen an das BBT, Abt. Berufsbildung, Effingerstrasse 27, 3003 Bern, senden und eine Gleichwertigkeitsbeurteilung verlangen.

Dieses Merkblatt ersetzt das Merkblatt vom 13. Februar 1998 und gilt ab dem Inkrafttreten des LMV 2006.

¹ Ersetzt seit 1. Juli 2006 die SPK

² Ersetzt das Merkblatt vom 25. März 2002

Anhang 16

Richtlinie über Schicht- arbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe vom 26. Mai 2005

Richtlinie über Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe

vom 26. Mai 2005¹

Richtlinie über die Voraussetzungen zur Bewilligung von Schichtarbeit gemäss Artikel 25 Absatz 10 LMV 2006.

1. Schichtarbeit

1.1. Begriff «Schichtarbeit»:

Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitsystem dar, nach welchem zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden (Belegschaften) am gleichen Arbeitsort zeitlich gestaffelt zum Einsatz gelangen.

1.2. Geltungsbereich:

Diese Richtlinie findet für alle zum Geltungsbereich des LMV 2006 zugehörigen Betriebe und Arbeitnehmende Anwendung (vgl. Art. 2 LMV 2006).

1.3. Bewilligungsfreie Mindestdauer:

Schichtarbeit bis zu einer Woche Dauer fällt nicht unter diese Richtlinie und ist bewilligungsfrei; sie ist jedoch vor Arbeitsbeginn der zuständigen Paritätischen Berufskommission zu melden.

1.4. Vorbehalt Untertagbau:

Diese Richtlinie gelangt für den Untertagbau (Art. 58 LMV 2006) nicht zur Anwendung. Für den Untertagbau ist Anhang 12 LMV 2006 ausschliesslich massgebend; deren Vollzug obliegt der Paritätischen Berufskommission Untertagbau (PK-UT).

1.5. LMV-Bestimmungen

Die LMV-Bestimmungen bezüglich der Arbeitszeitkalender sind zu beachten (Art. 25 ff. LMV 2006).

2. Gesuch um Schichtarbeit

2.1. Schriftform

2.1.1 *Allgemein*: Das schriftliche Gesuch für die Genehmigung von Schichtarbeit ist rechtzeitig – zusammen mit den weiter erforderlichen Unterlagen – der Paritätischen Berufskommission einzureichen.

2.1.2 *Formulare*: Es können die dafür vorbereiteten Formulare der SVK verwendet werden.

2.1.3 *Korrekte Gesuchseinreichung*: Die Unternehmung trägt die Folgen für eine verspätete Gesuchsbehandlung wegen unzureichender Begründung und/oder nicht vollständiger Unterlagen. Die Formulare und die Richtlinien werden von der SVK zur Verfügung gestellt.

¹ Ersetzt die Richtlinie vom 23. September 1998

2.2. Zeitpunkt des Gesuches

2.2.1 *Allgemein:* Das Gesuch muss spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn bei der zuständigen Paritätischen Berufskommission eintreffen. Diese entscheidet innert Wochenfrist.

2.2.2 *Ausnahmen:* Wird ein Gesuch später – jedoch noch vor Arbeitsbeginn eingereicht –, ist zusammen mit dem Gesuch glaubhaft darzulegen, dass eine rechtzeitige Einreichung durch Umstände, die der Gesuchsteller nicht zu vertreten hat, verunmöglicht wurde.

2.3. Begründung des Gesuches

2.3.1 *Allgemein:* Das Gesuch ist zu begründen. Es ist nachweisbar aufzuzeigen, dass die in Ziffer 3 dieser Richtlinie festgelegten Kriterien erfüllt werden.

3. Voraussetzungen der Schichtarbeit

3.1. Objektspezifische Notwendigkeit (1. Kriterium)

3.1.1 *Objektspezifische Notwendigkeit:* Der Gesuchsteller hat der zuständigen Paritätischen Berufskommission nachzuweisen, dass für ein genau definiertes Bauobjekt die Schichtarbeitsweise notwendig ist.

3.1.2 *Öffentliches Interesse:* Die objektspezifische Notwendigkeit wird vermutet, wenn der Gesuchsteller ein überwiegend öffentliches Interesse oder andere triftige Gründe wie klimatische, geologische, technische, nachweist, welche nachvollziehbar aufzeigen, dass Schichtarbeit unumgänglich ist.

3.1.3 *Bauzeitvorgaben:* Terminliche Vorgaben einer Bauherrschaft, die Schichtarbeit unumgänglich machen, nicht aber auf objektspezifischer Notwendigkeit beruhen, fallen grundsätzlich als Grund für die Genehmigung der Schichtarbeit ausser Betracht.

3.2. Schichtplan (2. Kriterium)

3.2.1 *Schichtplan – Allgemein:* Der Schichtplan verteilt die Arbeitszeit auf fünf Einsätze je Woche und Schichtgruppe; Art. 27 LMV ist zu beachten. In Ausnahmefällen kann die PBK Gesuche mit durchschnittlich fünf Einsätzen pro Woche bei einem maximalen Schichtrhythmus von 20 Arbeitstagen pro vier Wochen bewilligen.

3.2.2 *Schichtplan-Gesuch:* Der Gesuchsteller hat genau aufzuzeigen, in welcher Art und Weise er die Schichtarbeit gestalten will. Er reicht zu diesem Zweck einen entsprechenden Schichtplan ein, der die Anzahl der Schichten, deren zeitliche Terminierung und die sich für die einzelnen Schichten ergebende wöchentliche Arbeitszeit aufzeigt.

3.2.3 *Einsatzplanung:* Im Rahmen des Schichtplans hat der Gesuchsteller die Anzahl der in den Schichten eingeteilten Arbeitnehmenden anzugeben. Ebenso dokumentiert er, in welchem zeitlichen Rhythmus er die Belegschaft von der einen zur anderen Schicht zu wechseln beabsichtigt, wobei ein Schichtwechsel spätestens nach sechs Wochen zu erfolgen hat. Die PBK kann eine namentliche Liste anfordern.

3.2.4 *Höchstdauer der Schichtarbeit:* Im Gesuch ist die Dauer, für die Schichtarbeit geplant ist, anzugeben. Schichtarbeit kann von der Paritätischen Berufskommission objektbezogen maximal für die Dauer eines Jahres genehmigt werden. Bei länger dauernder Schichtarbeit ist durch den Gesuchsteller rechtzeitig eine erneute Genehmigung einzuholen.

3.3. Bewilligungen aufgrund des Arbeitsgesetzes (ArG) (3. Kriterium)

3.3.1 *Arbeitsgesetz*: Ist für die geplante Schichtarbeit aufgrund arbeitsgesetzlicher Vorschriften eine behördliche Bewilligung notwendig (z. B. für Nacharbeit), stellt diese Bewilligung eine Voraussetzung für die Genehmigung von Schichtarbeit durch die zuständige Paritätische Berufskommission dar; sie ist dem Gesuch um Genehmigung von Schichtarbeit beizulegen.

4. *Paritätische Berufskommission*

4.1. Zuständigkeit:

Die Paritätische Berufskommission am Ort des Bauobjektes (Leistungsort) ist für den Vollzug dieser Richtlinie, namentlich für die Genehmigung der Schichtarbeit, zuständig. Sie informiert, falls der Sitz des Betriebes ausserhalb ihrer räumlichen Zuständigkeit liegt, die Paritätische Berufskommission des Sitzortes.

4.2. Grenzüberschreitende Bauobjekte:

Ist für ein Bauobjekt – aufgrund der räumlichen Ausdehnung über Kantons- oder Sektionsgrenzen hinweg – die Genehmigung von zwei oder mehreren Paritätischen Berufskommissionen erforderlich, sind diese verpflichtet, ihr Verfahren zu koordinieren. Sie stimmen zu diesem Zweck ihre Genehmigung aufeinander ab, sofern nicht sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Die lokalen Paritätischen Berufskommissionen haben eine für das Verfahren und die Genehmigung federführende Paritätische Berufskommission zu bestimmen.

4.3. Nichteinhaltung der Richtlinie:

Wird ohne Genehmigung der Paritätischen Berufskommission Schicht gearbeitet, oder wird von einem genehmigten Schichtplan abgewichen, kann die Paritätische Berufskommission von den in Artikel 79 LMV 2006 enthaltenen Sanktionsmöglichkeiten Gebrauch machen.

5. *Inkrafttreten der Richtlinie*

Diese Vereinbarung tritt am 26. Mai 2005 in Kraft.

Anhang 17

Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe vom 26. Mai 2005

Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe

vom 26. Mai 2005¹

Der Schweizerische Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmen SVBS schliesst, unter Zustimmung des Schweizerischen Baumeisterverbandes, mit den Arbeitnehmerorganisationen des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV 2006) für das Betontrenngewerbe folgende Zusatzvereinbarung zum LMV 2006 ab:

Kapitel 1 Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV gemäss Art. 9 LMV 2006. Soweit in dieser Zusatzvereinbarung keine besondere Regelung enthalten ist, gilt der LMV bzw. der entsprechende lokale Gesamtarbeitsvertrag.

Art. 2 Geltungsbereich

1 Räumlich-betrieblich: Diese Zusatzvereinbarung gilt räumlich für alle Betriebe im Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft. Betrieblich gilt diese Zusatzvereinbarung für alle Betriebe, welche mehrheitlich Betontrennarbeiten (bezüglich der einzelnen Tätigkeiten siehe Protokollvereinbarung zu Art. 2 LMV 2006, Anhang 7) verrichten. Die Zusatzvereinbarung gilt auch für ausländische Betontrennbetriebe, die in der Schweiz Arbeiten ausführen sowie für Temporärfirmen und Subunternehmungen, die Arbeitnehmer in dieser Branche beschäftigen.

2 Persönlich: Diese Zusatzvereinbarung gilt für die in den Betrieben nach Abs. 1 dieses Artikels beschäftigten Arbeitnehmenden (unabhängig ihrer Entlohnungsart und ihres Anstellungsortes).

3 Allgemeinverbindlicherklärung: Die Allgemeinverbindlicherklärung richtet sich nach dem LMV.

Art. 3 Vollzug

Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung sowie den Vollzugs- und Bildungsfonds gelten die Bestimmungen des LMV 2006.

¹ Ersetzt die Vereinbarung vom 20. April 2004

Kapitel 2 Materielles

Art. 4 Arbeitszeiten und Reisezeiten

1 Wegen der besonderen Verhältnisse im Betontrenngewerbe werden die entsprechenden LMV-Artikel zur Arbeitszeit (Art. 23, 24 und 54) durch folgende Bestimmungen ersetzt bzw. ergänzt:

2 Die jährliche Soll-Arbeitszeit beträgt für das Baustellenpersonal 2030 Stunden. Für die übrigen Arbeitnehmenden gilt die Arbeitszeitregelung gemäss LMV.

3 Für Arbeitnehmende, die vom Werkhof oder zuhause zum Einsatzort (Baustelle) fahren und/oder vom gleichen Einsatzort wieder zum Werkhof oder nach Hause zurück fahren, gilt die Tätigkeit am Einsatzort als Sollarbeitszeit im Sinne von Abs. 2.

4 Die Wegzeit wird wie folgt pauschal in Abhängigkeit der Distanz vom Einsatzort (Baustelle) zum Betrieb (Werkhof) entschädigt:

Distanz zwischen Betrieb und Einsatzort (Luftlinie)	Ein Weg CHF	Hin- und zurück CHF
A Unter 10 km	6.–	12.–
B 10–15 km	12.–	24.–
C 15–25 km	18.–	36.–
D 25–50 km	24.–	48.–
E Über 50 km	Gilt als Sollarbeitszeit i. S. Absatz 2	Gilt als Sollarbeitszeit i. S. Absatz 2

5 Ebenfalls Sollarbeitszeit im Sinne von Abs. 2 sind:

- Evtl. Vorbereitungs- oder Abschlussarbeiten im Werkhof
- Die Wegzeit zwischen zwei oder mehreren Einsatzorten am gleichen Tag.

6 Die maximale Jahresarbeitszeit *inkl. Wegzeit* beträgt 2300 Stunden (zur Berechnung der Totalstunden gelten CHF 24 Wegentschädigung als 1 Std. Wegzeit, CHF 12 als eine 1/2 Std. usw.).

7 In Berg- und Randgebieten kann anstatt der Luftliniendistanz die effektive Wegdistanz herangezogen werden.

Art. 5 Lohnklassen und Lohnzonen

1 In Ergänzung zu Art. 42 LMV wird das Personal in folgende Lohnklassen eingeteilt:

Lohnklasse	Bezeichnung
V (Vorarbeiter)	Voraussetzung gemäss Lohnklasse Q, zudem Führung von zwei und mehr Gruppen und Mitarbeit in der Arbeitsvorbereitung (AVOR).
Q (Betontrennfachmann/ BauwerkrennerIn)	Betontrennfachmann mit eidg. Fachausweis gemäss Prüfungsreglement vom 11.05.92 oder BauwerkrennerIn mit eidg. Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger Ausbildung.

- A (Betontrenner)** Baufacharbeiter mit entsprechender Berufserfahrung und Besuch von mind. zwei SVBS-Grundkursen nach früherem Konzept bzw. mind. drei SVBS-Grundkursen nach Ausbildungskonzept 97.
- B (Betontrenner ohne Fachausweis)** Bauarbeiter mit Fachkenntnissen im Betontrenngewerbe ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde (bei einem Stellenwechsel in einen anderen Betrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B).
- C (Bauarbeiter)** Bauarbeiter ohne spezielle Fachkenntnisse im Betontrenngewerbe.

2 Basislohn: Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Betriebe und Baustellen gelten in Abweichung von Art. 41 LMV im Minimum die folgenden Basislöhne²:

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	5891/32.85	5236/29.15	5041/28.10	4751/26.35	4226/23.55
BLAU	5651/31.65	5161/28.80	4971 27.75	4626/25.75	4161/23.25

3 Lohnzonen: Zur Lohnzone Rot gehören die Stadt Bern sowie die Kantone Genf, Baselstadt/Baselland, Waadt und Zürich. Die übrigen Gebiete gehören der Lohnzone Blau an.

4 Die Löhne des übrigen Personals (Werkhof, Büro usw.) werden individuell im persönlichen Arbeitsvertrag festgelegt.

Art. 6 Lohnzuschläge

In Ergänzung von Art. 56 LMV ist am Samstag ein Lohnzuschlag von 30 % auszurichten.

Art. 7 Auslagenersatz

1 Verpflegungsentschädigung: In Abänderung von Art. 60 LMV wird allen auf Baustellen tätigen Arbeitnehmenden pro Hauptmahlzeit eine Zulage von 15 CHF ausgerichtet.

Evtl. höhere Entschädigungen in lokalen/regionalen Vereinbarungen bleiben vorbehalten.

2 Übernachtungskosten: Bei auswärtigen Arbeiten kann der Arbeitgeber die Übernachtung am Einsatzort anordnen. Auswärtige Übernachtungen, inkl. Frühstück, werden vom Arbeitgeber separat aufgrund der tatsächlichen Aufwendungen vergütet.

² Basislöhne gültig ab 1.2.2006 gemäss Bundesratsbeschluss vom 12.1.2006

Kapitel 3 Schlussbestimmungen

Art. 8 Vertragsdauer

1 Inkrafttreten: Diese Zusatzvereinbarung tritt am 1.01.2005 in Kraft. Sie hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV 2005 und 2006 unter Vorbehalt von Abs. 3 dieses Artikels.

2 Änderungen: Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können vom Schweizerischen Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS mit den Arbeitnehmerorganisationen des LMV unter Zustimmung des Schweizerischen Baumeisterverbandes während der Geltungsdauer vereinbart werden.

3 Auflösung: Diese Zusatzvereinbarung kann unter Beachtung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf Jahresende einerseits vom Schweizerischen Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS und/oder andererseits von den an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitnehmerorganisationen gekündigt werden.

Für den Schweizerischen Verband der Betonbohr- und
Betonschneidunternehmungen SVBS

W. Autenried D. Andreoli M. Dätwyler

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

D. Lehmann W. Messmer J.-P. Grossmann

Für die Gewerkschaft Unia

H. U. Scheidegger V. Pedrina J. Robert

Für die Gewerkschaft Syna

E. Zülle M. Haas P.-A. Grosjean

FÜNFTER TEIL: Adressen der Paritätischen Kommissionen

Lokale Paritätische Berufskommissionen des Bauhauptgewerbes der Schweiz (PBK)

Kt.	Kommission	Strasse, PLZ, Ort	Tel./Fax
AG	Aargauische Paritätische Berufskommission für das Hoch- und Tiefbaugewerbe	Graben 10 Postfach 5001 Aarau	062/834 82 82 062/834 82 85
AI AR	Paritätische Berufskommission des Bauhauptgewerbes beider Appenzell	Kornhausstrasse 3 Postfach 1946 9001 St. Gallen	071/227 68 48 071/227 68 49
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Region Bern	Florastrasse 13 3005 Bern	031/357 66 66 031/352 51 10
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Berner Oberland	Militärstrasse 5 Postfach 726 3607 Thun	033/225 14 00 033/223 14 09
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel-Seeland	Schwanengasse 51 Postfach 222 2501 Biel	032/366 66 44 032/366 66 40
BE	Commission paritaire professionnelle du bâtiment et du génie civil du Jura bernois	Secrétariat Z. I. Route de Sorvilier 21 2735 Bévillard	032/492 70 07 032/492 70 34
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Oberaargau-Emmental	Ziegelgut 3d Postfach 1476 3401 Burgdorf	034/422 72 62 034/422 17 50
BL BS	Regio-PBK Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Region Basel	Sekretariat Bahnhofstrasse 16 Postfach 1124 4133 Pratteln 1	061/826 98 20 061/826 98 28
FR	Commission paritaire professionnelle de la construction et du génie civil dans le canton de Fribourg	29, rte A. Piller Case postale 1762 Givisiez	026/460 80 20 026/460 80 25
GE	Commission paritaire genevoise du Gros œuvre (CPGO)	14, rue Malatrex 1201 Genève	022/949 18 18 022/949 18 19

GL	Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe des Kantons Glarus	Gemeindehausplatz 3 Postfach 606 8750 Glarus	055/640 32 50 055/415 74 27
GR	Kantonale Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe Graubünden	Comercialstrasse 20 Postfach 110 7002 Chur	081/257 08 00 081/257 08 09
JU	Commission paritaire jurassienne du bâtiment et du génie civil	Chemin de la Perche 1 2900 Porrentruy 1	032/465 15 75 032/465 15 72
LU	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Luzern	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
NE	Commission Paritaire neuchâtoise de la maçonnerie et du génie civil	Avenue de la gare 3 Case postale 2051 2001 Neuchâtel	032/729 30 29 032/729 30 28
OW NW	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kantone Ob- und Nidwalden	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
SG Nord	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe St. Gallen Nord	Kornhausstrasse 3 Postfach 1946 9001 St. Gallen	071/227 68 48 071/227 68 49
SG Süd	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe St. Gallen Süd	Alte Jonastrasse 10 Postfach 8640 Rapperswil	055/221 80 90 055/221 80 91
SH	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton Schaffhausen	c/o E. Brandenberger Haldenstrasse 1 9000 St. Gallen	071/220 32 70 071/220 32 72
SO	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Solothurn	Goldgasse 8 Postfach 226 4502 Solothurn	032/622 64 11 032/623 45 35
SZ	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Schwyz	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
TG	Paritätische Berufskommission des thurgauischen Bauhauptgewerbes	Thomas-Bornhauser- Str. 23 a, Postfach 392 8570 Weinfelden	071/622 36 22 071/622 36 25
TI	Commissione professionale paritetica dell'edilizia e del genio civile del Cantone Ticino	Viale Portone 4 casella postale no 1220 6501 Bellinzona	091/825 91 88 091/825 48 45
UR	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Uri	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03

VD	Commission professionnelle paritaire de la branche maçonnerie et génie civil du canton de Vaud	Riond Bosson Case postale 1131 Tolochenaz	021/802 88 88 021/802 88 80
VS	Commission paritaire du bâtiment et du génie civil du canton du Valais	11, rue de l'Avenir Case postale 62 1951 Sion	027/327 32 32 027/327 32 82
ZG	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zug	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
ZH	Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zürich	Sempacherstrasse 15 8032 Zürich	044/381 64 11 044/381 64 08

Nationale Paritätische Berufskommission **(Anhang 12 LMV)**

Paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT)	Weinbergstr. 49 Postfach 8035 Zürich	044/258 83 13 044/258 81 96
--	--	--------------------------------

Schweizerische Paritätische Kommission **(Art. 13 und 13^{bis} LMV)**

CH	Schweizerische Paritätische Vollzugskommission des Bau- hauptgewerbes (SVK)	Weinbergstr. 49 Postfach 8035 Zürich	044/258 84 84 044/258 84 85
-----------	--	--	--------------------------------

