Quelle: www.seco.admin.ch

LMV für das Bauhauptgewerbe

Gültig bis 31.12.2018

Territorialer Geltungsbereich

Ganze Schweiz
Ausnahmen: gewisse Bereiche in den Kantonen GE, VD

Grundbeschluss

GAV Bauhauptgewerbe Beschluss 10.11.1998 (PDF, 226 kB, 30.09.2003)
Inkrafttreten: 01.01.1999

Änderungen

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 02.05.2017 (PDF, 641 kB, 18.05.2017)
Inkrafttreten: 01.06.2017

GAV Bauhauptgewerbe Wiederinkraftsetzung Änderung 14.06.2016 (PDF, 296 kB, 01.07.2016)
Inkrafttreten: 01.07.2016

GAV für das Bauhauptgewerbe Änderung 11.09.2014 (PDF, 478 kB, 06.10.2014)
Inkrafttreten: 01.10.2014

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 19.08.2014 (PDF, 461 kB, 09.11.2014)
Inkrafttreten 01.10.2014

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 13.01.2014 (PDF, 499 kB, 20.04.2016)
Inkrafttreten: 01.02.2014

GAV Bauhaptgewerbe Änderung 26.07.2013 (PDF, 499 kB, 01.09.2013)
Inkrafttreten: 01.09.2013

GAV Bauhauptgewerbe Wiederinkraftsetzung Änderung 15.01.2013 (PDF, 520 kB, 01.02.2013)
Inkrafttreten: 01.02.2013

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 02.12.2010 (PDF, 494 kB, 23.12.2010)
Inkrafttreten: 01.01.2011

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 17.12.2009 (PDF, 464 kB, 30.12.2009)
Inkrafttreten: 01.01.2010

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 07.12.2009 (PDF, 487 kB, 23.12.2009)
Inkrafttreten: 01.01.2010

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 07.09.2009 (PDF, 485 kB, 01.10.2009)
Inkrafttreten: 01.10.2009

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 11.12.2008 (PDF, 474 kB, 19.12.2008)
Inkrafttreten: 01.01.2009

GAV Bauhauptgewerbe Wiederinkraftsetzung Änderung 22.09.2008 (PDF, 530 kB, 30.09.2008)
Inkrafttreten: 01.10.2008

GAV Bauhaptgewerbe Änderung 13.08.2007 (PDF, 510 kB, 28.08.2007)
Inkrafttreten: 01.09.2007

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 12.01.2006 (PDF, 520 kB, 01.02.2006)
Inkrafttreten: 01.02.2006

GAV Bauhaptgewerbe Verlängerung 11.08.2005 (PDF, 460 kB, 31.08.2005)
Inkrafttreten: 01.10.2005

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 03.03.2005 (PDF, 114 kB, 01.04.2005)
Inkrafttreten: 01.04.2005

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 09.03.2005 (PDF, 82 kB, 15.03.2015)
Inkrafttreten: 16.03.2005

GAV Bauhaptgewerbe Änderung 04.05.2004 (PDF, 111 kB, 04.06.2015)
Inkrafttreten: 01.06.2004

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 13.01.2004 (PDF, 12 kB, 02.02.2004)
Inkrafttreten: 01.02.1.2004

GAV Bauhauptgewerbe Wiederinkraftsetzung Änderung 22.08.2003 (PDF, 39 kB, 30.09.2003)
Inkrafttreten: 01.10.2003

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 21.01.2003 (PDF, 17 kB, 30.09.2003)
Inkrafttreten: 01.02.2003

GAV Bauhauptgewerbe Wiederinkraftsetzung Änderung 08.11.2002 (PDF, 19 kB, 30.09.2003)
Inkrafttreten: 01.12.2002

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 08.06.2001 (PDF, 14 kB, 30.09.2003)
Inkrafttreten: 01.07.2001

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 04.05.2001 (PDF, 19 kB, 30.09.2003)
Inkrafttreten: 01.06.2001

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 23.01.2001 (PDF, 11 kB, 30.09.2015)
Inkrafttreten: 01.03.2001

GAV Bauhauptgewerbe Verlängerung Änderung 13.11.2000 (PDF, 16 kB, 30.09.2003)
Inkrafttreten: 01.12.2000

GAV Bauhauptgewerbe Verlängerung Änderung 06.06.2000 (PDF, 15 kB, 30.09.2003)
Inkrafttreten: 01.07.2000

GAV Bauhauptgewerbe Änderung 04.05.1999 (PDF, 14 kB, 30.09.2003)
Inkrafttreten: 01.06.1999

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

vom 10. November 1998

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 19561 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage in fett gedruckter Schrift wiedergegebenen Bestimmungen des Landesmantelvertrages vom 13. Februar 1998 für das Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

1 Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz. Ausgenommen sind die Zimmereibetriebe der Kantone Freiburg, Graubünden, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf, Jura und des Berner Juras.

Ebenfalls ausgenommen sind:
a. Betriebe des Kantons Genf, die Abdichtungen ausführen;
b. das Marmorgewerbe des Kantons Genf;
c. Betriebe des Kantons Waadt, die Asphaltierungen, Abdichtungen und Spezialarbeiten mit Kunstharzen ausführen;
d. die Berufe der Steinbearbeitung im Kanton Waadt;
e. die Industrie- und Unterlagsböden-Betriebe des Kantons Zürich und des Bezirks Baden (AG).

2 Von den Bestimmungen über die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 8 Abs. 2 und 3 LMV) sind ausgenommen die Kantone Basel-Stadt, Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis sowie die Zimmereibetriebe der Kantone Freiburg, Graubünden, Jura und des Berner Juras. Ebenfalls ausgenommen sind die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung.

3 Die allgemeinverbindlich erklärten, in **fett** gedruckten Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen Landesmantelvertrages (LMV) gelten für die Betriebe, Betriebsteile und selbständigen Akkordanten des Hochbaus, Tiefbaus, Strassenbaus (einschliesslich Belagseinbau), Untertagbaus sowie des Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbes sowie für die Pflästereibetriebe, für die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung, die Aushub-, die Abbruchbetriebe, Fassadenbau- und Fassadenisolations-Betriebe, die Abdichtungs- und Isolationsbetriebe für Arbeiten an der Gebäudehülle im weiteren Sinn und analoge Arbeiten im Tief- und Untertagsbereich, die Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneidunternehmen, die Deponie- und Recylingbetriebe. Die Bestimmungen sind auch anwendbar auf Betriebe, die Asphaltierungen ausführen und Unterlagsböden erstellen.

4 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die in den Betrieben nach Abastz 3 beschäftigten Arbeitnehmer (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Auf Arbeitnehmer in einem Lehrverhältnis gilt, unabhängig ihres Alters, der Anhang 1 zum LMV.

Ausgenommen sind:
a. Poliere und Werkmeister,
b. das technische und administrative Personal,
c. das Kantinen- und Reinigungspersonal.

5 Die nachfolgenden, allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bzw. ausserhalb des in Absatz 1 umschriebenen räumlichen Geltungsbereichs sowie ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, sofern sie die Voraussetzungen nach den Absätzen 3 und 4 erfüllen und im Geltungsbereich des LMV nach Absatz 1 Arbeiten ausführen: Artikel 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31, 33, 34, 38, 39, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 49 (ab dem zweiten Beschäftigungsmonat in der Schweiz), 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 70, 76, 79, Anhang 1 (Art. 1, 4, 5, 7), Anhang 6, Anhang 8, Anhang 9, Anhang 12, Anhang 13, Anhang 14. Wenn die Dauer dieser Arbeiten in einem Jahr zwei Monate überschreitet, so ist für solche Arbeitsverhältnisse eine Krankentaggeldversicherung nach Artikel 64 und Anhang 10 LMV abzuschliessen oder eine schriftliche Regelung für die Lohnfortzahlung bei Krankheit zu treffen, die mindestens den Anforderungen von Artikel 324*a* Obligationenrecht entspricht.

6 Für das Inkasso, die Verwaltung und die Verwendung der Vollzugskosten und Weiterbildungsbeiträge (Art. 8 Abs. 2 und 3 LMV) ist der Paritätische Vollzugsfonds bzw. der Paritätische Bildungsfonds des Schweizerischen Bauhauptgewerbes (Parifonds Bau) zuständig.

7 Der Vollzugsfonds bzw. Bildungsfonds ist berechtigt, alle notwendigen Kontrollen bezüglich der Einhaltung der Bestimmungen über die Beitragspflicht und die Anspruchsberechtigung auf Leistungen durchzuführen.

Art. 3

Über die Beiträge an den Vollzugsfonds und den Bildungsfonds ist dem Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit jährlich eine Abrechnung

sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom BWA aufgestellten Grundsätzen erfolgen. Das BWA kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 1999 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2000.

10. November 1998

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates
Der Bundespräsident: Cotti
Der Bundeskanzler: Couchepin

10000

Anhang

Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe

abgeschlossen am 13. Februar 1998
zwischen
dem Schweizerischen Baumeisterverband
und
der Gewerkschaft Bau & Industrie,
dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz sowie
dem Landesverband Freier Schweizer Arbeitnehmer

Texte

Die in fett gedruckten Bestimmungen sind allgemeinverbindlich erklärt.
Die in Normalschrift gedruckten Bestimmungen sind nicht allgemeinverbindlich erklärt.

Der Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe wird insbesondere in deutscher, französischer und italienischer Sprache gedruckt (der deutsche Text ist der Ursprungstext).

Abkürzungen

ArG	BG über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
AHV	Alters- und Hinterlassenen-Versicherung
AVG	Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz)
AVIG	BG über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz)
BG	Bundesgesetz
CHB	Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz
EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit

EO	BG über die Erwerbsersatzordnung
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GBI	Gewerkschaft Bau & Industrie
LFSA	Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer
LMV 95/97	Landesmantelvertrag 1995–1997
LMV 2000	Landesmantelvertrag 1998–2000 (LMV 2000)
OR	Schweiz. Obligationenrecht
SBKV	Schweizerischer Baukaderverband
SBV	Schweizerischer Baumeisterverband
SKO	Schweizerische Kader-Organisation
SPK	Schweizerische Paritätische Berufskommission
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
VO	Verordnung
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung

NB: Wo «Betrieb» steht, ist auch «Arbeitgeber» im Sinne des Gesetzes gemeint; wo «Arbeitnehmende» steht, sind auch «Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin» gemeint. Es wird generell «Arbeitnehmende» verwendet.

Inhaltsverzeichnis

Erster Teil:
Allgemeine Bestimmungen (Schuldrechtliche Bestimmungen)

1. Geltungsbereich

Art. 1: Räumlich
Art. 2: Betrieblich
Art. 3: Persönlich
Art. 4: Abweichungen vom Geltungsbereich und Verträge für besondere Baustellen
Art. 5: Allgemeinverbindlicherklärung

2. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich

Art. 6: Berufliche Weiterbildung
Art. 7: Friedenspflicht
Art. 8: Vollzugsfonds, Bildungsfonds und Lösung für ältere Arbeitnehmende
Art. 9: Zusatzvereinbarungen

3. Verhältnis zu anderen GAV

Art. 10: Lokale GAV
Art. 11: Anschlussverträge

4. Vollzug des LMV

Art. 12: Anwendung und Durchsetzung des LMV
Art. 13: Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPK)
Art. 14: Schweizerisches Schiedsgericht
Art. 15: Einigungs- und Schiedsverfahren im allgemeinen
Art. 16: Sanktionen
Art. 17: Verfahren in Fällen gesamtschweizerischer Bedeutung

Zweiter Teil:
Arbeitsvertragliche Bestimmungen (Normative Bestimmungen)

1. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 18: Probezeit
Art. 19: Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses
Art. 20: Sonderregelungen für Saisonarbeiter
Art. 21: Kündigungsschutz
Art. 22: Betriebsschliessungen und Entlassungen

2. Arbeitszeit

a) Arbeitszeitliche Bestimmungen
Art. 23: Begriff Arbeitszeit
Art. 24: Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)
Art. 25: Wöchentliche Arbeitszeit
Art. 26: Gleitstunden
Art. 27: Arbeitsfreie Tage
Art. 28: Kurzarbeit und Betriebseinstellungen

b) Arbeitszeitkalender
Art. 29 Sektionaler Arbeitszeitkalender (SAZ)
Art. 30: Betrieblicher Arbeitszeitkalender (BAZ)
Art. 31: Arbeitsgemeinschafts-Arbeitszeitkalender (ARGE-AZ)
Art. 32: Arbeitszeitkalender für besondere Baustellen
Art. 33: Änderung des Arbeitszeitkalenders

3. Ferien

Art. 34: Genereller Ferienanspruch
Art. 35: Zusätzliche Ferien
Art. 36: Pro-rata-Anspruch auf Ferien
Art. 37: Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug, Verbot der Abgeltung und Arbeit während den Ferien

4. Feiertage, Absenzen, Militär-, Schutz- und Zivildienst

Art. 38: Feiertage
Art. 39: Kurzabsenzen
Art. 40: Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst

5. Entlöhnung

Art. 41: Basislöhne
Art. 42: Lohnklassen
Art. 43: Einreihung in die Lohnklassen
Art. 44: Qualifikation und Lohnanpassung
Art. 45: Lohnregelungen in Sonderfällen
Art. 46: Akkordlohn
Art. 47: Entlöhnung und Lohnauszahlung
Art. 48: Verbot der Lohnabtretung

6. Dreizehnter Monatslohn

Art. 49: Anspruch auf den dreizehnten Monatslohn
Art. 50: Regeln für die Auszahlung

7. Lohnanpassungen

Art. 51: Grundsatz

8. Lohnzuschläge

Art. 52: Allgemeines
Art. 53: Überstundenarbeit
Art. 54: Reisezeit

Art. 55: Vorübergehende Nachtarbeit
Art. 56: Sonntagsarbeit
Art. 57: Arbeit im Wasser oder Schlamm
Art. 58: Untertagarbeiten

9. Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen

Art. 59: Zulage bei dauernder Nachtschichtarbeit
Art. 60: Auslagenersatz bei Versetzungen, Mittagessenentschädigung und Kilometerentschädigung

10. Schlechtwetterentschädigung

Art. 61: Arbeitsunterbrechung
Art. 62: Umfang der Entschädigung
Art. 63: Arbeitsbereitschaft

11. Krankheit, Unfall

Art. 64: Krankentaggeld-Versicherung
Art. 65: Unfallversicherung

12. Lohnfortzahlung im Todesfall, Abgangsentschädigung, berufliche Vorsorge

Art. 66: Lohnfortzahlung bei Tod der Arbeitnehmenden
Art. 67: Abgangsentschädigung
Art. 68: Berufliche Vorsorge

13. Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen

Art. 69: Sorgfalts- und Treuepflicht
Art. 70: Verbot der Schwarzarbeit
Art. 71: Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers
Art. 72: Vertragswidriges Verhalten der Arbeitnehmenden

14. Besondere Bestimmungen

Art. 73: Mitwirkungsgesetz
Art. 74: Unterkünfte der Arbeitnehmenden und Hygiene und Ordnung auf Baustellen

Dritter Teil: Vollzugs- und Schlussbestimmungen

1. Vollzugsbestimmungen

Art. 75: Zuständigkeit
Art. 76: Lokale paritätische Berufskommission: Bestellung, Befugnisse und Aufgaben
Art. 77: Lokales Schiedsgericht: Bildung und Aufgaben
Art. 78: Lokales Einigungs- und Schiedsverfahren
Art. 79: Sanktionen

2. Schlussbestimmungen

Art. 80: Bestimmungen des OR
Art. 81: Rechtsdomizil und Gerichtsstand
Art. 82: Dauer des LMV

Vierter Teil: Anhänge

1 Protokollvereinbarung
2 Rahmenvereinbarung für den Übergang vom alten Landesmantelvertrag 1995–1997 (LMV 95/97) zum neuen Landesmantelvertrag 1998–2000 (LMV 2000)
3 ...
4 Zusatzvereinbarung betreffend ausländische Saisonarbeiter
5 Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe»
6 Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen
7 Protokollvereinbarung zum betrieblichen Geltungsbereich
8 Tabelle zur Bestimmung des Ferienlohnes und des 13. Monatslohnes
9 Basislöhne
10 Merkblatt betreffend Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe
11 Tabelle für die Berechnung der Abgangsentschädigung
12 Zusatzvereinbarung «Untertagbau»
13 Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»
14 Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe»
15 Katalog über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q

Fünfter Teil: Adressen der Paritätischen Berufskommissionen

Präambel

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) einerseits
und
die Gewerkschaft Bau & Industrie (GBI),
der Christliche Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz (CHB),
der Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer (LFSA)
andererseits,
im Bestreben,

- *eine Vollbeschäftigung im schweizerischen Baugewerbe sicherzustellen und den unbeschränkten Arbeitsfrieden zu bewahren,*
- *die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden gebührend zu fördern,*
- *ihre Abkommen dem Grundsatz von Treu und Glauben zu unterstellen und bei der Anwendung ihrer Vereinbarungen und de Durchführung der gemeinsam geschaffenen sozialen Institutionen die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen,*
- *die gemeinsamen Berufsinteressen zu fördern, wie*
  - *Erlass und Durchführung zeitgemässer Submissionsbedingungen,*
  - *regelmässige Beschäftigung,*
  - *Vergabe von Bauarbeiten der öffentlichen Hand oder Bauarbeiten, die durch öffentliche Mittel mitfinanziert werden, nur a Betriebe, welche die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen einhalten,*
  - *Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz durch unseriöses Preisunter-*

  bieten,
  - *Förderung der Qualität,*
  - *Förderung der beruflichen Ausbildung,*
  - *Förderung der Arbeitssicherheit, der Gesundheit und der Gesundheitsvorsorge,*

schliessen gestützt auf die Grundsatzvereinbarung vom 19. Dezember 1997 folgenden Gesamtarbeitsvertrag (Landesmantelvertrag) ab:

Erster Teil: Allgemeine Bestimmungen

Der erste Teil enthält die schuldrechtlichen Bestimmungen, welche das Verhältnis unter den Vertragsparteien des LMV regeln.

1. Geltungsbereich

Art. 1 Räumlich

1 Der Landesmantelvertrag (LMV) für das schweizerische Bauhauptgewerbe gilt für das ganze Gebiet der schweizerischen Eidgenossenschaft.

2 Ausgenommen sind die Zimmereibetriebe der Kantone Freiburg, Graubünden, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf, Jura und des Berner Juras.

Art. 2 Betrieblich

1 Der LMV gilt für alle inländischen und ausländischen in der Schweiz tätigen Betriebe bzw. Betriebsteile (inkl. Immobilienfirmen mit entsprechenden Abteilungen), Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmende beschäftigen, wie Schaler, Eisenleger, Maurer usw., welche gewerblich tätig sind, insbesondere in folgenden hauptsächlichen Bereichen:

a) des Hoch-, Tief-, Untertag- und Strassenbaus, des Aushubs, des Abbruches, der Deponien usw., des Zimmer-, Steinbruch- sowie Pflästerergewerbes,

b) unter Vorbehalt von Abs. 2 dieses Artikels:
   1. der Fassadenarbeiten, wie Gerüstbau, Fassadenbau usw.,
   2. des Steinhauergewerbes,

3. von Betonarbeiten, wie Betoninjektions- und Betonbohrarbeiten usw.,
4. von Unterlagsböden, Abdichtungen und Isolationen usw.,
5. von lagerfähigen Baustoffen, der Sand- und Kiesgewinnung oder Handel mit denselben, eingeschlossen Transporte von und zu Baustellen,

c) der Vermittlung und des Ausleihens von Personal auf Baustellen gemäss Arbeitsvermittlungsgesetz.

Im weiteren gilt die detaillierte Liste der Tätigkeiten in Anhang 7.

2 Zum betrieblichen Geltungsbereich gehören, soweit sie nicht bereits einem anderen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt sind:
a) das Marmor- und Granitgewerbe sowie das Steinhauergewerbe;
b) die Gärtnereien bzw. Abteilungen in Gärtnereien sowie die Gartenbaufirmen, soweit mehrheitlich Bauarbeiten, Planierungen, Maurerarbeiten usw. ausgeführt werden;
c) Betriebe, welche Steinhauerarbeiten, Asphaltierungen und Abdichtungsarbeiten und Isolationen ausführen oder Unterlagsböden erstellen;
d) die Betriebe bzw. Betriebsteile der Sand- und Kiesgewinnung;
e) Gerüst- und Fassadenbau;
f) Transport von und zu Baustellen sowie Herstellung und Transport von lagerfähigen Baustoffen.

3 Ist die Unterstellung unter den LMV unklar, gelten folgende Regeln:
a) soweit der LMV mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht (ausser Abs. 2 dieses Artikels), ist der LMV anzuwenden;
b) soweit der LMV mit einem anderen, allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, suchen die LMV-Vertragsparteien, mit den Vertragsparteien des anderen Gesamtarbeitsvertrages eine Regelung in Form einer Abgrenzungsvereinbarung abzuschliessen;
c) soweit für Betriebe nach Art. 2 Abs. 2 LMV eigene Gesamtarbeitsverträge bestehen, können die Vertragsparteien des LMV mit den entsprechenden Vertragsparteien der anderen Gesamtarbeitsverträge Abgrenzungsvereinbarungen abschliessen.

4 Soweit eine dem LMV unterstellte Firma dem LMV unterstelltes Personal einer Drittfirma (Verleihfirma) beschäftigt, hat ihr die Verleihfirma zu bestätigen, dass sie die arbeitsvertraglichen Bedingungen gemäss LMV vollumfänglich einhält.

Art. 3 Persönlich

1 Der LMV gilt für die in den Betrieben nach Art. 2 LMV beschäftigten Arbeitnehmenden (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Insbesondere betrifft dies:
a) Vorarbeiter,
b) Berufsleute, wie Maurer, Zimmerleute, Strassenbauer, Pflästerer,
c) Spezialisten, wie Maschinisten, Chauffeure, Magaziner, Isoleure und Hilfskräfte, unter Vorbehalt allfällig bestehender Gesamtarbeitsverträge mit anderen Arbeitnehmerorganisationen, wie Gesamtarbeitsverträge für Chauffeure und Mechaniker.

2 Der LMV gilt nicht für:
a) Poliere und Werkmeister,
b) das technische und administrative Personal,
c) das Kantinen- und Reinigungspersonal.

3 Bezüglich Lehr- und Arbeitsbedingungen der in der Lehre stehenden Lehrlinge, unabhängig ihres Alters, ist die Vereinbarung für Lehrlinge gemäss Anhang 1 anzuwenden.

Art. 4 Abweichungen vom Geltungsbereich und Verträge für besondere Baustellen

1 Ergibt sich im Bereich eines lokalen GAV aufgrund besonderer struktureller Verhältnisse die Notwendigkeit, vom Geltungsbereich des LMV abzuweichen, so können die Vertragsparteien des LMV die lokalen Vertragsparteien von der Einhaltung einzelner Bestimmungen des LMV befreien.

2 Regelt bei grösseren und länger dauernden Baustellen der lokale GAV infolge geographischer oder klimatischer Verhältnisse die Arbeitsverhältnisse ungenügend oder handelt es sich um ausserordentliche Situationen, so können die lokalen Vertragsparteien besondere Vereinbarungen treffen.

3 Handelt es sich um eine Baustelle von nationaler Bedeutung, können die Vertragsparteien des LMV eine vom LMV abweichende Zusatzvereinbarung treffen.

Art. 5 Allgemeinverbindlicherklärung

Neue Zusatzvereinbarungen, insbesondere Vereinbarungen über Lohnanpassungen, treten in der Regel auf den 1. Januar des folgenden Jahres mit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft. Die Vertragsparteien des LMV setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass die Allgemeinverbindlicherklärung jeweils auf den 1. Januar vorliegt. Die Vertragsparteien reichen unverzüglich nach Abschluss einer

Verein-
barung das Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung ein.

2. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich

Art. 6 Berufliche Weiterbildung

1 Die Vertragsparteien unterstützen und fördern die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmenden im Bauhauptgewerbe. Sie weisen in ihren Verbandsorganen periodisch auf die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten (Kursangebote) hin und empfehlen dabei der Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, der beruflichen Weiterbildung die notwendige Aufmerksamkeit zu schenken. Arbeitnehmende, die weiterbildungswillig und weiterbildungsfähig sind, sollen die Möglichkeit haben, berufliche Aus- und Weiterbildungskurse zu besuchen.

2 **Zum Zweck der Förderung der beruflichen Weiterbildung haben Arbeitnehmende Anspruch, jährlich während höchstens fünf Arbeitstagen für den Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen im Betrieb freigestellt zu werden. Diese Freistellung erfolgt grundsätzlich im Sinne eines unbezahlten Urlaubs ohne Lohnzahlung und ohne Übernahme der Kurskosten durch den Arbeitgeber. Arbeitnehmende haben den Besuch der beruflichen Weiterbildungskurse zu belegen und den Zeitpunkt der Freistellung unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse mit dem Arbeitgeber frühzeitig zu vereinbaren.**

3 **Der Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen mit finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers (volle oder teilweise Zahlung des Lohnes bzw. der Kurskosten) bedarf der vorgängigen Einwilligung des Arbeitgebers. In diesem Fall treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmende jeweils eine Vereinbarung über Dauer und Zeitpunkt des Kursbesuches sowie über die Leistung des Arbeitgebers, unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungen des Bildungsfonds oder ähnlicher paritätischer Institutionen.**

4 **Mit der Absolvierung eines beruflichen Weiterbildungskurses erwerben Arbeitnehmende keinen Anspruch, in der entsprechenden Berufssparte beschäftigt zu werden.**

Art. 7 Friedenspflicht

1 Im Bestreben, den im Interesse der gesamten schweizerischen Wirtschaft liegenden Arbeitsfrieden zu erhalten, werden die Vertragsparteien des LMV wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abklären und im Sinne der Bestimmungen über den Vollzug des LMV zu erledigen suchen.

2 Für die ganze Dauer dieses Vertrages verpflichten sich die Vertragsparteien des LMV für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, den unbeschränkten Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357a Abs. 2 Obligationenrecht (OR) zu wahren (Anhang 3). **Infolgedessen ist jede arbeitsstörende Beeinflussung wie Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmassnahmen wie Sperre oder Aussperrung untersagt.**

Art. 8 Vollzugsfonds, Bildungsfonds und Lösung für ältere Arbeitnehmende

1 Die von den Vertragsparteien des LMV gegründeten Vollzugsfonds und Bildungsfonds für das Bauhauptgewerbe (Parifonds Bau) haben die Rechtsform eines Vereins.

2 **Der Vollzugsfonds bezweckt die Deckung der Kosten im Vollzug des LMV** und der lokalen GAV, **die Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie die Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters. Grundsätzlich haben alle** dem LMV unterstellten **Arbeitnehmenden einen Beitrag von 0,45 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme zu leisten; die** dem LMV unterstellten **Betriebe haben einen Beitrag von 0,05 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Vollzugsfonds unterstellten Arbeitnehmenden zu leisten.**

3 **Der Bildungsfonds bezweckt die Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses sowie die Förderung der Aus- und Weiterbildung. Grundsätzlich haben alle** dem LMV unterstellten **Arbeitnehmenden und Betriebe je einen Beitrag von 0,25 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme, insgesamt also 0,5 Prozent der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Bildungsfonds unterstellten Arbeitnehmenden zu leisten.**

4 Die Einzelheiten, wie Festlegung des Geltungsbereiches, Zweckbestimmung und Vollzug werden in den Vereinsstatuten und Reglementen des Vollzugsfonds und des Bildungsfonds geregelt; Statuten und Reglemente sind integrierende Bestandteile dieses LMV. Tritt ein vertragsloser Zustand ein, vereinbaren die Vertragsparteien des LMV, welche der auf diesem Vertrag beruhenden Sozialinstitutionen weiterzuführen sind.

5 Bereits bestehende kantonale Vereinbarungen über das Bestehen eines paritätischen Sozialfonds bleiben vorbehalten.

6 Die Vertragsparteien des LMV beabsichtigen die Einführung einer Lösung zur ganzen oder teilweisen Arbeitszeitentlastung für ältere Arbeitnehmende; die Einzelheiten werden in einer besonderen Vereinbarung festgelegt. Eine Lösung zur ganzen oder teilweisen Arbeitszeitentlastung tritt freiwillig oder erst mit der Allgemeinverbindlichkeit in Kraft. Die Vertragsparteien des LMV erarbeiten zusammen mit dem Bund im Rahmen der Arbeitslosenversicherung in Anwendung von Art. 110a AVIG das Projekt «Altersteilzeit»

(ATZ) mit voraussichtlichem Inkrafttreten im Frühjahr/Sommer 1998.

Art. 9 Zusatzvereinbarungen

Soweit die Vertragsparteien des LMV Zusatzvereinbarungen bzw. Protokollvereinbarungen abschliessen, sind diese integrierender Bestandteil des LMV.

3. Verhältnis zu anderen GAV

Art. 10 Lokale GAV

1 Die lokalen GAV enthalten spezifische Regelungen für ihr Vertragsgebiet. Sie bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Unterzeichnung durch die Vertragsparteien des LMV. Dieses Erfordernis gilt sowohl für den Abschluss neuer lokaler GAV als auch für deren Änderungen, mit Einschluss der Anpassungen an die Änderungen des LMV.

2 Alle Vertragsparteien des LMV sind berechtigt, auch Vertragspartei der lokalen GAV zu sein.

3 Die lokalen GAV haben folgenden obligatorischen Inhalt aufzuweisen:

a) Die Umschreibung des Geltungsbereichs, unter Berücksichtigung von Art. 1 LMV;
b) die Vertragsanwendung sowie die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten, insbesondere die Bezeichnung der paritätischen Berufskommission und des Schiedsgerichts nach Art. 75 ff. LMV;
c) die Festlegung der Arbeitszeiten (sektionaler Arbeitszeitkalender) nach Art. 29 LMV;
d) die Festlegung der entschädigungsberechtigten Feiertage (Art. 38 LMV);
e) nähere Bestimmungen zur Mittagessenentschädigung (Art. 60 LMV) und zur Reisezeit (Art. 54 LMV).

4 Bezüglich des in Art. 10 Abs. 3 LMV nicht erwähnten Inhalts dürfen in den lokalen GAV vom LMV abweichende Regelungen oder weitergehende Abmachungen nur im ausdrücklichen Einverständnis der Vertragsparteien des LMV getroffen werden. Für besondere Baustellen gilt Art. 4 LMV.

5 *Meinungsverschiedenheiten:* Können sich die lokalen Vertragsparteien nicht über einen lokalen GAV einigen, wenden sie sich an die Vertragsparteien des LMV. Die Vertragsparteien des LMV üben eine Vermittlungsrolle aus.

Art. 11 Anschlussverträge

1 Die Arbeitnehmerorganisationen verpflichten sich, im Interesse der Vertragsparteien dafür besorgt zu sein, dass die lokalen GAV auch von den nichtorganisierten und auswärtigen im jeweiligen Vertragsgebiet arbeitenden Betrieben unterzeichnet und eingehalten werden. Diese Anschlussverträge haben dem für das betreffende Gebiet geltenden lokalen GAV zu entsprechen.

2 Die Protokollvereinbarung (Anhang 1) regelt die Berechtigung der Vertragsparteien des LMV zum Abschluss von Anschlussverträgen mit anderen Organisationen.

3 Es ist den Vertragsparteien des LMV und ihren Sektionen ausdrücklich untersagt, mit irgend einer anderen, in der Protokollvereinbarung nicht erwähnten Organisation gleich lautende oder anders lautende GAV nach Art. 2 LMV abzuschliessen. Nur im gegenseitigen Einverständnis der Vertragsparteien des LMV kann hiervon abgewichen werden.

4. Vollzug des LMV

Art. 12 Anwendung und Durchsetzung des LMV

1 Die Vertragsparteien des LMV verpflichten sich für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, die Bestimmungen dieses Vertrages sowie der lokalen GAV einzuhalten.

2 Für die Anwendung und Durchsetzung des LMV sind die Vertragsparteien des LMV besorgt (siehe Bestimmungen Art. 75 bis 79 LMV).

Art. 13 Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPK)

1 Die Vertragsparteien des LMV bestellen zum Zweck der Anwendung und Durchsetzung des LMV für die ganze Dauer dieses Vertrages eine Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPK), die sich aus je sieben Vertretern der am LMV beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammensetzt.

2 Die Arbeitnehmerorganisationen sind in der SPK wie folgt vertreten: Vier Vertreter der GBI, zwei Vertreter des CHB und ein Vertreter des LFSA.

3 Die SPK konstituiert sich selbst und gibt sich ein Reglement.

Art. 14 Schweizerisches Schiedsgericht

1 Die Vertragsparteien des LMV bestellen zum Zweck der Anwendung und Durchsetzung des LMV ein Schweizerisches Schiedsgericht. Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus:

a) einem Berufsrichter als Obmann und
b) je vier sachverständigen Schiedsrichtern, die von den Vertragsparteien des LMV bezeichnet werden.

2 Der Obmann des Schiedsgerichts wird von den Vertragsparteien des LMV gemeinsam und für die ganze Dauer dieses Vertrages bezeichnet. Können sich die Vertragsparteien über dessen Bestellung nicht einigen, so wird die Bezeichnung des Obmannes dem Obergericht des Kantons Zürich übertragen, welches die von den Vertragsparteien allenfalls eingereichten Vorschläge bei seinem Entscheid mit berücksichtigen kann.

3 Die sachverständigen Schiedsrichter werden von den Vertragsparteien des LMV in jedem Schiedsgerichtsverfahren neu bestellt. Deren Bezeichnung hat innert 30 Tagen nach Anrufung des Schiedsgerichts zu erfolgen. Die Arbeitnehmerorganisationen haben sich von Fall zu Fall über die Bezeichnung ihrer Schiedsrichter unter sich zu verständigen. Dabei soll grundsätzlich jede Arbeitnehmerorganisation mit einem Schiedsrichter vertreten sein.

4 Sitz des Schweizerischen Schiedsgerichts ist Zürich. Das Verfahren des Schiedsgerichts richtet sich nach dem vom Bundesrat am 27. März 1969 genehmigten Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit und der Zivilprozessordnung des Kantons Zürich.

Art. 15 Einigungs- und Schiedsverfahren im allgemeinen

1 Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien des LMV über Anwendung und Interpretation von Fragen, die im LMV oder in einer integrierten Vereinbarung geregelt sind, können der SPK unterbreitet werden. Die SPK ist auch zuständig für die Bestätigung gemäss Art. 64 Abs. 5 LMV. Es ist ein schriftlicher Antrag mit Begründung einzureichen. Die SPK hat in der Regel innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen ohne Verzug zu behandeln und eine Einigung anzustreben.

2 Kommt keine Einigung zustande oder lehnt eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der SPK ab, so kann der Streitfall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Schweizerische Schiedsgericht nach Art. 14 LMV weitergezogen werden (für Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit Lohnanpassungen gilt Art. 51 LMV). Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde.

3 Klagen wegen eindeutiger Verletzung der Friedenspflicht durch eine an diesem Vertrag beteiligte Organisation sind in Abweichung von Abs. 1 und 2 dieses Artikels direkt dem Schweizerischen Schiedsgericht zu unterbreiten. Das Schiedsgericht ist berechtigt, nach freiem Ermessen alle ihm notwendig erscheinenden Massnahmen und Anordnungen zu treffen.

4 Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der SPK und vor dem Schweizerischen Schiedsgericht ist jegliche Auseinandersetzung über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit untersagt. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

Art. 16 Sanktionen

1 Bei Vertragsverletzungen spricht das Schweizerische Schiedsgericht gegen die fehlbare Partei eine Konventionalstrafe aus, deren Höhe der Bedeutung der Verletzung angemessen ist und im Minimum Fr. 15 000 beträgt.

2 Bei schwerem Verschulden kann das Schweizerische Schiedsgericht der geschädigten Partei auf deren Antrag zudem einen Schadenersatz zusprechen. Dabei sind sowohl die Umstände als auch die Grösse des Verschuldens zu würdigen.

3 Die Konventionalstrafe, der Schadenersatz und die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen nach Rechtskraft des Urteils zu zahlen.

Art. 17 Verfahren in Fällen von gesamtschweizerischer Bedeutung

1 Ausser der Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten, Streitigkeiten nach Art. 15 LMV und Bestätigung gemäss Art. 64 Abs. 5 LMV sind auch Fälle von gesamtschweizerischer Bedeutung durch die SPK und anschliessend durch das Schweizerische Schiedsgericht zu behandeln.

2 Für die Beurteilung der Frage, ob es sich um einen Fall von gesamtschweizerischer Bedeutung handelt, sind in erster Linie die Vertragsparteien des LMV zuständig. Wird die Frage bejaht, so unterbreiten die Vertragsparteien des LMV den Streitfall der SPK. Dies gilt auch bei Zweifeln oder Stimmengleichheit.

3 Die SPK hat den Fall ohne Verzug zu behandeln und eine Einigung anzustreben. Gelingt ihr dies nicht, so ist der Fall dem Schweizerischen Schiedsgericht zum Entscheid zu unterbreiten; das Gleiche gilt, wenn die Frage, ob es sich um einen Fall von

gesamtschweizerischer Bedeutung handelt, von der SPK verneint wird oder bei Stimmengleichheit.

4 Auf das Verfahren sind Art. 15 Abs. 2 und 15 Abs. 4 LMV sinngemäss anwendbar.

Zweiter Teil: Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Dieser Teil enthält normative Bestimmungen, welche Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden bilden.

1. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 18 Probezeit

1 **Für Arbeitnehmende, welche zum ersten Mal im Betrieb angestellt werden, gelten die ersten zwei Monate als Probezeit vereinbart. Die Probezeit kann mittels schriftlicher Abrede um höchstens einen Monat verlängert werden.**

2 **Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.**

3 **Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich aufgelöst werden.**

Art. 19 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses

1 **Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis, unabhängig, ob Arbeitnehmende im Stundenlohn oder Monatslohn, gegenseitig unter**

Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:

a) im ersten Dienstjahr, bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt weniger als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat, auf Ende eines Monats;

b) im zweiten bis und mit neunten Dienstjahr, bzw. einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt mehr als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, auf Ende eines Monats;

c) ab zehntem Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, auf Ende eines Monats.

2 **Die Kündigungsfristen gemäss Art. 19 Abs. 1 LMV dürfen nicht zuungunsten Arbeitnehmender verändert (gekürzt) werden.**

3 Vorbehalten bleiben in allen Fällen Arbeitsverhältnisse, welche auf eine bestimmte Vertragszeit im Sinne von Art. 334 OR (siehe Anhang 3) eingegangen wurden, sowie die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 bis 337b OR (siehe Anhang 3).

4 Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

Art. 20 Sonderregelungen für Saisonarbeiter

1 **Die Arbeitgeber informieren ihre bisher beschäftigten ausländischen Saisonarbeiter rechtzeitig, d.h. mindestens 14 Tage vor deren Ausreise, nach Abschätzung der Auftragslage über die Möglichkeiten einer Wiederbeschäftigung in der kommenden Saison. Saisonarbeiter, die infolge ungenügender Qualifikation oder Arbeitsmangels nicht mehr angestellt werden können, erhalten dies schriftlich mitgeteilt.** Allfällige gesetzliche Bestimmungen sind zu beachten.

2 **Die Arbeitgeber setzen sich dafür ein, dass ihre bisherigen Saisonarbeiter bei Besetzung von Arbeitsstellen Priorität erhalten vor neuen Saisonarbeitern mit gleicher Qualifikation und Leistungsbereitschaft. Bisher beschäftigte Saisonarbeiter, die in der kommenden Saison auf eine Wiederbeschäftigung im gleichen Betrieb verzichten wollen, geben dies ihrem bisherigen Arbeitgeber ebenfalls rechtzeitig bekannt.**

3 **Aus den Mitteilungen im Sinne von Art. 20 Abs. 1 und 20 Abs. 2 LMV bzw. aus der Unterlassung solcher Mitteilungen können keinerlei Rechtsansprüche, insbesondere kein Anspruch auf Lohnzahlung, abgeleitet werden.**

4 Stellen die lokalen paritätischen Berufskommissionen offensichtliche Missbräuche fest, so erfolgt eine entsprechende Meldung an die zuständige Bewilligungsbehörde des Kantons.

5 Im Bestreben, für die Saisonarbeiter, die aus wirtschaftlichen Gründen im Laufe der Bausaison vorzeitig entlassen werden müssen, einen vermehrten Schutz gegen die Folgen der Arbeitslosigkeit zu schaffen, haben die Vertragsparteien des LMV am 13. Februar 1998 eine

Zusatzvereinbarung (siehe Anhang 4) getroffen. Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV.

Art. 21 Kündigungsschutz

1 *Grundsatz:* **Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 21 Abs. 2 und 3 so**
lange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung oder die obligatorische Unfallversicherung für Arbeitnehmende Taggeldleistungen erbringt.
2 *Taggeldleistungen und Invalidenrente:* **Erhalten Arbeitnehmende neben Taggeldleistungen der Krankentaggeld-Versicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihnen ab Datum der Anspruchsberechtigung auf eine Invalidenrente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.**
3 *Krankheit nach Kündigung:* **Erkranken Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist nach Art. 336c Abs. 2 OR im ersten Dienstjahr während längstens 30 Tagen, im zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während längstens 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während längstens 180 Tagen unterbrochen. Fällt der Endtermin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächstfolgenden Monatsende.**
4 *Unfall nach Kündigung:* **Verunfallen Arbeitnehmende nach Erhalt der Kündigung, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist so lange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggeldleistungen erbringt.**
5 *Kündigung bei positivem Gleitstundensaldo:* **Besteht zum Zeitpunkt der Kündigung ein positiver Gleitstundensaldo und kann dieser positive Saldo nicht im ersten Monat der Kündigungsfrist abgebaut werden, verlängert sich die Kündigungsfrist um einen Monat.**
6 *Gesetzliche Bestimmungen:* Soweit im LMV keine abweichenden Bestimmungen vorgesehen sind, gelten die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften (Anhang 3), insbesondere:
a) Art. 336 bis Art. 336b OR über die missbräuchliche Kündigung;
b) Art. 336c und Art. 336d OR über die Kündigung zur Unzeit;
c) Art. 337c und Art. 337d OR über die Folgen bei ungerechtfertigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Art.22 Betriebsschliessungen und Entlassungen

Betriebsübergang, Betriebsschliessungen und Massenentlassungen werden in der Vereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» geregelt (siehe Anhang 5). Diese Vereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV.

2. Arbeitszeit

a) Arbeitszeitliche Bestimmungen

Art. 23 Begriff Arbeitszeit

1 **Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben.**

2 **Nicht als Arbeitszeit gelten:**
a) der Weg zum und vom Arbeitsort. Bezüglich Reisezeit gilt Art. 54 LMV2;
b) Znünipausen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch.

3 Als Teilzeit gilt die Zeit, während welcher Arbeitnehmende nicht ihre volle Arbeitszeit dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen, sondern lediglich stunden-, halbtage- oder tageweise arbeiten (Art. 319 Abs. 2 OR), d.h. ein im Einzelarbeitsvertrag festgelegter Anteil der Jahresarbeitszeit gemäss Art. 24 LMV. **Ein Teilzeitarbeitsvertrag ist schriftlich abzuschliessen.**

Art. 24 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)

1 **Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit im Kalenderjahr, während welcher Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben und vor Abzug der allgemeinen Nichtleistungsstunden, wie bezahlte Feiertage und der individuellen Nichtleistungsstunden wie Ferien, Krankheit, Unfall, Schutzdiensttage usw.**

2 **Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen**3**:**

a) in den grossen Städten und ihren Agglomerationen für die Jahre 1998 und 1999 je **2112 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden);**

b) in den «übrigen Gebieten»:

1. für 1998: 2125 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 40,75 Stunden) und
2. für 1999: **2112 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden).**

Art. 25 Wöchentliche Arbeitszeit und Schichtarbeit

1 *Wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit):* **Die wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb richtet sich nach dem massgeblichen Arbeitszeitkalender** (Art. 29 bis Art. 33 LMV)**. Bei der Aufstellung der sektionalen und betrieblichen Arbeitszeitkalender, der Arbeitsgemeinschafts-Arbeitszeitkalender sowie der Arbeitszeitkalender für die besonderen Baustellen gelten grundsätzlich die Bestimmungen von Art. 25 Abs. 2 LMV.**

2 *Rahmen der wöchentlichen Arbeitszeit:* **Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:**

a) minimal 37,5 Wochenstunden (= 5 x 7,5 Stunden) und
b) maximal 45 Wochenstunden (= 5 x 9 Stunden).

3 *Arbeitszeitkalender:* **Für erstellte oder zu erstellende Arbeitszeitkalender (Art. 29 bis Art. 33 LMV) kann in folgenden begründeten Fällen von Art. 25 Abs. 2 LMV abgewichen werden:**

a) bei besonderen regionalen oder sektionalen Bedürfnissen;
b) bei besonderen Baustellen;
c) in besonderen Situationen.

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

5 *Schichtarbeit – Voraussetzungen:* **Schichtarbeit wird genehmigt4, wenn:**

a) der Betrieb (bzw. die Arbeitsgemeinschaft) in der Regel spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn ein schriftliches und begründetes Gesuch eingereicht hat,
b) eine objektspezifische Notwendigkeit vorliegt,
c) ein Schichtplan erstellt worden ist und
d) die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bedingungen eingehalten sind.

6 *Schichtarbeit – Zuständigkeit:* **Das Gesuch ist der zuständigen paritätischen Berufskommission einzureichen und wird von dieser innert Wochenfrist nach Gesuchseingang genehmigt, sofern die in Absatz 5 dieses Artikels erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind5.**

7 *Schichtarbeit – Richtlinien:* Die Schweizerische Paritätische Berufskommission erlässt innert drei Monaten nach Inkrafttreten des LMV ausführende Richtlinien. Sie unterbreitet innert des gleichen Zeitraumes den LMV-Vertragsparteien einen Vorschlag bezüglich einer Zuschlagsregelung.

Art. 26 Gleitstunden6,7

1 *Begriff:* **Eine Über- oder Unterschreitung der Stundenzahl gemäss dem massgeblichen Arbeitszeitkalender ist unter Einhaltung der gesetzlichen Grenzen und unter Berücksichtigung von Art. 55 und 56 LMV zulässig; diese Mehr- oder Minderstunden werden «Gleitstunden» genannt.**

2 *Umfang:* **Die Gesamtheit der Mehrstunden darf im Monat nicht mehr als 15 betragen, d.h. es dürfen auf den folgenden Monat höchstens 15 in diesem Monat erarbeitete Mehrstunden auf den nächsten Monat vorgetragen werden. Die Gesamtzahl der vorgetragenen Gleitstunden darf am Ende eines Monats oder am Ende eines Jahres die Grenze von** 60 Stunden im Jahr 1998 (bzw. **75 Stunden** ab 1999) **nicht überschreiten.**

3 *Kompensation:* **Entstandene Gleitstunden sind auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen und müssen spätestens ab Januar des folgenden Jahres bis Ende März des folgenden Jahres in Zeit zu gleicher Dauer ausgeglichen werden. Noch nicht abgebaute Gleitstunden sind im Monat April mit einem Zeitzuschlag von 12,5% zu kompensieren.**

4 *Andere Lösungen:* **Der Betrieb kann mit den Arbeitnehmenden eine weitergehende Lösung oder ein anderes Arbeitszeitmodell schriftlich vereinbaren. Diese Lösung ist der zuständigen paritätischen Berufskommission vor Inkrafttreten mitzuteilen. Verletzt diese Lösung gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einsprache erheben und die Lösung zurückweisen.**

Art. 27 Arbeitsfreie Tage

1 **An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen sowie an Samstagen und am 1. August wird nicht gearbeitet.**

2 **In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen nach Art. 27 Abs. 1 LMV gearbeitet werden. Der Betrieb hat der zuständigen paritätischen Berufskommission mindestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn Mitteilung zu machen. Die paritätische Berufskommission kann bei ungenügender Begründung oder bei Verletzung der arbeitsgesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen Einspruch erheben.**

Art. 28 Kurzarbeit und Betriebseinstellungen

Für die Anordnung von Kurzarbeit und einer vorübergehenden Betriebseinstellung gelten die Bestimmungen in der Vereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 5).

b) Arbeitszeitkalender

Art. 29 Sektionaler Arbeitszeitkalender (SAZ)

1 Die Vertragsparteien des lokalen Gesamtarbeitsvertrages verteilen die Jahrestotalstunden nach Art. 24 LMV in der Regel bis Mitte Dezember für das folgende Jahr in einem sektionalen Arbeitszeitkalender (SAZ).

2 Die Vertragsparteien des lokalen Gesamtarbeitsvertrages berücksichtigen bei der Festlegung des sektionalen Arbeitszeitkalenders:
a) die wöchentliche Arbeitszeit nach Art. 25 LMV,
b) die geographischen Gegebenheiten und
c) die örtlichen sowie die regionalen Bedürfnisse.

Art. 30 Betrieblicher Arbeitszeitkalender (BAZ)

1 **Der einzelne Betrieb kann unter Beachtung von Art. 24 und 25 LMV die Jahrestotalstunden in einem betrieblichen Arbeitszeitkalender (BAZ) verteilen.** Verzichtet der Betrieb auf einen betrieblichen Arbeitszeitkalender, hat er den sektionalen Arbeitszeitkalender nach Art. 29 LMV einzuhalten.

2 **Der betriebliche Arbeitszeitkalender ist bis Ende Januar der zuständigen paritätischen Berufskommission einzureichen. Verletzt der eingereichte Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen.**

Art. 31 Arbeitsgemeinschafts-Arbeitszeitkalender (AGAZ)

1 **Eine mehr als ein Jahr dauernde Arbeitsgemeinschaft kann für ihre Baustelle einen Arbeitsgemeinschafts-Arbeitszeitkalender (AGAZ) aufstellen.**

2 **Der Arbeitsgemeinschafts-Arbeitszeitkalender ist spätestens eine Woche vor Arbeitsbeginn der zuständigen paritätischen Berufskommission einzureichen. Verletzt der eingereichte Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen.**

Art. 32 Arbeitszeitkalender für besondere Baustellen

1 Für besondere Baustellen bzw. für spezielle Bauwerkskategorien, die besondere Verhältnisse aufweisen (wie Gebirgsbaustellen, grosse Belagseinbau-Etappen, Unterhalt von Nationalstrassen, Strassenbaustellen in Städten und grösseren Ortschaften mit hoher Verkehrsfrequenz, Untertagbau (Tunnelbau), Geleisebau, Steinbrüche können die lokalen Vertragsparteien des LMV unter Beachtung von Art. 24 und 25 LMV eine vom betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender abweichende Regelung treffen, unter Vorbehalt einer Regelung nach Art. 4 LMV.

2 Die lokalen Vertragsparteien sind verpflichtet, bei Baustellen, welche die Kantons- oder Sektionsgrenzen überschreiten, die entsprechenden Arbeitszeitkalender aufeinander abzustimmen.

Art. 33 Änderung des Arbeitszeitkalenders

1 **Der betriebliche Arbeitszeitkalender, der Arbeitsgemeinschafts-Arbeitszeitkalender** oder der Arbeitszeitkalender für besondere Baustellen **kann in begründeten Fällen während seiner Dauer geändert werden.**

2 **Der geänderte Arbeitszeitkalender ist spätestens eine Woche vor Arbeitsbeginn der zuständigen paritätischen Berufskommission einzureichen. Verletzt der geänderte Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen.**

3. Ferien

Art. 34 Genereller Ferienanspruch

1 **Den Arbeitnehmenden stehen folgende Ferienansprüche zu:**

Arbeitnehmende im Monatslohn	Arbeitnehmende im Stundenlohn	
ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr	**5 Wochen (= 25 Arbeitstage)**	**10,6%* des Lohnes (entspricht 5 Wochen Ferien)**
bis zum vollendetem 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	**6 Wochen (= 30 Arbeitstage)**	**13,0%* des Lohnes (entspricht 6 Wochen Ferien)**

* Berechnung wie folgt:
5 / (52,14 – 5) × 100 bzw. 6 / (52,14 – 6) × 100

2 **Der prozentuale Ferienlohn wird gemäss Tabelle im Anhang 8 berechnet. Der in Art. 34 Abs. 1 LMV festgesetzte prozentuale Ferienlohn wird mit jedem Zahltag auf der Lohnabrechnung gutgeschrieben.** Es ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt, die Ferien in Geldleistung abzugelten.

3 **In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage gelten nicht als Ferien und können nachbezogen werden.**

Art. 35 Pro-rata-Anspruch auf Ferien

1 *Grundsatz:* Für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endigt, sind die Ferien nach Art. 34 LMV entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.

2 *Unverschuldete Arbeitsverhinderung:* Werden Arbeitnehmende wegen Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes usw. unverschuldet während eines Kalenderjahres um nicht mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so dürfen die Ferien nicht gekürzt werden. Überschreitet die unverschuldete Verhinderung jedoch insgesamt einen Monat, so darf ihm der Arbeitgeber für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung die Ferien um einen Zwölftel kürzen (Art. 329b Abs. 2 OR).

3 *Verschuldete Arbeitsverhinderung:* Werden Arbeitnehmende durch ihr Verschulden während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (Art. 329b Abs. 1 OR).

Art. 36 Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

1 *Festlegung des Zeitpunktes:* **Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu vereinbaren. Die betrieblichen Bedürfnisse sowie die gerechtfertigten Wünsche der Arbeitnehmenden sind angemessen zu berücksichtigen.**

4) Für Untertagbau gilt die ZV «Untertagbau», Anhang 12.
5) Für Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14.
6) Bezüglich Gleitstunden siehe auch Art. 53 Abs. 2 LMV

2 *Gewährung von zwei zusammenhängenden Ferienwochen:* Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruches sind den Arbeitnehmenden wenigstens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren (Art. 329c Abs. 1 OR).

3 *Betriebsferien:* **Allfällige Betriebsferien legt der Betrieb nach Absprache mit den Arbeitnehmenden bzw. der Arbeitnehmervertretung rechtzeitig fest.**

Art. 37 Verbot der Abgeltung und Arbeit während der Ferien

1 *Ferienbezug:* Ferien sind in der Regel im Verlaufe des Kalenderjahres zu beziehen. Sie dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geld-
leistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329d Abs. 2 OR).

2 *Arbeit während der Ferien:* Leisten Arbeitnehmende während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die

berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Art. 329d Abs. 3 OR); vorbehalten bleibt eine Klage des Arbeitgebers an die zuständige paritätische Berufskommission nach Art. 70 LMV («Verbot der Schwarzarbeit»).

4. Feiertage, Absenzen, Militär-, Schutz- und Zivildienst

Art. 38 Feiertage

1 *Entschädigungsberechtigte Feiertage:* **Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall an bestimmten Feiertagen, die auf einen Arbeitstag (Werktag) fallen.** In den lokalen GAV werden die entschädigungsberechtigten Feiertage festgelegt **(mindestens acht Feiertage pro Jahr, sofern sie auf einen Werktag fallen). Fallen die entschädigungsberechtigten Feiertage in die Ferien, sind sie ebenfalls zu vergüten.**

2 *Entschädigung bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn:* **Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die ausfallenden Normalarbeitsstunden, die zum Grundlohn zu entschädigen sind. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Lohnabrechnungsperiode, in welche die Feiertage fallen.**

3 *Anspruchsvoraussetzungen:* **Arbeitnehmende haben Anspruch auf Feiertagsentschädigung, wenn sie mindestens während einer Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet haben. Der Anspruch auf Feiertagsentschädigung entfällt, wenn Arbeitnehmende:**

a) während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt, unentschuldigt der Arbeit fernbleiben;
b) am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt nicht gearbeitet haben;
c) von einer Krankenkasse, von der SUVA oder von der Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld beziehen.

4 *Saisonarbeiter:* **Saisonarbeiter, welche im betreffenden Kalenderjahr während mindestens sieben Monate im Betrieb angestellt gewesen sind, erhalten die in die Weihnachts- und Neujahrswochen fallenden, entschädigungsberechtigten Feiertage (höchstens jedoch zwei) im Sinne einer Treueprämie vergütet, sofern diese Feiertage nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen.**

Art. 39 Kurzabsenzen

1 **Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder die für mehr als drei Monate angestellt worden sind, haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:**

a.	**Waffen- und Kleiderinspektion:**	**½ Tag. Der Anspruch beträgt 1 Tag, sofern der Ort, an welchem die Inspektion stattfindet, so weit entfernt ist, dass die Arbeitnehmenden nicht mehr zur Arbeit erscheinen können;**
b.	**Verheiratung der Arbeitnehmenden und Geburt eines Kindes:**	**1 Tag;**
c.	**Todesfall in der Familie (Ehe-partner oder Kinder) der Arbeitnehmenden:**	**3 Tage;**
d.	**Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern:**	**3 Tage;**
e.	**Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis:**	**1 Tag.**

2 Werden Arbeitnehmende aus anderen Gründen, die in ihrer Person liegen, jedoch ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt Art. 324a OR.

3 **Bei den in Art. 39 Abs. 1 LMV genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den die Arbeitnehmenden bezogen hätten, wenn sie an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalender) gearbeitet hätten.**

4 **Die Entschädigung wird am Schluss der Lohnabrechnungsperiode bezahlt, in welche die ausgewiesenen Absenzen gefallen sind.**

Art. 40 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst

1 *Höhe des Entschädigungsanspruches:* **Arbeitnehmende haben Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Schutz- oder Zivildienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, beträgt während:**

	Ledige	Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten
der ganzen Rekrutenschule	**?50%**	**?80%**
eines anderen obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes:		
– in den ersten 4 Wochen	**100%**	**100%**
– ab 5. bis 21. Woche	**?50%**	**?80%**

2 *Entschädigungsvoraussetzungen:* **Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis:**

a) vor dem Einrücken in den Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate gedauert hat oder

b) eingerechnet Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate dauert.

3 *Lohnausfallberechnung:* **Der Berechnung der Lohnausfälle werden der Stunden-, Wochen- oder Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zu Grunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung zur Anwendung gelangen.**

4 *Abzüge:* **Werden den Arbeitnehmenden aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge** der SUVA und **des Vollzugs- und Bildungsfonds abgezogen, werden ihnen diese Beiträge nicht zurückerstattet; di Entschädigungen nach Art. 40 Abs. 1 LMV gelten als um diese Beiträge gekürzt.**

5 *Koordination mit Leistungen der EO:* Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers nach Art 40 Abs. 1 LMV übersteigen, fällt der darüber hinausgehende Betrag den Arbeitnehmenden zu.

6 Mit der Erfüllung der oben erwähnten Ansprüche ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a/b OR abgegolten.

5. Entlöhnung

Art. 41 Basislöhne

1 **Für die nachstehend aufgeführten Lohnklassen gelten folgende, gesamtschweizerische Basislöhne, auf die die Arbeitnehmenden im Sinne eines Minimallohnes Anspruch haben. Vorbehalten sind Spezialfälle nach Art. 45 LMV.**

2 **Die Basislöhne je Lohnklasse8 betragen in Franken im Monat bzw. in der Stunde (Einteilung siehe Anhang 9):**

a) für 1998

	V Mt/Std	Q Mt/Std	A Mt/Std	B Mt/Std	C Mt/Std
Zone 1:	4610/25.80	4375/24.25	4185/23.20	3760/20.80	3390/18.80
Zone 2:	4730/26.40	4410/24.40	4220/23.40	3820/21.10	3420/18.95
Zone 3:	4850/27.00	4445/24.60	4255/23.55	3885/21.40	3450/19.05
Zone 4:	4970/27.60	4480/24.75	4290/23.70	3945/21.70	3480/19.20
Zone 5:	5090/28.20	4520/24.90	4325/23.90	4010/22.00	3515/19.35
Zone 6:	5210/28.80	4555/25.10	4360/24.05	4070/22.30	3545/19.50
Zone 7:	5325/29.40	4590/25.20	4395/24.20	4130/22.55	3580/19.60
Zone 8:	5445/30.00	4625/25.40	4430/24.40	4195/22.90	3610/19.75

b) ab 1. Januar 1999:

Zone	V	Q	A	B	C
Rot	**5240/29.10**	**4585/25.40**	**4390/24.35**	**4100/22.60**	**3575/19.80**
Blau	**5000/27.90**	**4510/25.05**	**4320/24.00**	**3975/22.00**	**3510/19.50**
Grün	**4760/26.70**	**4440/24.70**	**4250/23.70**	**3850/21.40**	**3450/19.25**

3 **Die Überführung der bestehenden Basislöhne gemäss LMV 1995–1997 in die Basislöhne nach Art. 41 Abs. 2 LMV erfolgt nach Anhang 9.** Die lokalen Vertragsparteien können, im Rahmen der Gesamtzielsetzung, erstmals per 1999 einheitliche regionale Lösungen aushandeln.

4 *Besitzstandwahrung der alten Lohnzonen:* **Gebiete mit Lohnzonen, die am 1. Januar 1999 bei Einführung der neuen Lohnzonen höhere Basislöhne aus-**
weisen als gemäss Abs. 2 lit. b dieses Artikels, behalten diese höheren Werte so lange, bis sie von den in Anhang 9, Art. 2 neu festgesetzten Basislöhnen «eingeholt» werden (geografische Einteilung siehe Anhang 9).

Art. 42 Lohnklassen

1 **Für die in Art. 41 LMV festgelegten Basislöhne gelten folgende Lohnklassen:**

Lohnklassen	Voraussetzungen
a) Bauarbeiter	
C (Bauarbeiter)	**Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse**
B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)	**Bauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsausweis, 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.**
b) Bau-Facharbeiter	
A (Bau-Facharbeiter)	**Bau-Facharbeiter ohne Berufsausweis, jedoch:** **1. mit einem von der SPK anerkannten Kursausweis oder** **2. vom Arbeitgeber ausdrücklich als Bau-Facharbeiter anerkannt. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung A.**
Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)	**Bau-Facharbeiter, wie Maurer, Strassenbauer, Zimmermann usw. mit einem von der SPK anerkannten Berufsausweis (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis) und mindestens dreijähriger Tätigkeit auf Schweizer Baustellen (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit).**

c) Vorarbeiter

V (Vorarbeiter)	**Bau-Facharbeiter, der eine von der SPK anerkannte Vorarbeiterschule mit Erfolg absolviert hat oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter ernannt wird.**

2 In einem von der SPK erstellten Katalog ist festgelegt, welche Fachausbildungen, Kurse und Ausweise für die Einreihung in die Lohnklasse A berechtigen. Für die Anerkennung von Kursen ist in der Regel von einer Ausbildung mit mindestens 300 Unterrichtsstunden auszugehen.

Art. 43 Einreihung in die Lohnklassen

1 **Die Einreihung in die entsprechende Lohnklasse erfolgt nach erstmaliger Anstellung im Betrieb durch den Arbeitgeber und wird den Arbeitnehmenden spätestens nach Ablauf der Probezeit mitgeteilt. Die Einteilung ist auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen.**

2 **Der Q-Zonen-Basislohn kann in einem Ausnahmefall für einen gelernten Bau-Facharbeiter, wie Maurer oder Strassenbauer usw., im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre im ersten Jahr um höchstens 12% und im zweiten Jahr um höchstens 10% unterschritten werden10.**

Art. 44 Qualifikation und Lohnanpassung

1 **Die Arbeitnehmenden werden jährlich in den letzten vier Monaten des Kalenderjahres vom Arbeitgeber qualifiziert. Die Qualifikation äussert sich über die Einsatzbereitschaft, die fachlichen Fähigkeiten, die Leistungsfähigkeit und Sicherheitsverhalten der Arbeitnehmenden. Gleichzeitig wird der Lohn allfällig angepasst.**

2 Für die Regelung der Lohnanpassung gelten die Bestimmungen von Art. 51 LMV.

Art. 45 Lohnregelungen in Sonderfällen

1 *Sonderfälle:* **Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmenden sind die Löhne individuell schriftlich (Ausnahme lit. b) unter Hinweis auf diesen Artikel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu vereinbaren, wobei die festgelegten Basislöhne lediglich als Richtwert gelten:**

a) körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende;
b) Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben, Praktikanten, Schüler und Studenten, deren Beschäftigungsdauer nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;
c) branchenfremde Arbeitnehmende, deren Beschäftigungsdauer im Bauhauptgewerbe nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;
d) Arbeitnehmende der Lohnklassen A bzw. B gemäss Art. 42 LMV, deren Lohnklasseneinteilung von einem neuen Arbeitgeber ausnahmsweise geändert wurde unter gleichzeitiger Meldung an die zuständige paritätische Berufskommission.

2 *Meinungsverschiedenheiten:* **Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes kann die zuständige paritätische Berufskommission angerufen werden.**

Art. 46 Akkordlohn

1 *Schriftliche Vereinbarung:* **Durch schriftliche Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden kann vereinbart werden, dass die aus dem LMV abzuleitenden Ansprüche im Akkordlohn bzw. in den Leistungsprämien enthalten sind.**

2 *Fehlen einer schriftlichen Vereinbarung:* **Fehlt eine solche schriftliche Vereinbarung, gelten die im LMV enthaltenen Bestimmungen betreffend 13. Monatslohn, Ferien, Feiertagsentschädigung und Krankentaggeld-Versicherung auch für die vom Arbeitgeber im Akkordlohnverhältnis direkt beschäftigten Arbeitnehmenden. Die gleiche Regelung gilt für Arbeitnehmende, die neben dem**
festen Lohn noch eine Leistungsprämie erhalten.

Art. 47 Entlöhnung und Lohnauszahlung

1 *Monatlich ausgeglichene Entlöhnung:* **Wird der Lohn aufgrund der gearbeiteten Stunden ausbezahlt, sind bei einem mehr als sieben Monate dauernden Arbeitsverhältnis die Stunden auf eine durchschnittliche Monatsleistung so umzurechnen, dass ein entsprechend konstanter Lohn monatlich ausgerichtet wird. Es wird dabei von folgender Berechnung ausgegangen: Stundenlohn x Jahrestotalstunden geteilt durch 12.**

2 *Auszahlung:* **Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat in bar oder bargeldlos entrichtet. Arbeitnehmende haben – unabhängig ihrer Entlöhnungsart – Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung, welche neben dem Lohn auch eine Abrechnung der gearbeiteten Stunden (inkl. Gleitstunden) zu enthalten hat.**

3 *Pro-rata-Abrechnung:* **Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, werden allfällige Mehrstunden oder Minderstunden** (soweit sie nicht durch Annahmeverzug des Arbeitgebers entstanden sind, Art. 324 Abs. 1 OR), **die sich aus der Abweichung zwischen der effektiv gearbeiteten Arbeitszeit und dem massgeblichen Arbeitszeitkalender ergeben, pro rata abgerechnet.**

Art. 48 Verbot der Lohnabtretung

1 Arbeitnehmende dürfen ihre Lohnforderungen nicht an Dritte abtreten (Art. 325 Abs. 2 OR). Trotzdem vorgenommene, auch vor Abschluss des Arbeitsvertrages eingegangene Lohnabtretungen werden vom Arbeitgeber nicht anerkannt. Er leistet mit befreiender Wirkung Lohnzahlungen ausschliesslich an die Arbeitnehmenden.

2 Eine abweichende Pflicht des Arbeitgebers kann gemäss Art. 325 OR ausschliesslich aus folgenden Gründen vorgenommen werden:
a) richterliche Entscheide;
b) betreibungsrechtliche Lohnpfändungen.

6. Dreizehnter Monatslohn

Art. 49 Anspruch auf den dreizehnten Monatslohn

Die Arbeitnehmenden haben ab Anstellungsbeginn im Betrieb Anspruch auf den 13. Monatslohn. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein Pro-rata-Anspruch.

Art. 50 Regeln für die Auszahlung

1 *Auszahlung bei ganzjährigem Arbeitsverhältnis:* **Hat ein Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres gedauert, werden den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden Ende des Jahres 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang 8) zusätzlich vergütet. Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden sowie den Arbeitnehmenden mit ausgeglichener monatlicher Zahlung wird Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn (Berechnung siehe Tabelle im Anhang 8) zusätzlich ausbezahlt.**

2 *Pro-rata-Auszahlung:* **Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, werden den Arbeitnehmenden anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang 8) bezahlt.**

3 *Ferienentschädigung:* **Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet.**

7. Lohnanpassung

Art. 51 Grundsatz

1 Jährlich verhandeln die Vertragsparteien des LMV im dritten Quartal folgende Anpassung:
a) der Zonen-Basislöhne in Prozenten oder Geldbeträgen,
b) der effektiven Löhne in Prozenten oder Geldbeträgen generell oder individuell.

2 Die Vertragsparteien des LMV streben bei der Anpassung eine branchen- und volkswirtschaftlich tragbare Lösung an. Sie berücksichtigen unter anderem die Kriterien Entwicklung des Landesindexes der Konsumentenpreise, die Wirtschafts-, Ertrags- und Arbeitsmarktlage des Bauhauptgewerbes, die Arbeitsproduktivität, neu anfallende Kosten für Sozialleistungen, Arbeitszeitverkürzungen, allfällige Ferienverlängerungen, Zulagen und dergleichen sowie weitere massgebende Faktoren.

3 Können sich die Vertragsparteien des LMV bis zum 15. Oktober nicht einigen, sind die Meinungsverschiedenheiten der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission (Zusammensetzung nach Art. 14 LMV) zu unterbreiten, die unverzüglich einen Vorschlag unterbreitet. Ein Entscheid ist verbindlich, wenn auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite je die Mehrheit zustimmt. Kommt keine Einigung bis zum 30. November des laufenden Jahres zu Stande, kann jede Seite den LMV unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten auf den 31. März des folgenden Jahres auflösen. Für die Beschlussfassung über eine allfällige Kündigung bedarf es auf Seiten der drei Arbeitnehmerorganisationen der Mehrheit, wobei die Stimmen wie folgt verteilt werden: GBI drei Stimmen, CHB zwei Stimmen

und LFSA eine Stimme.

8. Lohnzuschläge

Art. 52 Allgemeines

1 **Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit sind Arbeitsstunden innerhalb der Tagesarbeit zuschlagsfrei, abgesehen von allfälligen Zuschlägen für Überstunden- oder Sonntagsarbeit. Als Tagesarbeit gilt gemäss Arbeitsgesetz im Sommer die Zeit zwischen 05.00 und 20.00 Uhr, im Winter zwischen 06.00 und 20.00 Uhr .**

2 Sofern der Arbeitgeber nach Massgabe der Art. 53 LMV (Überstundenarbeit) sowie Art. 55 LMV (Nachtarbeit) und 56 LMV (Sonntagsarbeit) Lohnzuschläge zu entrichten hat, bleiben anderslautende, gleichwertige Vereinbarungen in den lokalen GAV vorbehalten.

3 **Die Zuschläge nach Art. 53 (Überstundenarbeit) sowie Art. 55 LMV (Nachtarbeit) und 56 LMV (Sonntagsarbeit) werden nicht kumuliert. Es wird jeweils der höhere Ansatz angewendet.**

Art. 53 Überstundenarbeit

1 Arbeitnehmende sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können (Art. 321c Abs. 1 OR).

2 **Vom Arbeitgeber angeordnete Überstundenarbeit wird mit dem Grundlohn und einem Zuschlag von 25% bezahlt. Arbeitgeber und Arbeitnehmende können schriftlich vereinbaren, dass der Ausgleich bis Ende März des folgenden Jahres in Zeit mit einem Zeitzuschlag von 12,5% oder in Geld zum Grundlohn mit einem Lohnzuschlag von 25% erfolgt. Bezüglich der Gleitstunden-Regelung gilt ausschliesslich Art. 26 LMV, welcher der Regelung in diesem Artikel vorgeht.**

Art. 54 Reisezeit

1 Beträgt bei auswärtigen Arbeiten die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle 30 Minuten oder weniger, so wird diese Reisezeit nicht entschädigt.

2 Übersteigt die tägliche Reisezeit 30 Minuten, so ist die 30 Minuten übersteigende Mehrzeit zum Grundlohn zu vergüten. Unter Grundlohn wird der einzelvertraglich vereinbarte Lohn ohne Zuschläge und Zulagen verstanden.

3 Die Vertragsparteien der lokalen GAV können anderslautende, gleichwertige und detailliertere Bestimmungen vereinbaren11.

Art. 55 Vorübergehende Nachtarbeit

1 **Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit, d.h. bei Leistung von vorübergehender Nachtarbeit, einschliesslich Nachtarbeit im Schichtbetrieb, ist für Arbeitsstunden innerhalb der Zeitspanne zwischen 20.00 und 05.00 Uhr im Sommer bzw. zwischen 20.00 und 06.00 Uhr im Winter auszurichten:**

a) bei einer Dauer der Arbeit bis zu 1 Woche: 50% Lohnzuschlag
b) bei einer Dauer der Arbeit über eine Woche: 25% Lohnzuschlag

2 Anderslautende gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen, insbesondere im Geleisebau oder Untertagbau, bleiben vorbehalten, ebenso Art. 58 LMV (Untertagarbeiten).

3 **Die gearbeiteten Stunden können als Gleitstunden bezeichnet werden; der Lohnzuschlag gemäss Abs. 1 dieses Artikels ist trotzdem zu leisten.**

Art. 56 Sonntagsarbeit

Für Sonntagsarbeit ist ein Lohnzuschlag von 50% auszurichten. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen (von Samstag 17.00 Uhr bis Montag 05.00 Uhr im Sommer bzw. 06.00 Uhr im Winter) und an anerkannten Feiertagen (00.00 bis 24.00 Uhr).

Art. 57 Arbeit im Wasser oder Schlamm

Als «Arbeit im Wasser oder Schlamm» gilt die Arbeit, die mit normalen Arbeitsschuhen bzw. kurzen Gummistiefeln nicht ausgeführt werden kann, ohne dass Arbeitnehmende schädigenden Einflüssen ausgesetzt wären. Es wird für die Arbeit im Wasser oder Schlamm ein Lohnzuschlag von 20% bis 50% ausgerichtet.

Art. 58 Untertagarbeiten

1 **Arbeitnehmende, die im Untertagbau eingesetzt werden, haben Anspruch auf einen Zuschlag für die effektiv untertags geleistete, lohnberechtigte Arbeitszeit.**

2 **Als «Untertagbauten» gelten Tunnel, Stollen, Kavernen und Schächte, die bergmännisch12 unter der Erdoberfläche erstellt, erweitert oder rekonstruiert werden. Im Sinne dieser Regelung werden Vertikalschächte, die abgeteuft werden und deren Schachttiefe mehr als 20 Meter aufweist (gemessen ab Arbeitsplanum, von welchem der Schacht abgeteuft wird), den Untertagbauten gleichgestellt; der Zuschlag für Untertagarbeiten wird ab 20 m Tiefe bezahlt.**

3 **Die Zuschläge für Untertagarbeiten betragen:**

a) Stufe 1:
Fr. 3.– je Arbeitsstunde für folgende Arbeitsgattungen: Ausbruch-, Aushub- und Sicherungsarbeiten einschliesslich Tübingen, Abdichtungen, Entwässerungen und Injektionen (mit Ausnahme der in Stufe 2 erwähnten Fälle), Arbeiten in Ortsbeton für die äussere und innere Verkleidung und den damit zusammenhängenden Konstruktionen;

b) Stufe 2:
Fr. 1.80 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: Fundationsschicht, 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.

9. Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen

Art. 59 Zulage bei dauernder Nachtschichtarbeit

1 *Allgemeine Regelung:* **Für dauernde Nachtschichtarbeit zwischen 20.00 und 05.00 Uhr im Sommer bzw. 06.00 Uhr im Winter, wie sie auf Kraftwerkbaustellen und bei Stollenbauten üblich ist, sowie auf Baustellen, wo für die Belegschaft Unterkunfts- und Verpflegungsmöglichkeiten bestehen, haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Zulage von Fr. 2.– pro Stunde.**

2 *Gleichwertige andere Regelung:* **Es kann auch eine andere, den Besonderheiten der Arbeit oder der Baustelle Rechnung tragende, gleichwertige Zulage vereinbart werden.**

3 *Keine Kumulation der Zulage:* **Diese Zulage wird nicht zusätzlich zur Zulage für vorübergehende Nachtarbeit (Art. 55 LMV) bezahlt.**

4 *Änderung Arbeitsgesetz:* Wird das Arbeitsgesetz geändert, verhandeln die Vertragsparteien des LMV über eine Anpassung de Bestimmungen, welche unmittelbar mit den Änderungen im Zusammenhang stehen, wie die Zulagenregelung in diesem Artikel.

Art. 60 Auslagenersatz bei Versetzungen, Mittagessenentschädigung und Kilometerentschädigung

1 **Werden Arbeitnehmende auf auswärtige Arbeitsorte versetzt, so sind ihnen die erforderlichen Aufwendungen zu vergüten** (Art. 327a und 327b OR).

2 **Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegung anstelle einer Barentschädigung. Fehlt die entsprechende betriebliche Verpflegungsmöglichkeit oder können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, ist ihnen eine Mittagessenentschädigung von mindestens Fr. 11.– auszurichten.** Die Vertragsparteien der lokalen GAV können einen höheren Ansatz vereinbaren. Sie können zusätzliche Bestimmungen erlassen, die unter anderem die Einzelheiten der Anspruchsberechtigung regeln.

3 **Benutzen Arbeitnehmende auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens Fr. 0,60 je Kilometer Dienstfahrt.**

10. Schlechtwetterentschädigung

Art. 61 Arbeitsunterbrechung

1 **Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit der Arbeitnehmenden gefährden und/oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglichen (wie bei Regen, Schnee, Blitzschlag, grosser Kälte) sind Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist.**

2 **Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters. Für die Beurteilung, ob eine**

Arbeitsunterbrechung notwendig ist oder nicht, sind die betroffenen Arbeitnehmenden anzuhören.

Art. 62 Umfang der Entschädigung

1 *Anspruch bei Schlechtwetter:* **Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine Entschädigung für den witterungsbedingten Arbeitsausfall (Schlechtwetterentschädigung) unter Berücksichtigung von Abs. 2 dieses Artikels. Diese Entschädigung beträgt 80% des Grundlohnes; sie wird jeweils mit dem Zahltag abgerechnet. Entschädigungspflichtig sind alle stunden-, halbtags- und ganztagsweisen Ausfälle, unabhängig von der Weiterverrechnungsmöglichkeit an die Arbeitslosenversicherung. Im Übrigen richten sich die Pflichten, insbesondere die Bevorschussung der Schlechtwetterentschädigung, nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz.**

2 *Ausgleich in Zeit (Anrechnung an Gleitstunden):* **Ein Ausgleich in Zeit zu gleicher Dauer unter Anrechnung an die Gleitstunden gemäss Art. 26 LMV ist nur dann gestattet, wenn:**

a) infolge schlechten Wetters ausgefallene Stunden nicht bei der Arbeitslosenversicherung geltend gemacht werden und es sich nicht um vom Arbeitgeber gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz zu tragende Karenztage handelt und

b) Arbeitnehmende frei über ihre Zeit verfügen können.

3 *Zahlstellen:* Für die Geltendmachung von Ansprüchen an die Arbeitslosenversicherung wird den Arbeitgebern empfohlen, sich an die Arbeitslosenversicherungs-Zahlstellen der vertragsschliessenden Arbeitnehmerorganisationen zu wenden.

Art. 63 Arbeitsbereitschaft

1 Arbeitnehmende haben sich während eines Arbeitsunterbruches infolge schlechten Wetters zur Verfügung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können, es sei denn, der Arbeitgeber habe den Arbeitnehmenden gestattet, frei über ihre Zeit zu verfügen (siehe Art. 62 Abs. 2 LMV). Arbeitnehmende haben ferner während des Arbeitsunterbruches auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters andere zumutbare Arbeit zu leisten.

2 Als zumutbar gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden angemessen ist. Leisten Arbeitnehmende solche Arbeit, so haben sie Anspruch auf den Grundlohn.

11. Krankheit, Unfall

Art. 64 Krankentaggeld-Versicherung

1 *Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung:* **Der Betrieb ist verpflichtet, die** dem LMV unterstellten **Arbeitnehmenden kollektiv für ein Taggeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern**13. Mit den Taggeldleistungen des Kollektivversicherers ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a/b OR vollumfänglich abgegolten.

2 *Prämien:*

a) *Prämientragung:* **Die Prämien für die Kollektivtaggeld-Versicherung werden vom Betrieb und den Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen;**

b) *Aufgeschobenes Krankentaggeld:* **Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung eines Karenztages je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten.** In diesem Fall haben die Arbeitnehmenden gleichwohl die Hälfte der Prämie zu übernehmen, die für eine volle Deckung ab dem zweiten Tag der Krankheit mit 80% des zuletzt bezahlten Lohnes benötigt würde. Der Betrieb hat den entsprechenden Prämienbedarf anhand der offiziellen Tarifstruktur (Tariftabelle) des Versicherers auszuweisen.

3 *Minimale Versicherungsbedingungen:* **Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:**

a) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da die Arbeitnehmenden aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnehmen oder hätten aufnehmen müssen,

b) Entschädigung des Lohnausfalles zu 80% infolge Krankheit nach höchstens einem Karenztag zu Lasten der Arbeitnehmenden. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten,

c) Entrichtung des Krankentaggeldes (Krankengeld) während 720 Tagen (Taggelder) innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen,

d) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50% beträgt,

e) Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im Ausland, anders lautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer

Heilanstalt und zudem, wenn die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist,

f) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,

g) Leistungen nach Art. 324a OR bei Arbeitnehmenden, für welche die Krankentaggeld-Leistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können,

h) Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen gemäss Art. 71 Abs. 2 KVG in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass die aus der Kollektivversicherung ausscheidende Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist darf höchstens einen Tag betragen.

4 *Regelungen in lokalen GAV:* Bereits bestehende, von diesem Vertrag abweichende Regelungen in lokalen Gesamtarbeitsverträgen können weitergeführt werden, sofern die in diesem Vertrag festgelegten Bedingungen im Gesamten eingehalten werden.

5 *Managed-care-Modell:* **Derartige Modelle sind zulässig**[14]**, wenn kumulativ:**

a) die Minimalleistungen gemäss Abs. 3 dieses Artikels eingehalten werden (zu bestätigen durch die Schweizerische Paritätische Berufskommission),

b) mindestens eine Prämienersparnis von 10% im Vergleich zu einer üblichen Kollektivtaggeldversicherung gemäss Abs. 3 dieses Artikels desselben Versicherers die Folge ist und

c) alle in einem Betrieb betroffenen Arbeitnehmenden einem derartigen Modell zustimmen.

6 *Merkblatt:* **Es gelten im übrigen die im Einvernehmen mit den Vertragsparteien abgefassten Bestimmungen der Versicherer «Ausführungsbestimmungen Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe» (Anhang 10).**

Art. 65 Unfallversicherung

1 *Leistungen bei Unfall:* Bei Unfall Arbeitnehmender hat der Betrieb keine Leistungen zu entrichten, solange die von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) geschuldeten Versicherungsleistungen 80% des versicherten Verdienstes decken. Die SUVA-Karenztage sind vom Arbeitgeber zu 80% des versicherten Verdienstes zu bezahlen. Damit ist die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a/b OR des Betriebes vollumfänglich abgegolten

2 *Leistungskürzungen der SUVA:* **Falls die SUVA bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Art. 37 bis 39 UVG Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Betriebes für Löhne, die das SUVA-Maximum übersteigen, sowie für die SUVA-Karenztage im gleichen Verhältnis.**

3 *Prämientragung:* Die Prämien für die Berufsunfallversicherung bezahlt der Arbeitgeber, diejenigen für Nichtberufsunfallversicherung die Arbeitnehmenden.

12. Lohnfortzahlung im Todesfall, Abgangsentschädigung, Personalvorsorge

Art. 66 Lohnfortzahlung bei Tod der Arbeitnehmenden

1 *Voraussetzungen und Höhe:* **Sofern ein Arbeitsverhältnis durch den Tod aufgelöst wird, hat der Betrieb unter der Voraussetzung, dass der Verstorbene Ehegatte oder minderjährige Kinder hinterlässt, oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, gegenüber denen der Verstorbene unterstützungspflichtig war, folgende Leistungen nach Art. 338 OR ab Todestag zu erbringen (Lohnnachgenuss):**

a) bis Ende des 5. Dienstjahres: 1 weiterer Bruttomonatslohn;

b) ab dem 6. Dienstjahr: 2 weitere Bruttomonatslöhne.

2 *Anrechnungsmöglichkeit:* **Werden wegen des Todesfalles aus Versicherungen oder Fürsorgeinstitutionen, die das Todesfallrisiko decken, Leistungen fällig, so können diese an die Lohnfortzahlung wie folgt angerechnet werden, bei Entrichtung der Prämien:**

a) allein durch den Betrieb: die gesamte Leistung;

b) paritätisch: der auf den Arbeitgeberbeitrag entfallende Anteil der Leistung.

3 *Ausschluss der Anrechnung:* **Eine Anrechnung von Leistungen der obligatorischen Personalvorsorge ist ausgeschlossen.**

Art. 67 Abgangsentschädigung

1 **Endet das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern, die über 50 Jahre alt sind, nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat der Betrieb eine Abgangsentschädigung von zwei bis acht Monatslöhnen auszurichten** (anwendbar Art. 339b bis 339d OR, Anhang 3). **Die Berechnung der jeweiligen Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach der** als Richtlinie gedachten **Tabelle (siehe Anhang 11).**

2 **Die Abgangsentschädigung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Durch schriftliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden kann eine spätere Fälligkeit festgesetzt werden.**

Art. 68 Berufliche Vorsorge

1 Die Arbeitgeber haben die Arbeitnehmenden gegen die Risiken von Alter, Invalidität und Tod zu versichern. Diese Personalvorsorge hat hinsichtlich der versicherten Risiken und Leistungen sowie des versicherten Lohnes und der Prämienhöhe gesamthaft mindestens den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zu entsprechen.

2 Die Versicherten sind über die Leistungen der Versicherung zu informieren. Es ist ihnen eine angemessene Mitwirkung in den Organen der Personalvorsorgeeinrichtung zu gewähren.

13. Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen

Art. 69 Sorgfalts- und Treuepflicht

1 **Die Arbeitnehmenden haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.**

2 **Die Arbeitnehmenden haben Maschinen und Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.**

3 Die Arbeitnehmenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügen. Bezüglich des Masses der Sorgfalt, für die die Arbeitnehmenden einzustehen haben, wird auf Art. 321e OR (Anhang 3) verwiesen.

Art. 70 Verbot der Schwarzarbeit

1 **Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Arbeitnehmenden keine entgeltliche Berufsarbeit für einen Dritten leisten, sofern sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenzieren.**

2 **Zur Feststellung von Schwarzarbeiten führen die zuständigen paritätischen Berufskommissionen periodisch, in der Regel einmal monatlich, gemeinsame Kontrollgänge durch.**

3 **Bei Zuwiderhandlung gegen dieses Verbot der Schwarzarbeit kann die zuständige paritätische Berufskommission je nach Bedeutung des einzelnen Falles eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe von höchstens Fr. 3000.– aussprechen. Diese Konventionalstrafe wird vom Lohn zurückbehalten und zur Verfügung der paritätischen Berufskommission gestellt, welche sie für die Anwendung und Durchsetzung der GAV zu verwenden hat. Im Wiederholungsfalle kann der Arbeitgeber ausserdem den Arbeitsvertrag aus wichtigen Gründen sofort auflösen;** Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.

4 **Gegen Arbeitgeber, welche wissentlich entgeltliche Schwarzarbeit ausführen lassen oder unterstützen, kann eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe nach Massgabe von Art. 70 Abs. 3 LMV ausgesprochen werden.**

Art. 71 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers

Sichert der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden ein Arbeitsverhältnis auf einen bestimmten vertraglich vereinbarten Zeitpunkt bzw. auf eine bestimmte vertraglich vereinbarte Dauer zu und hält er sich schuldhafterweise nicht an die entsprechende Vereinbarung, so wird er den Arbeitnehmenden gegenüber lohnfortzahlungspflichtig.

Art. 72 Vertragswidriges Verhalten der Arbeitnehmenden

1 **Erfüllen Arbeitnehmende einen oder mehrere der in Abs. 2 dieses Artikels aufgeführten Tatbestände, so haben sie dem Arbeitgeber für jeden dieser Tatbestände (allenfalls kumulativ) einen Viertel eines durchschnittlichen Monats-Grundlohnes als Entschädigung zu entrichten. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.**

2 **Die Entschädigungspflicht der Arbeitnehmenden entsteht bei:**

a) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes der Arbeitsaufnahme, wobei folgende Toleranzfristen gelten:
   1. 10 Tage bei erstmals in die Schweiz einreisenden ausländischen Arbeitnehmenden;
   2. 5 Tage bei allen übrigen in die Schweiz einreisenden Arbeitnehmenden;

b) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, wobei eine Toleranzfrist von 2 Tagen gilt;

c) verschuldeter Nichteinhaltung der einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung bezüglich Feriendauer und Ferienbezug, wobei eine Toleranzfrist von 2 Tagen gilt.

3 **Sind die Voraussetzungen für die Entschädigungspflicht gegeben, so hat der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmenden spätestens bis zum Ablauf der nachfolgenden Zahltagsperiode schriftlich darüber zu orientieren.**

4 **Treten die Arbeitnehmenden ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlassen sie sie fristlos, so gilt Art. 337d OR** (siehe Anhang 3). **Macht der Arbeitgeber von diesem gesetzlichen Anspruch Gebrauch, so entfällt sein Anspruch nach Abs. 2 und 3 dieses Artikels.**

14. Besondere Bestimmungen

Art. 73 Mitwirkungsgesetz

1 Die Vertragsparteien des LMV regeln die Umsetzung des Mitwirkungsgesetzes in einer Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 5). Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV.

2 Die Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» enthält Bestimmungen u.a. über die Information im Betrieb, Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb, besondere betriebliche Situationen sowie die Arbeitnehmervertretung im Betrieb.

Art. 74 Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen

Die Vertragsparteien des LMV regeln in einer Zusatzvereinbarung die hygienischen und baulichen Anforderungen an Unterkünfte für Arbeitnehmende sowie die notwendigen Massnahmen zur Aufrechterhaltung von Ordnung und Hygiene auf Baustellen (siehe Anhang 6). Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV.

Dritter Teil: Vollzugs- und Schlussbestimmungen

1. Vollzug der normativen Bestimmungen

Art. 75 Zuständigkeit

1 *Zuständigkeit:* Für die Anwendung und Durchsetzung des LMV in Anwendung von Art. 12 Abs. 2 LMV sowie gestützt auf Art. 357a/b OR für die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten im Vertragsgebiet der lokalen Vertragsparteien sind die Vertragsparteien des lokalen GAV zuständig.

2 *Regelung:* Der lokale GAV hat gestützt auf Art. 10 Abs. 3 lit. b LMV die in den folgenden Artikeln aufgeführten Regelungen aufzuweisen. Diese Regelungen können auch Gegenstand eines Reglements sein, das integrierender Bestandteil des lokalen GAV ist.

Art. 76 **Lokale paritätische Berufskommission:15** Bestellung, **Befugnisse und Aufgaben**

1 *Bestellung:* Die Vertragsparteien des lokalen GAV bestellen innert drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Vertrages (LMV 2000) eine lokale paritätische Berufskommission (PBK) in der Rechtsform eines Vereines. Die Statuten sind von den Vertragsparteien des LMV zu genehmigen. **Bestellte lokale paritätische Berufskommissionen sind ausdrücklich ermächtigt, den LMV 2000 während seiner Gültigkeit zu vollziehen.**

2 *Befugnis:* Die Vertragsparteien des LMV sind verpflichtet, den lokalen paritätischen Berufskommissionen die erforderlichen Vollmachten zur Vertretung des gemeinsamen Anspruchs gemäss Art. 357b OR zu erteilen.

3 *Aufgaben:* **Die lokale paritätische Berufskommission16 hat folgende Aufgaben:**

a) **Auftrags und namens der LMV-Vertragsparteien die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des LMV inklusive deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen, sofern im LMV oder in einer anderen Vereinbarung keine andere Lösung getroffen wurde,** und den lokalen GAV anzuwenden und durchzusetzen sowie allfällige Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten über die Anwendung des lokalen GAV zu schlichten;

b) insbesondere obliegen ihr:

1. **Die Durchführung von gemeinsamen Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb, entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;**
2. **die Prüfung von Arbeitszeitkalendern** (Art. 30 bis 33 LMV), **soweit dazu der LMV nicht eine andere Zuständigkeit festlegt, wie gemäss der Zusatzvereinbarung «Untertagbau» oder Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»;**
3. **Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung (Art. 42, 43 und 45 LMV);**
4. **Vollzug der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6);**
5. **Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb;**
6. **Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Art. 33 der Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 5);**
7. allfällige Mitteilung an Behörden, wie kantonale Arbeitsämter, öffentliche schweizerische Bauherrschaften, bei rechtskräftig beurteilten Verstössen gegen den LMV (inkl. Lokaler GAV).

4 *Verfahren:* **Die lokale paritätische Berufskommission führt ihre Verfahren nach rechtsstaatlichen Grundsätzen durch** (die Einzelheiten werden von der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission, SPK, in einem für alle lokalen paritätischen Berufskommissionen verbindlichen Reglement festgelegt). **Die lokale paritätische Berufskommission:**

a) beschliesst eine Firma bezüglich Einhaltung des LMV zu kontrollieren bzw. kontrollieren zu lassen, sofern die Firma ihren Sitz in ihrem Gebiet hat bzw. die Baustelle sich in diesem Gebiet befindet. In den anderen Fällen benachrichtigt sie die örtlich zuständige lokale paritätische Berufskommission,

b) führt mit bevollmächtigten Mitgliedern der Kommission in der Regel unter schriftlicher Voranzeige eine Kontrolle bezüglich Einhaltung des LMV durch und kontrolliert die Baustellen, soweit sich der Firmensitz bzw. die Baustellen in ihrem Gebiet befinden. Sie kann Rechtshilfe bei anderen lokalen paritätischen Berufskommissionen anfordern,

c) erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher der betroffenen Firma zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist, in der Regel zwei Wochen, zugestellt wird,

d) sie kann die Aufgaben gemäss lit. b und c auch durch einen spezialisierten Dritten vornehmen lassen,

e) fasst nach Abschluss der Untersuchung einen schriftlichen Beschluss, der den eigentlichen Beschluss, eine kurze Begründung sowie eine Rechtsmittelbelehrung zu enthalten hat. Im Beschluss ist festzuhalten:

1. **ob das Verfahren ohne Folgen eingestellt wird oder**
2. **ob neben der Feststellung der Verletzung des LMV bzw. des lokalen GAV eine Verwarnung oder eine Sanktion ausgesprochen wird,**
3. **ob eine allfällige Mitteilung an die Behörden erfolgt und**
4. **die Tragung (Verlegung) der Kontroll- und Verfahrenskosten.**

5 *Zuständigkeit:* **Für den Entscheid (Beschluss) ist die lokale paritätische Kommission am Sitz der betroffenen Firma zuständig; sie wird auch tätig, falls ihr eine andere paritätische Kommission eine allfällige Verletzung von LMV-Bestimmungen mitteilt. Bei Firmen mit Sitz im Ausland ist die lokale paritätische Kommission am Ort der Baustelle zuständig. Besondere Regelungen, wie bei Untertagbauarbeiten oder bei Arbeiten des Grund- und Spezialtiefbaus, bleiben vorbehalten.**

6 *Rechtshilfe:* **Verweigert eine angerufene paritätische Berufskommission die anbegehrte Rechtshilfe gemäss Absatz 4 dieses Artikels (lit. a und b), bestimmt die Schweizerische Paritätische Berufskommission die für die Kontrolle und die allenfalls zu ergreifenden Sanktionen zuständige paritätische Berufskommis-
sion.**

Art. 77 Lokales Schiedsgericht: Bestellung und Aufgaben

1 *Bestellung Schiedsgericht:* Die Vertragsparteien des lokalen GAV bestellen in den ersten drei Monaten nach Inkrafttreten diese Vertrages für ihr Vertragsgebiet ein lokales Schiedsgericht. Dieses setzt sich zusammen aus einem Juristen mit arbeitsrechtlichen Fachkenntnissen als Obmann, der gemeinsam von den Vertragsparteien bestellt wird, und aus je zwei sachverständigen Schiedsrichtern,

die ebenfalls von den Vertragsparteien bezeichnet werden. Ist eine Einigung über den Obmann in der gesetzten Frist nicht möglich, so wird er von der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission innert zweier Monate nach Anrufung durch eine Vertragspartei bezeichnet.

2 *Sachliche Zuständigkeit:* Das lokale Schiedsgericht ist sachlich zuständig für:

a) die Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den lokalen Vertragsparteien in Fällen, in denen sich die paritätische Berufskommission nicht zu einigen vermag (Art. 78 LMV);
b) die Beurteilung von Beschlüssen der paritätischen Berufskommission gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Betroffene Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmende, welche nicht Mitglieder der LMV-Vertragsparteien sind, müssen schriftlich das Schiedsgericht anerkennen;
c) Klagen der paritätischen Berufskommission gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmende.

3 *Schiedsgerichtsverfahren:* Das Verfahren vor dem lokalen Schiedsgericht bestimmt sich nach der Zivilprozessordnung desjenigen Kantons, in welchem das Schiedsgericht seinen Sitz hat; als Sitz gilt der schweizerische Sitz des Betriebes. Bei kantonsübergreifenden Vertragsgebieten bestimmt das Schiedsgericht Sitz und Verfahren.

Art. 78 Lokales Einigungs- und Schiedsverfahren zwischen den lokalen Vertragsparteien

1 Die lokale paritätische Berufskommission behandelt unter Vorbehalt von Art. 10 Abs. 5 LMV unverzüglich Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten.

2 Findet die lokale paritätische Berufskommission keine Einigung, kann gemeinsam oder jede Seite für sich das lokale Schiedsgericht mittels Klage anrufen. Die sachliche Zuständigkeit bestimmt sich nach Art. 77 Abs. 2 LMV.

3 Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde bzw. -klage nach kantonalem Recht.

4 Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der paritätischen Berufskommission und vor dem Schiedsgericht ist jegliche Auseinandersetzung über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

5 Die paritätische Berufskommission sowie das Schiedsgericht haben lediglich die Befugnis, Fragen und Differenzen über die Auslegung und Anwendung bestehender gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen zu behandeln. Jeglicher Erlass neuen Rechts ist für sie ausgeschlossen und ausdrücklich den Vertragsparteien des LMV bzw. den Vertragsparteien des lokalen GAV vorbehalten.

Art. 79 Sanktionen

1 **Stellt die paritätische Berufskommission fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbaren Parteien aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen.**

2 **Die paritätische Berufskommission ist berechtigt:**

a) eine Verwarnung auszusprechen;
b) eine Konventionalstrafe bis zu Fr. 20 000.– zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
c) die Neben- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen;
d) die in Art. 70 LMV («Verbot der Schwarzarbeit») vorgesehenen Sanktionen zu verhängen.

3 **Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber und die fehlbaren Arbeitnehmenden von künftigen Verletzungen des LMV abgehalten werden. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien, wie:**

a) Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen (siehe Art. 79 Abs. 2 lit. b LMV);
b) Verletzung der nichtgeldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
c) einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
d) Grösse des Betriebes;
e) Umstand, ob die fehlbaren Arbeitnehmenden oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, ihren Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist;
f) Umstand, ob die Arbeitnehmenden ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen bzw. ob damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

4 Im lokalen GAV kann die gemeinsame Durchführung, beschränkt auf die Durchsetzung von Konventionalstrafen der paritätischen Berufskommission (Art. 357b Abs. l lit. c OR) aufgenommen werden, sofern die Vertragsparteien von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollen und die erforderliche Ermächtigung nach Art. 357b Abs. 2 OR vorliegt.

5 **Eine** rechtskräftig **verhängte Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen der paritätischen Berufskommission zu zahlen. Die paritätische Berufskommission verwendet den Betrag für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV.**

2. Schlussbestimmungen

Art. 80 Bestimmungen des OR

Soweit sich im LMV keine Bestimmungen finden, gelten die Bestimmungen des OR.

Art. 81 Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Die Vertragsparteien des LMV anerkennen Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

Art. 82 Dauer des LMV

1 Dieser Vertrag tritt in Abhängigkeit von der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat spätestens auf den 1. Juli 1998 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2000. Er ersetzt den LMV 1995–1997.

2 Bezüglich der Möglichkeit einer vorzeitigen Auflösung dieses Vertrages gelten die Bestimmungen von Art. 51 LMV.

Vierter Teil: Anhänge

Die nachfolgenden Anhänge sind integrierende Bestandteile des LMV 2000:

1 Protokollvereinbarung zum LMV vom 13. Februar 1998

2 Rahmenvereinbarung für den Übergang vom alten Landesmantelvertrag 1995–1997 zum neuen Landesmantelvertrag 1998–2000 vom 19. Dezember 1997/13. Februar 1998

3 ...

4 Zusatzvereinbarung betreffend ausländische Saisonarbeiter (Saisonnier-vereinbarung) vom 13. Februar 1998

5 Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» vom 13. Februar 1998

6 Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen vom 13. Februar 1998

7 Protokollvereinbarung zum betrieblichen Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV 2000 vom 13. Februar 1998

8 Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des prozentualen 13. Monatslohnes

9 Basislöhne vom 13. Februar 1998

10 Merkblatt betreffend Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe vom 13. Februar 1998

11 Tabelle für die Berechnung der Abgangsentschädigung

12 Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten vom 13. Februar 1998

13 Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau» vom 13. Februar 1998

14 Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe» vom 19. Dezember 1997/13. Februar 1998

15 Katalog über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q

Fünfter Teil: Adressen der Paritätischen Berufskommissionen

Für den Schweizerischen Baumeisterverband

Dr. K. Walser H. Pletscher H. Bütikofer

Für die Gewerkschaft Bau & Industrie

M. Buchs V. Pedrina H. Baumann

Für den Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz

P. Scola P. Allemann E. Favre

Für den Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer

Dr. A. Hubli P. Hunger

10000

Anhang 1

Protokollvereinbarung zum LMV

vom 13. Februar 199817

Die LMV-Vertragsparteien schliessen folgende Protokollvereinbarung ab, die integrierender Bestandteil des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe 1998–2000 (LMV 2000; 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 angemessen 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 allen Lehrjahren im Ausmass von 50%;
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 seine Sektionen

1 Der Schweizerische Baumeisterverband besitzt das Recht, mit dem Schweizerischen Baukaderverband (SBKV) und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleichlautenden 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 dem Schweizerischen Baukaderverband (SBKV) 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 gleichlautenden GAV für Poliere undWerkmeister (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 dem Schweizerischen Baukaderverband sowie der Schweizerischen Kader-Organisation geführt werden.

Anhang 2

Rahmenvereinbarung für den Übergang vom alten Landesmantelvertrag 1995–1997 (LMV 95/97) zum neuen Landesmantelvertrag 1998–2000 (LMV 2000)

vom 19. Dezember 1997/13. Februar 1998

Die Vertragsparteien des Landesmantelvertrages, in Berücksichtigung der seit Jahren anhaltenden äusserst schwierigen Situation im schweizerischen Bauhauptgewerbe und im Bestreben, trotz dieser schlechten Wirtschaftslage in sozialpartnerschaftlicher Weise einen neuen Landesmantelvertrag zu erarbeiten und in Kraft zu setzen und in Anwendung der Vereinbarung vom 19. Dezember 1997 betreffend Festlegung der zentralen Eckwerte des Landesmantelvertrages 2000, vereinbaren Folgendes:

Kapitel 1: Inkraftsetzung LMV 2000 und Verlängerung LMV 95/97

Art. 1 Inkraftsetzung des LMV 2000 und Allgemeinverbindlicherklärung

1 Der LMV 2000 tritt mit seiner Allgemeinverbindlicherklärung, frühestens am 1. April 1998, in Kraft. Liegt bis zum 30. Juni 1998 keine Allgemeinverbindlicherklärung vor, tritt der LMV 2000 auf den 1. Juli 1998 in Kraft.

2 Die Vertragsparteien des LMV setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass der LMV 95/97 ganz oder in wesentlichen Teilen ab dem 1. April 1998 (spätestens am 1. Juli 1998) vom Bundesrat als allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

Art. 2 Verlängerung des LMV 95/97, des Parifonds und Einholung der Allgemeinverbindlicherklärung

1 Der am 31. Dezember 1997 auslaufende LMV 95/97 wird bis zum Inkrafttreten des LMV 2000, längstens bis zum 30. Juni 1998 verlängert.

2 Die Vertragsparteien des LMV setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass:

a) der LMV 95/97 unverzüglich vom Bundesrat für die Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 30. Juni 1998 vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt wird (Verlängerung);
b) der paritätische Vollzugsfonds des schweizerischen Bauhauptgewerbes vom 19. Dezember 1995 sowie der paritätische Bildungsfonds des schweizerischen Bauhauptgewerbes vom 19. Dezember 1995 (Parifonds Bau) vollständig für die Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 30. Juni 1998 vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt werden; kommt der neue LMV 2000 zustande, wird der Parifonds Bau bis zum 31. Dezember 2000 verlängert.

Kapitel 2: Materielle Bestimmungen

Art. 3 Grundsatz

1 Die nachfolgenden materiellen Bestimmungen basieren auf der Vereinbarung vom 19. Dezember 1997 betreffend Festlegung der zentralen Eckwerte des LMV 2000.

2 Falls sich die LMV-Vertragsparteien bis zum 15. Februar 1998 über einen ausformulierten LMV 2000 (deutsche Version) nicht einigen, tritt diese Rahmenvereinbarung per 16. Februar 1998 ausser Kraft. Es gilt Art. 3 Abs. 3 der Vereinbarung vom 19. Dezember 1997 betreffend Festlegung der zentralen Eckwerte des LMV 2000.

Art. 4 **Arbeitszeitverkürzung** bzw. Lohnanpassung

1 **Die massgeblichen Jahrestotalstunden betragen** ab 1998:

a) in den grossen Städten und ihren Agglomerationen 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden);
b) in den «übrigen Gebieten» 2125 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,75 Stunden).

2 Auf der Grundlage des individuellen Lohnes per 31. Dezember 1997 ist der Lohn per 1. Januar 1998 wie folgt anzupassen:

a) in den grossen Städten und ihren Agglomerationen:
   – für Arbeitnehmende im Stundenlohn: Fr. 0.15/Std.;
   – für Arbeitnehmende im Monatslohn: Fr. 30.–/Mt.;
b) in den «übrigen Gebieten»:
   – für Arbeitnehmende im Stundenlohn: Fr. 0.15/Std.

3 **Für Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe» vom 19. Dezember 1997 (Anhang 14).**

Art. 5 **Gleitstunden**

1 **Eine Über- oder Unterschreitung der Stundenzahl gemäss dem massgeblichen Arbeitszeitkalender ist unter Einhaltung der gesetzlichen Wochenarbeitszeit und den Grenzen der Tagesarbeitszeit zulässig; diese Mehr- oder Minderstunden werden «Gleitstunden» genannt.**

2 **Die Gesamtheit der Mehrstunden darf im Monat nicht mehr als 15 betragen, d.h. es dürfen auf den folgenden Monat höchstens 15 in diesem Monat erarbeitete Gleitstunden auf den nächsten Monat vorgetragen werden. Die Gesamtzahl der vorgetragenen Gleitstunden darf am Ende eines Monats oder am Ende eines Jahres die Grenze von** 60 Stunden im Jahr 1998 (bzw. **75 Stunden** ab

1999) **nicht überschreiten.**

3 **Entstandene Gleitstunden sind auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen und müssen spätestens ab Januar des folgenden Jahres bis Ende März des folgenden Jahres in Zeit zu gleicher Dauer ausgeglichen werden. Noch nicht abgebaute Mehrstunden sind im Monat April mit einem Zeitzuschlag von 12,5% zu kompensieren.**

4 **Der Betrieb kann mit den Arbeitnehmenden eine weitergehende Lösung oder ein anderes Arbeitszeitmodell schriftlich vereinbaren. Diese Lösung ist der zuständigen paritätischen Berufskommission vor Inkrafttreten mitzuteilen. Verletzt diese Lösung gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einsprache erheben und die Lösung zurückweisen.**

Kapitel 3: Vertragsanpassungen

Art. 6 **Vertragsanpassungen per 1999** und 2000

1 **Die massgeblichen Jahrestotalstunden betragen ab 1999:**

a) in den grossen Städten und ihren Agglomerationen 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden);

b) in den «übrigen Gebieten» 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden).

2 **Auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 1998 ist der Lohn per 1. Januar 1999 wie folgt anzupassen:**

a) in den grossen Städten und ihren Agglomerationen:
- **keine Erhöhung;**

b) in den «übrigen Gebieten»:
- **für Arbeitnehmende im Stundenlohn: Fr. 0.15/Std.**

3 **Für Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe» vom 19. Dezember 1997 (Anhang 14).**

4 **Die in Art. 5 dieser Rahmenvereinbarung festgelegten Gleitstunden werden per 1. Januar 1999 auf 75 Stunden festgesetzt.**

5 Per 1999 sind keine weiteren Vertragsanpassungen vorgesehen. Sollte sich die wirtschaftliche Situation im Bauhauptgewerbe grundsätzlich und wesentlich ändern und/oder sollte ein erhebliches Ansteigen des Landesindexes der Konsumentenpreise (aktueller Stand: 103,9 Punkte, November 1997) erfolgen, verhandeln die LMV-Vertragsparteien in Anwendung von Art. 51 LMV 2000 (Art. 51 LMV 95/97) über eine Anpassung der Zonen-Basislöhne sowie der effektiven Löhne in Prozenten oder in Geldbeträgen.

6 Die LMV-Verhandlungsparteien verhandeln im Herbst 1999 bezüglich einer Vertragsanpassung des LMV 2000 über:

a) eine allfällige Anpassung der Zonen-Basislöhne und /oder der effektiven Löhne in Prozenten oder Geldbeträgen und/oder

b) eine Veränderung der Arbeitszeiten und der Gleitstunden.

7 Können sich die LMV-Vertragsparteien bis zum 15. Oktober 1999 bezüglich Vertragsanpassungen gemäss Abs. 5 und 6 dieser Vereinbarung nicht einigen, gelangt Art. 51 Abs. 3 LMV 2000 (Art. 51 Abs. 3 LMV 95/97) zur Anwendung.

Kapitel 4: Schlussbestimmungen

Art. 7 Inkrafttreten und Dauer

Diese Vereinbarung ist Teil des LMV 95/97 sowie des LMV 2000. Sie tritt am 1. Januar 1998 in Kraft und gilt, soweit nicht in der Vereinbarung ausdrücklich andere Endtermine festgelegt oder Teile früher erfüllt worden sind, bis zum 31. Dezember 1998, bezüglich Art. 6 bis 31. Dezember 2000 (bezüglich vorzeitiger Auflösung siehe Art. 3 Abs. 2 dieser Rahmenvereinbarung).

Anhang 4

Zusatzvereinabrung zum Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe

(Saisonniervereinbarung)

vom 13. Februar 199818

Die LMV-Vertragsparteien schliessen hiermit folgende Zusatzvereinbarung ab, welche integrierender Bestandteil des LMV für das schweizerischer Bauhauptgewerbe 1998–2000 (im folgenden LMV 2000) ist.

Art. 1 Zweck

Die Vertragsparteien anerkennen die Notwendigkeit, für die ausländischen Saisonarbeiter des Bauhauptgewerbes, die aus wirtschaftlichen Gründen im Laufe der Bausaison vorzeitig entlassen werden müssen, einen vermehrten Schutz gegen die Folgen der Arbeitslosigkeit zu schaffen. Die Vertragsparteien stellen fest, dass für die Saisonarbeiter trotz Einführung der staatlichen obligatorischen Versicherung gegen Arbeitslosigkeit gewisse Lücken im Leistungsanspruch überbrückt werden müssen. In diesem Sinne haben die Vertragsparteien des LMV die nachstehenden Bestimmungen aufgestellt.

Art. 2 Geltungsbereich

1 **Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe des Bauhauptgewerbes**, welche dem LMV unterstellt sind, **und für die von ihnen beschäftigten Saisonarbeiter aller Nationalitäten.**

2 **Sie findet mit Ausnahme der Artikel 3 und 4 keine Anwendung für die Betriebe des Bauhauptgewerbes im Kanton Waadt** (separate Regelung).

Art. 3 Anstellungsvertrag, Dauer der Anstellung

1 **Für die Anstellung von ausländischen Saisonarbeitern des Bauhauptgewerbes bedarf es eines schriftlichen Arbeitsvertrages. Die Dauer der Anstellung** (befristetes Arbeitsverhältnis im Sinne von Artikel 334 OR) **beträgt für alle ausländischen Saisonarbeiter, vorbehältlich der Probezeit gemäss Abs. 2 dieses Artikels, im Minimum:**

a) 4 Monate, wenn der Arbeitsbeginn in den Monaten Januar bis Ende Mai vereinbart ist;

b) 3 Monate, wenn der Arbeitsbeginn in den Monaten Juni, Juli oder August vereinbart ist.
Vorbehalten bleibt die Anstellung von ausländischen Saisonarbeitern, die ausschliesslich für eine Spezialarbeit eingesetzt werden, welche gemäss Bauprogramm weniger als 4 Monate dauert.

2 **Von den in Abs. 1 erwähnten 4 bzw. 3 Monaten gelten bei Saisonarbeitern, welche erstmals in der Firma angestellt werden, die ersten zwei Monate als Probezeit im Sinne von Art. 18 LMV. Für Saisonarbeiter, welche bereits in derselben Firma gearbeitet haben, gilt der Arbeitsvertrag ohne Probezeit.**

3 **Im weiteren sind die Bestimmungen von Art. 19 ff. LMV anwendbar.**

Art. 4 Verlängerung der Anstellung

Nach Ablauf der vereinbarten Dauer kann das befristete Arbeitsverhältnis stillschweigend oder gemäss neuer Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden fortgesetzt werden. Wird das Arbeitsverhältnis stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als auf unbefristete Zeit verlängert (Art. 334 Abs. 2 OR).

Art. 5 Entschädigung

1 **Wird ein ausländischer Saisonarbeiter vor dem 1. Dezember aus wirtschaftlichen Gründen, d.h. aus Mangel an Arbeit in der Unternehmung, entlassen, so hat er Anrecht auf Taggeldleistungen zur Verbesserung des Schutzes gegen die Folgen der Arbeitslosigkeit.**

2 **Ausländische Saisonarbeiter, welche sich nach Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer für eine Weiterführung eines Arbeitsverhältnisses während mindestens zwei Monaten (spätestens jedoch bis Ende November) zur Verfügung stellen, aus wirtschaftlichen Gründen aber nicht weiter beschäftigt werden können, haben – um eine Arbeitsstelle zu suchen – Anspruch auf 12 Taggelder zu Fr. 80.–, längstens jedoch bis zum Verlassen der Schweiz bzw. bis zum neuen Stellenantritt.**

3 **Erfolgt die Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen während der Periode eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, erhält der ausländische Saisonarbeiter folgende Taggelder:**

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

–	**bis zum 30. Juni:**	**max. 48 Taggelder zu Fr. 80.–**
–	**bis zum 15. Juli:**	**max. 42 Taggelder zu Fr. 80.–**
–	**bis zum 31. Juli:**	**max. 36 Taggelder zu Fr. 80.–**
–	**bis zum 15. August:**	**max. 30 Taggelder zu Fr. 80.–**
–	**bis zum 31. August:**	**max. 24 Taggelder zu Fr. 80.–**
–	**ab 1. September bis Ende November:**	**max. 18 Taggelder zu Fr. 80.–**

Bei Entlassungen im Laufe des Monats Dezember wird keine Leistung ausbezahlt. Sofern der ausländische Saisonarbeiter nach Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses die Schweiz während der Dauer seines Taggeldanspruches verlässt, erhält er als einmalige Abfindung die Hälfte der im Zeitpunkt der Ausreise noch nicht beanspruchten Taggelder. Massgebend für die Berechnung der Leistungsdauer ist das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Betrieb.

4 *Ausnahmen:* **Keine Leistungen werden ausbezahlt während der fest vereinbarten Anstellungszeit, für welche – vorbehältlich der Entlassung aus wichtigen Gründen – eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht, sowie bei Entlassungen während der Probezeit. Die Anspruchsberechtigung erlischt, wenn dem Saisonarbeiter eine neue, zumutbare Arbeit in der Schweiz vermittelt werden kann. Saisonarbeiter, deren maximale Aufenthaltsdauer gemäss behördlicher Vorschrift 9 Monate beträgt, haben keinen Anspruch auf Leistungen, wenn sie während 9 Monaten in der Schweiz gearbeitet haben. Die Anspruchsberechtigung gegenüber der PARIFREM erlischt auf jeden Fall, wenn dem Saisonarbeiter gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitslosenversicherung Leistungen zustehen. Ebenfalls erlischt die Anspruchsberechtigung mit dem Ablauf der Gültigkeitsdauer der Saisonaufenthaltsbewilligung.**

Art. 6 Finanzierung

1 In Anbetracht der Finanzlage der PARIFREM verzichten die Vertragsparteien einstweilen auf die Erhebung einer jährlichen Prämie oder eines Pauschalbeitrages zur Finanzierung der vorgesehenen Leistungen.

2 Dementsprechend erübrigt sich bis auf weiteres eine Kontrolle der Prämienzahlung durch die zuständigen Instanzen.

3 Die Entschädigungen gemäss Artikel 5 dieser Zusatzvereinbarung werden so lange ausbezahlt, als die finanziellen Mittel der PARIFREM dies erlauben.

Art. 7 Auszahlung der Leistungen

1 **Die Auszahlung der Leistungen erfolgt auf Rechnung der PARIFREM über die Sektionen und Auszahlungsstellen der Arbeitnehmerorganisationen bzw. über die Sektionen des Schweizerischen Baumeisterverbandes (Zahlstelle).**

2 **Für die Auszahlung der Leistungen sind folgende Formalitäten zu beachten:**

a) Der Arbeitgeber bestätigt auf einem einheitlichen, durch die PARIFREM zur Verfügung gestellten Formular die Entlassung des Saisonarbeiters aus wirtschaftlichen Gründen, unter Angabe der Daten der Kündigung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Entlassungsschein).

b) Gestützt auf diesen Entlassungsschein bezieht der Saisonarbeiter auf einer Zahlstelle eine Stempelkarte, welche den Zahlstellen von der PARIFREM zur Verfügung gestellt wird. Die Bezugsberechtigung beginnt mit dem Datum der Ausstellung der Stempelkarte.

c) Spätestens jeden zweiten Tag hat der Saisonarbeiter persönlich durch die zuständige Gemeindebehörde seine Arbeitslosigkeit auf der Stempelkarte bestätigen zu lassen.

d) Aufgrund der ordnungsgemäss behandelten Stempelkarte vergütet eine der Zahlstellen dem Saisonarbeiter die ihm zustehenden Leistungen, lässt sich die Auszahlung auf der Stempelkarte quittieren, behält diese zuhanden der PARIFREM zurück und stellt, sofern der Saisonarbeiter Anspruch auf weitere Leistungen besitzt, eine neue Stempelkarte aus.

e) Aufgrund der quittierten Stempelkarte vergütet die PARIFREM den Zahlstellen die ausgerichteten Beträge zurück, zuzüglich einer angemessenen Unkostenentschädigung pro eingereichter Stempelkarte.

Art. 8 Vermittlung entlassener Saisonarbeiter

Den Zahlstellen und den Arbeitgebern wird empfohlen, entlassenen Saisonarbeitern nach Möglichkeit eine andere, zumutbare Arbeit zu vermitteln.

Art. 9 Differenzen

Als Entscheidungsinstanz in Differenzfällen, die aus dieser Zusatzvereinbarung entstehen können, sind die Paritätischen Berufskommissionen nach lokalem Gesamtarbeitsvertrag **zuständig;** sie entscheiden endgültig.

Art. 10 Inkrafttreten und Dauer der Zusatzvereinbarung

Diese inhaltlich unveränderte Zusatzvereinbarung zum LMV tritt mit dem LMV 2000 in Kraft und ersetzt die Zusatzvereinbarung zum LMV 1995–1997. Sie dauert grundsätzlich so lange wie der LMV 2000 dauert. Wird sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt, erneuert sie sich jeweils um ein weiteres Jahr.

Art. 11 Änderung der Gesetzeslage

Ändert die Gesetzeslage, wie Aufhebung des Saisonnierstatuts, Übernahme des freien Personenverkehrs im Rahmen eines Abkommens mit der Europäischen Union, nehmen die Vertragsparteien des LMV unverzüglich Verhandlungen bezüglich Anpassung der vorliegenden Vereinbarung auf.

Anhang 5

Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe»

(Mitwirkungsvereinbarung)

vom 13. Februar 199819

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 2000; nachstehend LMV) folgende Zusatzvereinbarung ab:

Kapitel I: 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 bekanntzugeben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.

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 einmal 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 Zusatzvereinbarung).**

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 (Anhang 3);
b) die sozialpartnerschaftlich getragene und von der EKAS20 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).

Art. 6 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

1 Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (siehe Beilage zu diesem Anhang).

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 werden21**;**
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 ihrer Verantwortlichkeit jederzeit selbstständig und sachgemäss zu handeln.**

Art. 7 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden

1 Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (siehe Anhang 3).

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 Pflichten**22**:**

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 mit**23**.**

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

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 einholen24**. 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 der 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 (Art. 53 LMV) sowie allfälliger Bestimmungen in den lokalen oder sektionalen Gesamtarbeitsverträgen. **Die Überstundenarbeit soll in Freizeit kompensiert werden** (Art. 53 LMV).

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 angesezt 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 Arbeitsanfall 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 AVIG)25,
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 Art. 14 Abs. 1 dieser Zusatzvereinbarung 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 vorzuschiessen 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.

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 Zahlung 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 Krankentaggeldversicherung

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 Begriffe26

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:27

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 einzuräumen28.

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.

4 Der Arbeitgeber teilt den Arbeitnehmenden schriftlich und unter Kopie an das zuständige kantonale Arbeitsamt mit29:

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 mit30; den betroffenen Arbeitnehmenden ist eine Kopie dieser Mitteilung zuzustellen.

2 Das zuständige kantonale Arbeitsamt sucht zusammen mit dem Betrieb und den GAV-Vertragsparteien nach Lösungen31. 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 missbräuchlich32.

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.

Kapitel V: Arbeitnehmervertretung

Art. 29 Bildung einer Arbeitnehmervertretung

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 Arbeitnehmervertretung verlangen33**. 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 Arbeitnehmervertretung 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 Arbeitnehmervertretung

1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung 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 Arbeitnehmervertretung mit dem Betrieb den Inhalt der Mitteilung.

2 Zusammen mit der Arbeitnehmervertretung legt der Betrieb in einem Reglement fest:
a) die Aufgaben der Arbeitnehmervertretung, 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 Arbeitnehmervertretung fest, welche Tätigkeiten während der Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen.**

4 **Der Betrieb soll den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung 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.**

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 durch 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 Meinungsverschiedenheiten34

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 Vereinbarung tritt mit dem LMV 2000 in Kraft und dauert bis 31. Dezember 2000. Sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird.

Anhang 6

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

(Unterkunftsvereinbarung)

vom 13. Februar 199835

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 Saisonniers (saisonal Beschäftigte), 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 Reglementes, bleiben vorbehalten36.

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 Persoen 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 Gemeinschafts-Unterkünfte 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-ein je 5 WC Personen,
:
2. Pissoir: ein je 7 Personen,
3. Lavabo: ein je 2 Personen,
4. Dusche: ein 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 Reglementes, 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 weiter gearbeitet 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 (**Bedarf bezüglich Bauhauptgewerbe).

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 Zimmern, 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 Reglementes 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 de 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. August 1995 in Kraft.**

2 **Unterkünfte, Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen, die vor Inkrafttreten am 1. August 1995 dieser Zusatzvereinbarung erstellt worden sind, müssen innert drei Jahren nach Inkrafttreten dieser Zusatzvereinbarung angepasst werden** (Ablauf 31. Juli 1998). **Auf Gesuch des betroffenen Betriebes kann die zuständige paritätische Berufskommission aus Gründen der Verhältnismässigkeit die vollständige oder teilweise Beibehaltung des Zustandes im Zeitpunkt der Einreichung des Gesuches bewilligen.**

Art. 21 Inkrafttreten

1 Diese Zusatzvereinbarung tritt mit dem LMV 2000 in Kraft und ersetzt die Zusatzvereinbarung vom 20. Dezember 1994 gemäss LMV 95/97. 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 (Anhang 6)

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 etc.,**
3. **Heizung,**
4. **Gebühren und Versicherungen.**

Anhang 7

Protokollvereinbarung zum betrieblichen Geltungsrecht

gemäss Art. 2 LMV 2000 vom 13. Februar 1998

In Ergänzung von Art. 2 LMV 2000 legen die LMV-Vertragsparteien den betrieblichen Geltungsbereich wie folgt fest:

Art. 1 Betrieblicher Geltungsbereich

(Art. 2 Abs. 1 LMV 2000)

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 2000)

Betriebe, welche insbesondere folgende Tätigkeiten ausüben:
1 Aufstellen von Gerüsten und Bauaufzügen,
2. Bauten- und Metallschutzarbeiten,
3. Abdichtungsarbeiten jeglicher Art,
4. Aptierungs- und Drainierungsarbeiten, wie das Entwässern von Grundstücken und urbar zu machenden Bodenflächen inkl. Grabräumungsarbeiten und Faschinierungsarbeiten 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 Mittel und Materialien, wie Kunststoffe oder chemischen Mittel,
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,
16. Hochbauarbeiten jeglicher Art,
17. Holzschutzarbeiten an Bauteilen,
18. Kanalbau-Arbeiten,
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-, Beton-, Schwarzstrassenbauarbeiten, 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 Berufskommission.

Anhang 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 den Arbeitnehmenden		Anspruch der Arbeitnehmenden auf	
		Ferienlohn	*13. Monatsohn*
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	**Verwaltungsrats-Honorare**	**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**37	**nein**37
307	**Lohnzahlung während Ausbildung. soweit Parifonds-Leistungen übersteigend**	**ja**	**ja**
308	**Krankentaggeld, Unfallgeld SUVA**	**nein**38	**nein**38
309	**Lohnzahlung während Krankheit und Unfall, soweit Versicherungsleistungen Lohnart 308 übersteigend (inkl. SUVA-Karenztage)**	**ja**	**ja**
310	**Lohnzahlung während obligatorischem schweizerischem Militär-, Schutz- und Zivildienst**	**ja**39	**ja**39
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**40	**ja**40
502	**Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit**	**ja**	**ja**
503	**Zuschläge für Reisezeit**	**ja**40	**ja**40
504	**Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerniszuschläge**	**ja**40	**ja**40
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	**Fahrpreisermässigungen, 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**	41	41

Anhang 9

Basislöhne

(vom 13. Februar 1998)

Die LMV-Vertragsparteien legen in Anwendung von Art. 41 LMV 2000 in den nachstehenden Artikeln Dauer, räumliche Verteilung und Übergangsphase der Basislöhne fest:

Art. 1 Basislöhne: Grundsatz

1 *Weitergeltung altes Basislohnsystem:* Das bisherige Basislohnsystem gemäss Art. 3 dieses Anhangs bleibt bis zum 31. Dezember 1998 bestehen.

2 ***Neues Basislohnsystem:*** **Ab dem 1. Januar 1999 gilt das in Art. 2 dieses Anhangs festgelegte neue Basislohnsystem.**

3 ***Besitzstandwahrung der alten Lohnzonen:*** **Gebiete mit Lohnzonen, die am 1. Januar 1999 bei Einführung der neuen Lohnzonen höhere Basislöhne ausweisen als gemäss Art. 2 dieses Anhangs, behalten diese höheren Werte so lange, bis sie von den in Art. 2 neu festgesetzten Basislöhnen «eingeholt» werden** *(geografische Einteilung siehe Beilage).*

Art. 2 Basislöhne

Es gelten ab 1. 1. 1999 die folgenden Basislöhne in Schweizerfranken:

Hinweis:

*** Sektion, welche gemäss Art. 1 Abs. 3 den höheren Basislohn ab 1. 1. 99 bewahrt**

a) Stundenlöhne; Lohnklasse V (Vorarbeiter)

Rot 29.10
Bern (Bern-Stadt) [30.00]*,
Regio Basel42 **[29.40]***

Blau 27.90
Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier; Region Biel), Freiburg, Genf, Glarus, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz43**, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein) [28.20]*, St. Gallen**44**, Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.**

Grün 26.70
Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen, Frutigen, Interlaken, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Signau, Thun,Trachselwald, Wangen a.A.; Region Bern Mittelland Zonen I und II und Bern-Seeland), Tessin.

b) Stundenlöhne; Lohnklasse Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)

Rot 25.40
Aargau, Regio Basel, Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier), Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Zürich.

Blau 25.05
Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Regionen Bern-Seeland, Bern-Stadt, Biel), 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 24.70

Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Frutigen, Interlaken, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen, und Thun; Region Bern-Mittelland Zone I und II und Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.

c) Stundenlöhne; Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter)

Rot 24.35

Genf [24.40]*

Aargau, Regio Basel, Waadt, Zürich.

Blau 24.00
Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Courtelary, Frau-brunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Moutier, La Neuveville, Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Regionen Bern-Seeland, Bern-Stadt, Biel), 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 23.70
Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Frutigen, Interlaken, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen, und Thun; Region Bern-Mittelland Zone I und II und Gemeinden Münchenbuchsee, Moosseedorf und Diemerswil), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.

d) Stundenlöhne; Lohnklasse B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)

Rot 22.60

Regio Basel, Genf, Waadt, Zürich.

Blau 22.00
Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Courtelary, Fraubrunnen, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Signau, Trachselwald, Thun, Wangen a.A.; Regionen Bern-Mittelland Zone I, Bern-Seeland, Bern-Stadt, Biel), Freiburg, Glarus, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen, Tessin, Thurgau, Uri, Wallis, Zug.

Grün 21.40
Bern (Region Bern-Mittelland Zone II).

e) Stundenlöhne; Lohnklasse C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)

Rot 19.80
Regio Basel, Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier), Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Thurgau, Waadt, Wallis, Zürich.

Blau 19.50
Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen, Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Regionen Bern-Seeland, Bern-Stadt, Biel), 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 19.25
Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo und Bergell ohne Gemeinde Maloja), Bern (Amtsbezirke Frutigen, Interlaken, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Region Bern-Mittelland Zonen I und II.

f) Monatslöhne; Lohnklasse V (Vorarbeiter)

Rot 5240.–
Regio Basel, Bern (Region Bern-Stadt) [5445.–]*.

Blau 5000.–
Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Regionen Bern-Mittelland Zonen I und II, Biel), Freiburg, Genf, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein [5090.–]*), St.Gallen Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.

Grün 4760.–
Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Signau, Trachselwald, Wangen a. A.; Region Bern-Seeland), Glarus, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, ohne Maloja), Tessin.

g) Monatslöhne; Lohnklasse Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)

Rot 4585.–
Aargau, Regio Basel [4590.–]*, Genf [4590.–], *Waadt [4625.–]*

Blau **4510.–**
Bern (Amtsbezirke Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen; Thun; Regionen Bern-Mittelland Zonen I und II, Bern Stadt [4520]*, Biel), 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 **4440.–**
Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Region Bern-Seeland), 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.

h) Monatslöhne; Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter)

Rot **4390.–**
Aargau, Regio Basel [4395.–]*, Genf, [4395.–]*, Waadt [4430.–]*

Blau **4320.–**
Bern (Amtsbezirke Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; (Regionen Bern-Mittelland Zonen I und II, Bern-Stadt [4325]*, Biel), Freiburg, Jura, Neuenburg, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau [4325.–]*, Wallis, Zürich.

Grün **4250.–**
Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Region Bern-Seeland), 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.

i) Monatslöhne; Lohnklasse B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)

Rot **4100.–**
Regio Basel, Genf, Waadt [4130.–]*.

Blau **3975.–**
Region Bern-Stadt [4010.–]*

Aargau, Appenzell (AI/AR), 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 3850.–
Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.

k) Monatslöhne; Lohnklasse C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)

Rot 3575.–
Regio Basel, Genf, Waadt [3610.–]*.

Blau 3510.–
Aargau, Bern (Amtsbezirke, Courtelary, Frutigen, Interlaken, La Neuveville, Moutier, Nieder- und Obersimmental, Oberhasli, Saanen, Thun; Regionen Bern-Mittelland Zonen I und II, Bern-Stadt [3515]*, Biel), 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 [3515.–]*, Uri, Wallis, Zug, Zürich.

Grün 3450.–
Appenzell (AI/AR), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Signau, Trachselwald, Wangen a.A.; Region Bern-Seeland), 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.

Art. 3 Übergangslösung gemäss Art. 1 dieses Anhanges (nur für 1998)

Stundenlöhne

a) Lohnklasse V (Vorarbeiter)

30.00

Zone 8

Kanton Bern (Bern-Stadt)

Zone 7 29.40
Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)

Zone 6 28.80
–

Zone 5 28.20
Kanton Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein)

Zone 4	27.60	Kantone Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), Uri, Zug, Thurgau, Zürich, Neuenburg und Genf
Zone 3	27.00	Kantone Jura, Wallis, Waadt, Aargau, St.Gallen (ganzer Kanton, inkl. Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl Gemeinde Wittenbach), Bern (Amtsbezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville, Region Biel), Graubünden, Schaffhausen, Freiburg, Schwyz (Bezirke March und Höfe), beide Appenzell, Glarus
Zone 2	26.40	Kantone Bern (Amtsbezirke Interlaken, Oberhasli, Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Region Bern Mittelland Zone I und II inkl. Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil, Region Bern-Seeland)
Zone 1	25.80	Kanton Tessin

Stundenlöhne

b) Lohnklasse Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)

Zone 8	25.40	Kanton Genf
Zone 7	25.20	Kantone Zürich, Aargau, Waadt, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)
Zone 6	25.10	Kantone Jura, Neuenburg, Bern (Bezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville)
Zone 5	24.90	Kantone Thurgau, Freiburg, Wallis, Bern (Bern-Stadt)
Zone 4	24.75	Kantone St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), Luzern, Ob- und Nidwalden, Uri, Zug, Bern (Region Biel), Glarus, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe)
Zone 3	24.60	Kantone Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, jedoch mit Gemeinde Maloja), St.Gallen (ohne Stadt St.Gallen, Quartier Wittenbach und Gemeinde Gaiserwald), Schwyz (Bezirke March und Höfe), Schaffhausen, Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Region Bern-Seeland)

Zone 2	24.40 Kantone Tessin, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, ohne Gemeinde Maloja), beide Appenzell, Bern (Region Bern-Mittelland Zone I und Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil)
Zone 1	24.25 Kantone Bern (Region Bern-Mittelland Zone II, Amtsbezirke Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Interlaken und Oberhasli)

Stundenlöhne

c) Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter)

Zone 8	24.40 Kanton Genf
Zone 7	24.20 Kantone Aargau, Zürich, Waadt, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)
Zone 6	24.05 –
Zone 5	23.90 Kantone Bern (Bezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville), Thurgau, Jura, Neuenburg, Wallis, Freiburg, Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Uri, Zug
Zone 4	23.70 Kantone Bern (Region Bern-Stadt und Region Biel), Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein)
Zone 3	23.55 Kantone Glarus, Graubünden (ohne Kreise Bergell, Brusio, Poschiavo, aber mit Gemeinde Maloja), Schaffhausen, Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil] und Region Bern-Seeland), Schwyz (Bezirke March und Höfe), St. Gallen (ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl Gemeinde Wittenbach)
Zone 2	23.40 Kantone Tessin, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, ohne Gemeinde Maloja), beide Appenzell, Bern (Region Bern-Mittelland Zone I und Gemeinden Münchenbuchsee, Moosseedorf und Diemerswil)
Zone 1	23.20 Kanton Bern (Amtsbezirke Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Interlaken und Oberhasli, Region Bern-Mittelland Zone II)

Stundenlöhne

d) Lohnklasse B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)

Zone 8	22.90 –
Zone 7	22.55 Kantone Genf, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)
Zone 6	22.30 Kantone Zürich und Waadt
Zone 5	22.00 Kantone Wallis, Jura, St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl Gemeinde Wittenbach), Freiburg, Thurgau, Bern (Bezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville, Region Bern-Stadt), Neuenburg
Zone 4	21.70 Kantone Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, aber mit Gemeinde Maloja), Schaffhausen, beide Appenzell, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), Glarus, Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Region Biel und Region Bern-Seeland), Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ganzer Kanton), Uri, Zug, Aargau, St. Gallen (ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl Gemeinde Wittenbach)
Zone 3	21.40 Kantone Tessin, Bern (Amtsbezirke Interlaken, Oberhasli, Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Bern-Mittelland Zone I und Gemeinden Münchenbuchsee, Moosseedorf und Diemerswil), Graubünden (Kreise Bergell, ohne Maloja, Brusio, Poschiavo)
Zone 2	21.10 Kanton Bern (Region Bern-Mittelland Zone II)
Zone 1	20.80 –

Stundenlöhne

e) Lohnklasse C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)

19.75

Zone 8 Kanton Genf

Zone 7 19.60
Kantone Zürich, Waadt, Freiburg, Neuenburg, Bern (Bezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville), Jura, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)

Zone 6 19.50
Kantone Thurgau, Wallis

Zone 5 19.35
Kantone St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl Gemeinde Wittenbach), Bern (Region Bern-Stadt), Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein)

Zone 4 19.20
Kantone Bern (Amtsbezirk Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen [ohne Gemeinde Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Region Bern-Seeland und Region Biel), Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), Uri, Zug

Zone 3 19.05
Kantone Schaffhausen, Tessin, Aargau, beide Appenzell, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, jedoch mit Gemeinde Maloja), St.Gallen (ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl Gemeinde Wittenbach), Schwyz (Bezirke March und Höfe), Glarus

Zone 2 18.95
Kantone Graubünden (Kreis Brusio, Poschiavo und Bergell, ohne Gemeinde Maloja), Kanton Bern (Region Mittelland Zone I)

Zone 1 18.80
Kanton Bern (Amtsbezirke Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Interlaken, Oberhasli, Bern-Mittelland Zone II)

Monatslöhne

a) Lohnklasse V (Vorarbeiter)

5445.–

Zone 8 Kanton Bern (Region Bern-Stadt)

Zone 7 5325.–
–

Zone 6 5210.–
Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)

Zone 5 5090.–

Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein)

Zone 4 4970.–
Kantone Genf, Waadt, Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), Uri, Zug, Thurgau, Bern (Amtsbezirke Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen)

Zone 3 4850.–
Kantone Aargau, Bern (Amtsbezirke Interlaken, Oberhasli, Bern-Mittelland Zonen I und II, Moutier, Courtelary, La Neuveville, Region Biel), Zürich, Neuenburg, St.Gallen, Jura, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, aber mit Gemeinde Maloja), Schaffhausen, Freiburg, Schwyz (Bezirke March und Höfe), beide Appenzell, Wallis

Zone 2 4730.–
Kantone Glarus, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, ohne Maloja), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil] und Region Bern-Seeland)

Zone 1 4610.–
Kanton Tessin

Monatslöhne

b) Lohnklasse Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)

Zone 8 4625.–
Kanton Waadt

Zone 7 4590.–
Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein), Genf

Zone 6 4555.–
Kanton Aargau

Zone 5 4520.–
Kanton Bern (Region Bern Stadt)

Zone 4 4480.–
Kantone Bern (Amtsbezirk Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Bern Region Mittelland Zone I), Thurgau

Zone 3 4445.–
Kantone Bern (Amtsbezirke Interlaken, Oberhasli, Region Bern-Mittelland Zone II und Region Biel), Neuenburg, Zürich, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen (Stadt St.Gallen,
Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Jura, Freiburg, Wallis

Zone 2 4410.–

Kantone Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ganzer Kanton), Uri, Zug, St.Gallen (ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, aber mit Gemeinde Maloja)

Zone 1 4375.–
Kantone Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil] und Region Bern-Seeland), Schaffhausen, Tessin, Graubünden (Kreise Bergell ohne Gemeinde Maloja, Brusio, Poschiavo), beide Appenzell

Monatslöhne

c) Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter)

Zone 8 4430.–
Kanton Waadt

Zone 7 4395.–
Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein), Genf

Zone 6 4360.–
Kanton Aargau

Zone 5 4325.–
Kantone Bern (Region Bern-Stadt), Thurgau

Zone 4 4290.–
Kantone Bern (Amtsbezirke Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Moutier, Courtelary, La Neuveville und Regionen Biel und Bern-Mittelland Zone I)

Zone 3 4255.–
Kantone Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), Zürich, St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Jura, Neuenburg, Bern (Amtsbezirke Interlaken, Oberhasli, Region Bern-Mittelland Zone II), Freiburg, Wallis

Zone 2 4220.–
Kantone Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz (ganzer Kanton), Uri, Zug, St.Gallen (ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, jedoch mit Gemeinde Maloja)

Zone 1 4185.–

Kantone Schaffhausen, beide Appenzell, Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil] und Region Bern-Seeland), Tessin, Graubünden (mit Kreisen Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja)

Monatslöhne

d) Lohnklasse B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)

4195.–

Zone 8

–

Zone 7 4130.–
Kanton Waadt

Zone 6 4070.–
Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein), Genf

Zone 5 4010.–
Kanton Bern (Region Bern-Stadt)

Zone 4 3945.–
Kanton Bern (Amtsbezirke Interlaken, Oberhasli, Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Region Bern-Mittelland Zone I und Biel), Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), Freiburg, Aargau, Neuenburg,
St. Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau, Zürich,

Zone 3 3885.–
Kanton Glarus, Schaffhausen, Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil], Region Bern-Mittelland Zone II, Region Bern-Seeland), Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, jedoch mit Gemeinde Maloja), St.Gallen (ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl Gemeinde Wittenbach), Jura, Luzern, Obwalden, Nidwalden, Uri, Zug, Schwyz (ganzer Kanton), beide Appenzell, Wallis

Zone 2 3820.–
Kantone Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin

Zone 1 3760.–
–

Monatslöhne

e) Lohnklasse C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)

Zone 8	3610.– Kanton Waadt
Zone 7	3580.– –
Zone 6	3545.– Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein), Genf
Zone 5	3515.– Kantone Bern (Region Bern-Stadt), Thurgau
Zone 4	3480.– Kantone Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), Freiburg, Neuenburg, Bern (Amtsbezirke Moutier, Courtelary, La Neuveville, Thun, Frutigen, Nieder- und Obersimmental, Saanen, Regionen Biel und Bern-Mittelland Zone I), St.Gallen (Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Jura, Wallis
Zone 3	3450.– Kantone Zürich, Bern (Amtsbezirke Interlaken, Oberhasli, Region Bern-Mittelland Zone II), Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), Uri, Zug, Aargau
Zone 2	3420.– Kantone beide Appenzell, Schwyz (Bezirke March und Höfe), St.Gallen (ohne Stadt St.Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Bern (Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Signau, Trachselwald, Wangen a.A., Fraubrunnen [ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil] und Region Bern-Seeland), Glarus, Tessin, Schaffhausen, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, aber mit Gemeinde Maloja)
Zone 1	3390.– Kanton Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, ohne Gemeinde Maloja).

Anhang 10

Merkblatt

Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe

vom 13. Februar 1998

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: Bedinungen, 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 Übertrittes 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 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 Krankentaggeldversicherungsprämie nicht vom Krankentaggeld in Abzug gebracht werden.**

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 aufeinanderfolgenden 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 Krankentaggeldleistungen 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:

Dienstalter im Betrieb	Leistungsdauer
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 Wiederauftreten von schweren Leiden, für die der Versicherte vor Eintritt in die Versicherung behandelt worden ist, werden nach folgender Skala entschädigt:

Wiederauftreten des Leidens während der ununterbrochenen Anstellungsdauer in einem dem LMV unterstellten Betrieb	Maximale Leistungsdauer je Krankheitsfall
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 Saisonarbeiter) 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 Kollektivkrankentaggeldversicherung 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 einen 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 Auslandaufenthalt 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 Aufenthalten 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.

Art. 11 Schlussbestimmungen

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

Anhang 11

Tabelle zur Berechnung der Abgangsentschädigung gemäss Art. 67 LMV (Richtlinie)

Alter	***50***	***51***	***52***	***53***	***54***	***55***	***56***	***57***	***58***	***59***	***60***	***61***	***62***	***63***	***64***	***65***
D*																

20	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**
21	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**
22	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**4,0**	**4,0**
23	**2,0**	**2,0**	**2,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**
24	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**
25	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**5,0**	**5,0**
26	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**3,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**
27	**3,0**	**3,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**
28	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**6,0**
29	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**
30	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**
31	**4,0**	**4,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**7,0**
32	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**
33	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**
34	**5,0**	**5,0**	**5,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**8,0**
35	**5,0**	**5,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**
36	**5,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**
37		**6,0**	**6,0**	**6,0**	**6,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**
38			**6,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**
39				**7,0**	**7,0**	**7,0**	**7,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**
40					**7,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**	**8,0**

* **Dienstjahre**

Skala mit Maximum 40 Dienstjahren. Die Abgangsentschädigung ist in Monatslöhnen angegeben.

Anhang 12

Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten («Untertagbauvereinbarung»)

vom 13. Februar 199845

Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Artikel 4 LMV, Art. 32 Abs. 1 LMV und Art. 58 LMV mit Geltung für alle Untertagbauten folgende Zusatzvereinbarung ab:

Kapitel 1: Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV.

Art. 2 Geltungsbereich

Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe und Baustellen, die Untertagbauten46 **im Geltungsbereich** des LMV **ausführen.** Die Vertragsparteien des LMV können diese Zusatzvereinbarung auf weitere Baustellen des Untertagbaus (insbesondere Annexbauten) ausdehnen.

Art. 3 Allgemeinverbindlicherklärung

Die Allgemeinverbindlicherklärung richtet sich nach dem LMV.

Art. 4 Einhaltung der Bestimmungen

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

Kapitel 2:
Anwendung, Durchsetzung, Kontrolle und Paritätische Berufskommission 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 **Es besteht 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 Artikel 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) richtet sich nach Art. 75 ff. LMV sowie nach der Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe (Anhang 5) und der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6).**

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.

Art. 8 Arbeitszeit

1 **Die jährlichen Höchstarbeitszeiten richten sich nach Art. 24 LMV; die wöchentliche Höchstarbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften von Art. 25 ff. LMV, insbesondere Art. 32 LMV** sowie den Vorschriften des Arbeitsgesetzes, **unter Vorbehalt von Art. 9 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. 9 dieser Vereinbarung 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. 9 Schichtarbeit

1 **Sofern aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht anders zu regeln, ist Schichtarbeit zulässig. Die Bestimmungen des LMV** bzw. des Arbeitsgesetzes47 **sind einzuhalten.**

2 Für die Festlegung der Schichtpläne der einzelnen Baustellen dienen die im Anhang 1 zu dieser Vereinbarung im Sinne von Mustern aufgeführten Schichtpläne als Grundlage. **Die durch die Unternehmungen festgelegten Schichtpläne sind der paritätischen Berufskommission (PK-UT) bekannt zu geben; diese kann gegenüber unverhältnismässigen Schichtplänen begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen.**

Art. 10 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. 11 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. 12 Zuschläge, Zulagen

1 **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 (Untertagarbeit) sowie Art. 59 LMV (dauernde Nachtarbeit).**

Art. 13 Basislöhne

Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen des Untertagbaus gelten im Minimum die Basislöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne) nach Art. 41 LMV:

	V Mt/Std	Q Mt/Std	A Mt/Std	B Mt/Std	C Mt/Std
Zone 4	4970/27.60	4480/24.75	4290/23.70	3945/21.70	3480/19.20
ab 1.1.99:					
Zone blau	**5000/27.90**	**4520/25.05**	**4320/24.00**	**3975/22.00**	**3510/19.50**

Kapitel 3: Schlussbestimmumgen

Art. 14 Vertragsdauer

1 Diese Zusatzvereinbarung tritt mit dem LMV in Kraft und ersetzt die Zusatzvereinbarung «Untertagbau» vom 20. Dezember 1994. Sie hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV; vorbehalten bleibt Absatz 3.

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.

Anhang 13

Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»

vom 13. Februar 199848

Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Artikel 4 LMV, Art. 32 Abs. 1 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 Spezialtiefbau-Arbeiten, 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 Entlöhnungsart 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 2000.

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.

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 2000, ist in Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels die paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig. Sie kann zur fachlichen Beratung einen von den Vertragspareien 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 2000 handelt.

Art. 6 Lohnklassen und Lohnzone

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

Lohnklasse	Voraussetzungen
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 Fachkenntnissen)	**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 Fachkenntnis)	**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 2000:

	V Mt/Std	Q Mt/Std	A Mt/Std	B Mt/Std	C Mt/Std
Zone 4	4970/27.60	4480/24.75	4290/23.70	3945/21.70	3480/19.20
ab 1.1.99:					
Zone blau	**5000/27.90**	**4520/25.05**	**4320/24.00**	**3975/22.00**	**3510/19.50**

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) Fr. 70.– je Arbeitstag bei Unterkunft in Gaststätten und dergleichen;
b) Fr. 37.50 je Arbeitstag bei Barackenunterkunft, Wohnwagen usw. mit Kochgelegenheit oder Kantine bei kostenloser Unterkunft;
c) Vergütung der Fahrtkosten des öffentlichen Verkehrsmittels (Billett 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) Fr. 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

Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe»

vom 19. Dezember 1997 / 13. Februar 1998

Der Schweizerische Zimmermeisterverband, Fachgruppe des Schweizerischen Baumeisterverbandes, unter Zustimmung des Schweizerischen Baumeisterverbandes, schliesst mit den Arbeitnehmerorganisationen des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV 2000) für den Zimmereibereich folgende Zusatzvereinbarung zum LMV 2000, welche integrierender Bestandteil des LMV 2000 ist, 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 2000. 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 und Baustellen gemäss Art. 1 Abs. 2 des LMV 2000. **Betrieblich gilt diese Zusatzvereinbarung für alle Betriebe, welche mehrheitlich Zimmereiarbeiten** gemäss Art. 2 LMV 2000 **verrichten** (bezüglich der einzelnen Tätigkeiten siehe Anhang zu Protokollvereinbarung zu Art. 2 LMV 2000, Anhang 1).

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

a) Zimmereivorarbeiter,
b) Zimmermann sowie verwandte Holzberufe,
c) Zimmereiarbeiter,
d) Zimmerei-Hilfsarbeiter.

Diese Zusatzvereinbarung gilt nicht für Zimmereipoliere, Holzbautechniker usw.

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

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 Schweizerischen Zimmermeisterverband angeschlossenen und ausländischen, im Bereich des Zimmereigewerbes tätigen Unternehmungen sowie von beigezogenen Subunternehmern und Temporärfirmen unterzeichnet und eingehalten werden.

Art. 4 Vollzug

Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung gelten die Bestimmungen des LMV.

2. Materielles

Art. 5 Arbeitszeiten und Reisezeiten

1 Es werden die arbeitszeitlichen Bestimmungen des LMV 2000 angewendet unter Vorbehalt von abweichenden Regelungen gemäss Abs. 3 bis Abs. 5 Art. 5 dieser Zusatzvereinbarung.

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 bei der lokalen

paritätischen Berufskommission am Ort der Baustelle zu erneuern; der Arbeitszeitkalender ist auch der zuständigen paritätischen Berufskommission am Firmensitz mitzuteilen.

3 Sofern die davon im Betrieb betroffenen, dem LMV unterstellten Arbeitnehmende des Betriebes oder einer organisatorisch selbstständigen Betriebsabteilung schriftlich zustimmen, kann die Reisezeit in die Arbeitszeit integriert werden unter der Möglichkeit einer Erhöhung der Jahrestotalstunden um 65 Stunden ohne Erhöhung des Gesamtlohnes, d.h. der Monatslohn wird nicht erhöht. Diese Änderung ist der lokalen paritätischen Berufskommission am Firmensitz mitzuteilen.

4 **Die massgeblichen Jahrestotalstunden betragen in den grossen Städten und ihren Agglomerationen 2112 Stunden im Jahr (40,5 Wochenstunden) bzw. in den übrigen Gebieten 2138 Stunden im Jahr (41 Wochenstunden).**

5 **Eine Über- oder Unterschreitung gemäss dem massgeblichen Arbeitszeitkalender ist unter Einhaltung des Arbeitsgesetzes zulässig; diese Mehr- oder Minderstunden werden «Gleitstunden» genannt und werden in Zeit von gleicher Dauer ausgeglichen. Die Gesamtheit der Gleitstunden darf im Monat nicht mehr als zehn betragen, d. h. es dürfen auf den folgenden Monat höchstens zehn Gleitstunden übertragen werden. Entstandene Gleitstunden sind auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen und müssen innerhalb der nächsten drei Monate in Zeit zu gleicher Dauer ausgeglichen werden.**

Art. 6 Lohnklassen und Lohnzone

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

Lohnklasse	Bezeichnung
Z1 (Zimmereivorarbeiter)	**Abgeschlossene Vorarbeiterausbildung**
Z2 (Zimmermann)	**Abgeschlossene Berufslehre (Zimmermannslehre, Schreinerlehre)**
Z3 (Zimmereiarbeiter)	**Keine zimmereispezifische Ausbildung**
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)	**Hilfsarbeiter.**

Betriebe, welche die Lohnklasse Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter) anwenden wollen, haben der zuständigen paritätischen Berufskommission einen begründeten Antrag einzureichen. Der antragstellende Betrieb hat den Nachweis zu erbringen, dass er in einem Konkurrenzverhältnis zu einem Betrieb der Holzindustrie steht.

2 *Basislohn:* **Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Betriebe und Baustellen gelten in Abweichung von Art. 41 LMV im Minimum die folgenden Basislöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne):**

	Zone I (Orange)	Zone II (Braun)	Zone III (Gelb)
	(in Franken pro Monat, ohne Anteil 13. Mt.-Lohn, geografische Einteilung siehe Beilage zu diesem Anhang)		
Z1 (Zimmereivorarbeiter)	**5210.–**	**4970.–**	**4730.–**
Z2 (Zimmermann)	**4580.–**	**4480.–**	**4410.–**
Z3 (Zimmereiarbeiter)	**3615.–**	**3580.–**	**3520.–**
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)	**3250.–**	**3200.–**	**3150.–.**

Arbeitnehmende, die bei Inkrafttreten des LMV 2000 bzw. dieser Zusatzvereinbarung in einer bisherigen Lohnklasse A, B oder C gemäss Art. 42 LMV 95/97 eingeteilt waren und im gleichen Betrieb sowie in gleicher Funktion weiterarbeiten, bewahren bis zum 31. Dezember 1999 die bisherige Lohnklasseneinteilung sowie die bisherige Lohnzoneneinteilung (Art. 41 LMV 95/97 in Verbindung mit Anhang 9 LMV 95/97).

---

3 *Lehrabgänger:* **Für die ersten drei Jahre nach abgeschlossener Lehrzeit können für Lehrabgänger ohne weitere Bedingungen folgende Lohnvereinbarungen getroffen werden:**

a) im 1. Jahr nach der Lehre entsprechender Zonen-Basislohn Z2 minus 20%,
b) im 2. Jahr nach der Lehre entsprechender Zonen-Basislohn Z2 minus 15%,
c) im 3. Jahr nach der Lehre entsprechender Zonen-Basislohn Z2 minus 10%.

3. Schlussbestimmungen

Art. 7 Vertragsdauer

1 *Inkrafttreten:* Diese Zusatzvereinbarung tritt zusammen mit dem LMV 2000 in Kraft. Sie hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV 2000 unter Vorbehalt von Abs. 3 dieses Artikels.

2 *Änderungen:* Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können von den Parteien des LMV sowie vom Schweizerischen Zimmermeisterverband 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 Schweizerischen Zimmermeisterverband und/oder andererseits von den an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitnehmerorganisationen gekündigt werden.

Beilage
zur Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe» (Anhang 14)

Geografische Lohnzoneneinteilung gemäss Art. 6 Abs. 2

Sektionen	Zone I (Orange) Fr.	Zone II (Braun) Fr.	Zone III (Gelb) Fr.
Beide Appenzell			
Z1 (Zimmereivorarbeiter)		**4970.–**	
Z2 (Zimmermann)			**4410.–**
Z3 (Zimmereiarbeiter)			**3520.–**
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)			**3150.–**
Oberaargau			
Z1 (Zimmereivorarbeiter)		**4970.–**	
Z2 (Zimmermann)		**4480.–**	
Z3 (Zimmereiarbeiter)		**3580.–**	
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)		**3200.–**	
Emmental und Gebiet des Rheintalischen Zimmermeisterverbandes			
Z1 (Zimmereivorarbeiter)			**4730.–**
Z2 (Zimmermann)			**4410.–**
Z3 (Zimmereiarbeiter)			**3520.–**
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)			**3150.–**
Basel			
Z1 (Zimmereivorarbeiter)	**5210.–**		
Z2 (Zimmermann)	**4580.–**		
Z3 (Zimmereiarbeiter)	**3615.–**		
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)	**3250.–**		
Alle übrigen Sektionen, welche dem LMV unterstellt sind			
Z1 (Zimmereivorarbeiter)		**4970.–**	
Z2 (Zimmermann)		**4480.–**	
Z3 (Zimmereiarbeiter)		**3580.–**	
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)		**3200.–**	

Anhang 15

Katalog
über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q

(Gültig mit Inkrafttreten des LMV 2000)

Gestützt auf Art. 3 Abs. 1 und Art. 42 Abs. 2 legt die Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPK) 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 **Vom Arbeitgeber nominierte Absolventen von Kursen für Saisonniers in der Zwischensaison in Spanien, Portugal und Ex-Jugoslawien mit Ausweis**49**;**

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;**

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;**

1.7 **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 Kurses**50 **«Maurer-Grenzgänger SEI-ECAP» (Muratori frontalieri SEI-ECAP) des Progetto frontalieri 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 (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit) in einem der nachstehenden Berufe:
- **Maurer**
- **Zimmermann**
- **Strassenbauer**
- **Pflästerer**
- **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 (Berufslehrzeit 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 Einreihungskatalogs mit verkürzten Lehren und dreijähriger Tätigkeit auf Schweizer Baustellen;**

2.4 Arbeitnehmende mit ausländischen Berufsausweisen: siehe Merkblatt der SPK 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 1. Mai 1995 und gilt ab dem Inkrafttreten des LMV 2000.

Schweizerische Paritätische Berufskommission:

Präsident:	Vize-Präsident:
M. Buchs	H. Pletscher
Mitglied:	Sekretär
P. Scola	M. Felber

SPK-Merkblatt für die Anerkennung ausländischer Berufs-Ausweise

(Gültig mit Inkrafttreten des LMV 2000)

1. Anerkennungs-Kriterien 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 Faellesudvalg) 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 BWA, Abt. Berufsbildung, Bundesgasse 8, 3003 Bern, senden und eine Gleichwertigkeitsbeurteilung verlangen.

Dieses Merkblatt ersetzt das Merkblatt vom 1. Mai 1995 und gilt ab dem Inkrafttreten des LMV 2000.

Schweizerische Paritätische Berufskommission:

Präsident:	Vize-Präsident:
M. Buchs	H. Pletscher
Mitglied:	Sekretär
P. Scola	M. Felber

Fünfter Teil: Adressen der Paritätischen Berufskommissionen

Liste aller Paritätischen Berufskommissionen des Bauhauptgewerbes der Schweiz (PBK)

Kt.	Kommission	Strasse, PLZ, Ort	Tel./Fax
AG	Paritätische Berufskommission des Kantons Aargau	Graben 10 Postfach 5001 Aarau	062/822 94 08 062/824 59 41
AI AR	Paritätische Berufskommission beider Appenzell	Wiesenrain 77 9103 Schwellbrunn	071/352 22 77
BL	Paritätische Berufskommission Baselland und Umgebung	Bahnhofstr. 16 Postfach 1124 4133 Pratteln	061/821 75 40
BS	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Baselstadt	Bäumleingasse 22 4001 Basel	061/272 20 90
BE	Paritätische Berufskommission der Stadt Bern und Bern-Mittelland	Florastr. 13 Postfach 148 3000 Bern 6	031/352 72 44 031/352 04 14
BE	Paritätische Berufskommission Bern-Seeland	Aarbergstr. 46 Postfach 1009 2501 Biel	032/322 35 44 032/322 35 24
BE	Paritätische Berufskommission Berner Oberland	Postfach 129 3818 Grindelwald	033/853 21 72 033/853 43 78
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel	Aarbergstr. 46 Postfach 1009 2501 Biel	032/322 35 44 032/322 35 24
BE	Paritätische Berufskommission des Bau- und Zimmereigewerbes Interlaken und Oberhasli	Uniongasse 7 Postfach 115 3800 Interlaken	033/822 22 43 033/823 37 43
BE	Commission professionnelle paritaire du Jura bernois	Rue de la Gare 6 2605 Sonceboz	032/489 28 22 032/489 28 23
BE	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Oberaargau-Emmental	Ziegelgut 3 d 3401 Burgdorf	034/422 72 62 034/422 17 50
BE	Paritätische Berufskommission Thun und Umgebung	Militärstr. 5 3601 Thun	033/222 74 94 033/222 56 08
GE	Commission professionnelle pari-taire du canton de Genève (CPG)	14, rue Malatrex 1201 Genève	022/949 18 18 022/949 18 19
GL	Paritätische Berufskommission des Kantons Glarus	Hauptstrasse 51 8750 Glarus	055/640 32 50 055/640 47 01
GR	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Graubünden	Comercialstrasse 20 7002 Chur	081/253 76 60 081/253 66 67
FR	Commission professionnelle pari-taire du canton de Fribourg	case postale 29, rte A. Piller 1762 Givisiez	026/460 80 20 026/460 80 25
JU	Commission professionnelle pari-taire du canton du Jura	Rue des Tanneurs 5 Case postale 161 2900 Porrentruy 1	032/466 48 83
NE	Commission professionnelle pari-taire du canton de Neuchâtel	28, rue de Tivoli 2003 Neuchâtel	032/730 28 80 032/730 28 77
SH	Paritätische Berufskommission des Kantons Schaffhausen	Windeggstr. 10 8203 Schaffhausen	052/624 97 21 052/624 17 83

SO	Paritätische Berufskommission des Kantons Solothurn	Goldgasse 8 4502 Solothurn	032/622 64 11 032/623 45 35
SG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Stadt St. Gallen	Oberer Graben 12 9001 St. Gallen	071/222 91 91 071/222 21 42
SG SZ	Paritätische Berufskommission des Bau- und Zimmereigewerbes Etzel und Linth	Ziegelhüttenstr. 13 Postfach 9 8853 Lachen	055/442 14 32 055/442 40 53
SG	Paritätische Berufskommission Rheintal	c/o Niederer AG Stästlenstrasse 6 9450 Altstätten	071/755 26 15 071/755 38 15
SG	Paritätische Berufskommission	c/o Pedrotti Fischer AG Rorschach Kirchstrasse 20 9401 Rorschach	071/841 27 19 071/841 27 07
SG	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Wil-Toggenburg-Gossau	Oberer Graben 12 9001 St. Gallen	071/222 91 91 071/222 21 42
TI	Commissione paritetica cantonale dell'edilizia e del genio civile	casella postale no 1220 6501 Bellinzona	091/825 91 88 091/825 48 45
TG	Paritätische Berufskommission des Kantons Thurgau	Thomas-Bornhauser-Strasse 23a, Postfach 70 8570 Weinfelden	071/622 36 22 071/622 36 25
VS	Commission professionnelle pari-taire du canton du Valais	11, Rue de l'Avenir Case postale 1951 Sion	027/327 32 32 027/327 32 82
VD	Commission professionnelle pari-taire du canton de Vaud p.a. FVE	Riond Bosson Case postale 1131 Tolochenaz	021/802 88 88 021/802 88 80
LU	Paritätische Berufskommission Luzern	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
OW NW	Paritätische Berufskommission Ob- und Nidwalden	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
SZ	Paritätische Berufskommission des Kantons Schwyz	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
UR	Paritätische Berufskommission des Kantons Uri	Postfach 2268 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
ZG	Paritätische Berufskommission des Kantons Zug	Postfach 2268 6022 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
LU	Paritätische Berufskommission Hoch- und Tiefbaugewerbe	Tribschenstrasse 9 6002 Luzern	041/360 23 23 041/360 23 03
ZH	Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Zürich	Sempacherstrasse 15 8032 Zürich	01/381 64 11 01/381 64 08

Nationale Paritätische Berufskommissionen
(Art. 13 LMV 2000/ZV Untertagbau) (Anhang 12 LMV 2000)

Land	Kommission	Strasse, PLZ, Ort	Tel./Fax
CH	Paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT)	Weinbergstr. 49 Postfach 8035 Zürich	01/258 82 96 01/258 83 35
CH	Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPK)	Weinbergstrasse 49 Postfach 8035 Zürich	01/258 82 71 01/258 83 44

10000

1 SR **221.215.311**
2 Für Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14
3 Für Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14
4 Für Untertagbau gilt die ZV «Untertagbau», Anhang 12
5 Für Untertagbau gilt die ZV «Untertagbau», Anhang 12
6 Für Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14
7 Bezüglich Gleitstunden siehe auch Art. 53 Abs. 2 LMV
8 Bezüglich Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14
9 Bezüglich Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14
10 Bezüglich Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14
11 Bezüglich Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14
12 Mit «bergmännisch» sind Untertagsarbeiten gemeint, unabhängig vom Vortriebsverfahren, wie Sprengvortrieb, Vortrieb mit Tunnelbohrmaschine Vortrieb mit Teilschnittmaschine, Schildbauweise usw.
13 Nach Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) oder den Versicherungsvertrag (VVG)
14 Gilt nur für Versicherungen nach VVG
15 Adressen der Paritätischen Berufskommissionen (vgl. fünfter Teil).
16 Der lokalen PBK gleichgestellt ist die PK-UT (Anhang 12).
17 Diese Vereinbarung ersetzt die Vereinbarung vom 20. Dezember 1994.
18 Diese Vereinbarung ersetzt die Vereinbarung vom 20. Dezember 1994.
19 Diese Vereinbarung ersetzt die Vereinbarung vom 20. Dezember 1994.
20 Genehmigt am 8. Juli 1997 durch die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS).
21 Siehe Art. 2 und 5 der VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 sowie Art. 3 der VO über die Unfallverhütung vom 19. Dezember 198 (Anhang 3).
22 Art. 11 Verordnung über die Unfallverhütung vom 19. Dezember 1983 und Art. 10 VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18.August 1993 (Anhang 3).
23 Art. 6 der VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Anhang 3).
24 Art. 6 Abs. 1 VO 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Anhang 3).
25 BG über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung vom 25. Juni 1982 (Arbeitslosenversicherungsgesetz, in Folgenden AVIG).
26 Art. 333 Abs. 1 OR und Art. 335d OR (Anhang 3).
27 Art. 333a OR (Anhang 3).
28 Art. 333a Abs. 2 OR (Anhang 3).
29 Art. 335f Abs. 3 und Abs. 4 OR (Anhang 3).
30 Art. 335g OR (Anhang 3).
31 Art. 335g Abs. 2 und Abs. 3 OR (Anhang 3).
32 Siehe Art. 336 Abs. 2 lit. c und Abs. 3 OR. Folgen der missbräuchlichen Kündigung nach Art. 336a Abs. 3 OR: Entschädigung von nicht mehr a zwei Monatslöhnen an den missbräuchlich entlassenen Arbeitnehmer.
33 Art. 5 Mitwirkungsgesetz (Anhang 3).
34 Art. 15 Mitwirkungsgesetz (Anhang 3).
35 Diese Vereinbarung ersetzt die Vereinbarung vom 20. Dezember 1994.
36 Stand 1. 1. 1995: Kantone Waadt, Genf und Wallis
37 **Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Parifonds-Leistungen enthalten**
38 **Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der SUVA enthalten und müssen bei de Krankentaggeld-Versicherung mitversichert werden.**
39 **Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der EO und der MDK enthalten und werden dem Arbeitgebe vergütet.**
40 **Der Anspruch auf Ferienlohn und den 13.Monatslohn besteht nur, sofern die Überzeit (Position 50l), die Reisezeit (Position 503) bzw. de Wasser- und Schlammzuschlag, wietere Erschwerniszuschläge (Position 504) stundenmässig abgerechnet wird, nicht aber, wenn di Abrechnung aufgrund von vereinbarten pauschalen Frankenbeträgen erfolgt. Ebenfalls keinen Anspruch auf den Ferienlohn und den 1 Monatslohn in diesen Positionen haben die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden.**
41 **Bei Beschäftigung von Akkordanten ist eine Regelung gemäss Art. 46 LMV (Akkordlohn) und 50 LMV (Regeln für die Auszahlung) z treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn.**
42 **Regio Basel = Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)**
43 **Schwyz (jeweils exkl. Bezirke March und Höfe)**
44 **St. Gallen (jeweils inkl. Bezirke March und Höfe**)
45 Ersetzt die Vereinbarung vom 20. Dezember 1994.
46 Umschreibung des Begriffes «Untertagbau» in Art. 58 Abs. 2 LMV.
47 Art. 23 ff. Arbeitsgesetz sowie Ausführungsgesetzgebung (VO I und VO II zum Arbeitsgesetz)
48 Ersetzt Vereinbarung vom 26. März 1997
49 Eine sorgfältige Auswahl geeigneter Saisonniers für Ausbildungskurse im Ausland erleichtert die Durchführung solcher Kurse und führt zu besseren Resultaten. Die Anmeldung erfolgt durch den Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
50 **Gemäss ständiger Praxis über die Einreihung in die Lohnklasse A hat der Arbeitgeber sein Einverständnis für den Kursbesuch zu geben.**

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 4. Mai 1999

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die folgenden, in **fett** wiedergegebenen Bestimmungen der Zusatzvereinbarung 99 zum Landesmantelvertrag (LMV) für das Bauhauptgewerbe[1] werden allgemeinverbindlich erklärt:

Zusatzvereinbarung 99 vom 27. November 1998 betreffend Anpassung des LMV 2000

Die in fett gedruckten Bestimmungen sind allgemeinverbindlich erklärt.

Die in Normalschrift gedruckten Bestimmungen sind *nicht* allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 1 Veränderung der Arbeitszeiten und Gleitstunden (Feststellung)

1 Die Vertragsparteien stellen gemäss Artikel 6 Rahmenvereinbarung (Anhang 2 zum LMV 2000) fest, dass die massgeblichen Jahrestotalstunden ab 1. Januar 1999 in den grossen Städten und ihren Agglomerationen sowie in den «übrigen Gebieten» einheitlich 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden) betragen.

2 Auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 1998 ist der Lohn per 1. Januar 1999 für die «übrigen Gebiete» auf Grund der Arbeitszeitveränderung für Arbeitnehmende im Stundenlohn um Fr. 0.15 anzuheben; für die anderen Arbeitnehmenden wird der Lohn nicht angepasst.

3 Die in Artikel 26 LMV und in Artikel 5 Rahmenvereinbarung (Anhang 2 zum LMV) festgelegten Gleitstunden werden auf 75 Stunden erhöht.

4 Für Zimmereibetriebe gelten die in Artikel 5 der Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe» (Anhang 14 zum LMV) festgelegten Arbeitszeiten und Gleitstunden.

Bemerkung:
Artikel wurde bereits allgemeinverbindlich erklärt (BRB vom 10. 11. 1998).

1 Vgl. Bundesratsbeschluss vom 10. November 1998 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe, BBl **1998** 5643/44/45

Art. 2 Basislöhne (Feststellung)

1 Ab 1. Januar 1999 gelten die in Artikel 41 Absatz 2 litera b in Verbindung mit der geographischen Einteilung gemäss Artikel 2 Anhang 9 zum LMV festgelegten Basislöhne für alle Lohnklassen von:

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	5240/29.10	4585/25.40	4390/24.35	4100/22.60	3575/19.80
BLAU	5000/27.90	4510/25.05	4320/24.00	3975/22.00	3510/19.50
GRÜN	4760/26.70	4440/24.70	4250/23.70	3850/21.40	3450/19.25

Bemerkung:
Die neuen Basislöhne wurden bereits mit BRB vom 10. 11. 1998 allgemeinverbindlich erklärt.

2 Für das Gebiet des Kantons Bern gelten in Abweichung von Art. 2 Anhang 9 zum LMV folgende Basislöhne (Art. 1 Abs. 3 Anhang 9 zum LMV bleibt unverändert):

Zone	**Lohnklassen**				
	V	**Q**	**A**	**B**	**C**
BLAU	**5000.–[1]**	**4510.–[3]**	**4320.–**	**3975.–**	**3510.–**
	27.90[1, 2]	**25.05[1, 2]**	**24.00[1, 2]**	**22.00**	**19.50[1, 2]**
Reg. Stadt	**(5445.–)**	**(4520.–)**	**(4325.–)**	**(4010.–)**	**(3515.–**
	(30.00)	**(25.30)**	**(24.25)**	**(22.40)**	**(19.70)**

1 Lohnzone «Grün» für die Region Seeland

2 Lohnzone «Grün» für Amtsbezirke Aarwangen, Burgdorf, Fraubrunnen, Signau, Trachselwald, Wangen a. A., jedoch ohne Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee und Diemerswil

3 Lohnzone «Rot» für Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier

Art. 3 Schichtarbeitsregelung (Art. 25 LMV)

1 *Richtlinien SPK:* Die Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPK) hat am 23. September 1998 in Ausführung von Artikel 25 Absatz 7 LMV Richtlinien zur Schichtarbeit erlassen, welche ab 1. Oktober 1998 angewendet werden.

2 ***Schichtzulage:*** **Einem Arbeitnehmenden, der in einer Schicht arbeitet, wird ein Zeitbonus von 20 Minuten je Schicht gutgeschrieben; allenfalls kann dem Arbeitnehmenden eine Zulage von 1 Franken je Arbeitsstunde ausbezahlt werden anstelle der Zeitgutschrift. Im Gesuch für Schichtarbeit ist auch die Zuschlagsregelung aufzuführen.**

3 ***Kumulation und Vorbehalt Untertagbauarbeiten:*** **Die Schichtzulage wird immer kumuliert, das heisst Artikel 52 Absatz 3 LMV wird nicht angewendet.**

Für Untertagbauarbeiten gilt weiterhin die entsprechende Zusatzvereinbarung zum LMV, Anhang 12 «Untertagbauvereinbarung».

4 *Bezahlung/Einführung der Schichtzulage:* Die Schichtzulage wird für alle Schichtarbeiten ausgerichtet, welche nach der Allgemeinverbindlicherklärung der Zuschlagsregelung vergeben werden, das heisst, dass für Schichtarbeiten, welche vor der Allgemeinverbindlicherklärung der Zuschlagsregelung vergeben wurden, keine Schichtzulage geschuldet ist.

5 *Lokale Lösungen:* Die Vertragsparteien der lokalen Gesamtarbeitsverträge sind in Ergänzung von Artikel 10 Absatz 2 LMV berechtigt, gleichwertige oder bessere Lösungen zu vereinbaren.

Art. 4 Altersteilzeit (Feststellung)

Die Vertragsparteien des LMV stellen fest, dass das in Artikel 8 Absatz 6 LMV erwähnte und sich auf Artikel 110*a* AVIG stützende Pilotprojekt «Altersteilzeit» zur ganzen bzw. teilweisen zeitlichen Entlastung von über 60-jährigen Arbeitnehmenden der SUVA-Prämienklasse 41A gemeinsam realisiert werden konnte und die vom Bund bewilligte zweijährige Versuchsperiode ab 1. Januar 1999 läuft.

Art. 5 Inkrafttreten

Diese Zusatzvereinbarung tritt ausser Artikel 3 Absätze 2 bis 4 am 1. Januar 1999 in Kraft und gilt für die Dauer des LMV 2000. Artikel 3 Absätze 2 bis 4 treten mit der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat in Kraft.

II

Diese Änderung tritt am 1. Juni 1999 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2000.

4. Mai 1999

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Ruth Dreifuss

10396

Der Bundeskanzler: François Couchepin

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Verlängerung und Änderung vom 6. Juni 2000

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 10. November 1998 und vom 4. Mai 1999[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages (LMV) für das Bauhauptgewerbe wird verlängert.

II

Die folgenden, in **Fettschrift** wiedergegebenen Bestimmungen der Zusatzvereinbarung 2000 zum Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Zusatzvereinbarung vom 16./27. März 2000 zum Landesmantelvertrag 1998–2000

Löhne

Art. 1 Allgemeines

[1] Anspruch auf eine Lohnanpassung per 1. Juli 2000 nach Artikel 2 dieser Vereinbarung haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate gedauert hat; dies gilt auch für Saisonarbeitnehmer, welche 1999 bereits mindestens sechs Monate in einem schweizerischen Baubetrieb gearbeitet haben und im Jahr 2000 erneut im gleichen Betrieb arbeiten.

Ausgenommen von dieser Zusatzvereinbarung ist das Zimmereigewerbe gemäss Anhang 14 LMV. Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden individuell zu vereinbaren.

[2] Der Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 dieser Vereinbarung setzt zusätzlich zu Absatz 1 dieses Artikels Vollleistungsfähigkeit voraus.

1 BBl **1998** 5643–5645, **1999** 3419

Art. 2 Lohnanpassung 2000

1. Lohnerhöhung:

1 Die Arbeitnehmenden gemäss Artikel 1 Absatz 1 dieser Vereinbarung haben mit Wirkung ab 1. Juli 2000 Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne. Diese Anpassung ist dem Arbeitnehmenden schriftlich mitzuteilen und beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100%:

Lohnklasse	Arbeitnehmende im Stundenlohn	Arbeitnehmende im Monatslohn
– Vorarbeiter V – Gelernter Bau-Facharbeiter Q Bau-Facharbeiter A – Bauarbeiter mit Fachkenntnissen B – Bauarbeiter C	für alle Kategorien CHF 0.55 / Stunde	für alle Kategorien CHF 100.– / Monat

Bei Teilzeitangestellten im Monatslohn ist die generelle Anpassung im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad reduziert.

2. Pauschalzahlung:

1 Die Arbeitnehmenden gemäss Artikel 1 Absatz 1 dieser Vereinbarung erhalten zusätzlich per 31. Juli 2000 eine einmalige Zahlung von CHF 600.–. Bei Teilzeitangestellten ist diese zusätzliche Zahlung ebenfalls im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad zu reduzieren. Für Saisonarbeitnehmer beträgt der Anspruch CHF 100.– für jeden Monat, den sie im ersten Halbjahr 2000 beim gleichen
Arbeitgeber gearbeitet haben.

2 Vom Arbeitgeber vor dem 1. Juli 2000 geleistete Lohnerhöhungen im Jahre 2000 können mit der Pauschalzahlung voll verrechnet werden.

3. Anpassung der Basislöhne:

a. Die Basislöhne gemäss Artikel 41 Absatz 2 LMV 2000, Anhang 9 LMV 2000 und Zusatzvereinbarung vom 27. November 1998 (Art. 2) werden in allen Lohnklassen für:
- **Arbeitnehmer im Monatslohn um CHF 100.– sowie**
- **Arbeitnehmer im Stundenlohn um CHF 0.55 erhöht.**

Sie betragen somit neu:

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**5340/29.65**	**4685/25.95**	**4490/24.90**	**4200/23.15**	**3675/20.35**

BLAU	**5100/28.45**	**4610/25.60**	**4420/24.55**	**4075/22.55**	**3610/20.05**
GRÜN	**4860/27.25**	**4540/25.25**	**4350/24.25**	**3950/21.95**	**3550/19.80**

b. Gebiete, welche gemäss Artikel 2 Anhang 9 mit einem Stern * versehen sind, behalten ihre Basislöhne, sofern diese höher sind als die entsprechenden neuen Basislöhne gemäss Buchstabe a dieses Absatzes; andernfalls gehen die neuen Basislöhne gemäss Buchstabe a dieses Absatzes vor.

Art. 3 Gleitstundenregelung (Änderung von Art. 26 LMV «Gleitstunden»)

Artikel 26 LMV wird wie folgt geändert:

«1 Begriff: (bleibt unverändert)»

«2 Umfang der Gleitstunden: (bleibt unverändert)»

«*3 Monatliche Abrechnung und Ausgleich (Kompensation):* Entstandene Gleitstunden sowie allfällige Überstunden und Überzeitstunden sind detailliert auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen. Mehrstunden (Gleitstunden) müssen spätestens ab Januar des folgenden Jahres bis Ende März des betreffenden Jahres in Zeit zu gleicher Dauer auf Null abgetragen werden. Noch nicht abgebaute Mehrstunden sind im Monat April mit einem Zeitzuschlag von 12,5% auf Null zu reduzieren.»

«*4 Sonderbestimmungen:* Folgende Bestimmungen sind zu beachten:

a. Minderstunden (Minusstunden) dürfen am Ende des Arbeitsverhältnisses nur mit Lohnforderungen verrechnet werden, sofern die Minderstunden auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind und die Verrechnung nicht unverhältnismässig ist;

b. länger als einen Tag dauernde Abweichungen vom Arbeitszeitkalender teilt der Betrieb den Arbeitnehmenden so frühzeitig als möglich mit. Auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden ist im Rahmen des Möglichen und nach Treu und Glauben Rücksicht zu nehmen;

c. Minderstunden (Minusstunden) dürfen nicht an Ferienguthaben angerechnet bzw. mit Ferienguthaben verrechnet werden, es sei denn, sie seien vom Arbeitnehmer selbst verursacht worden. Für die Festlegung des Ferienzeitpunktes sowie den Ferienbezug gelten die Bestimmungen gemäss Artikel 36 LMV;

d. wird im Zusammenhang mit schlechtem Wetter gemäss den Artikeln 61 und 62 LMV anstelle einer Geltendmachung der ausgefallenen Stunden bei der Arbeitslosenversicherung die Gleitstundenlösung angewandt, gelten die Bedingungen wie in diesem Artikel umschrieben.»

«*5 Andere Regelungen:* Der Betrieb kann ausnahmsweise eine weitergehende Lösung oder ein anderes Arbeitszeitmodell festlegen, wenn besondere betriebliche oder regionale Verhältnisse dies erfordern. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern die vorgesehene Lösung schriftlich zu unterbreiten und sie auch zu begründen. Den Arbeitnehmern steht Mitsprache im Sinn von Artikel 3 Absatz 2 Anhang 5 LMV zu. Die betriebliche Regelung ist der Regionalen Paritätischen Berufskommission bei Inkraftsetzen zuzustellen. Verletzt diese Lösung gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einsprache erheben.»

Art. 5 Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe» (Anhang 14)

Diese Vereinbarung gilt nicht für Zimmerei- und Holzbetriebe.

III

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2000 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach den Artikeln 1 und 2 der Zusatzvereinbarung 2000 anrechnen.

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. Juli 2000 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2002.

6. Juni 2000

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Adolf Ogi

11030

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 13. November 2000

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die folgenden, in **Fettschrift** wiedergegebenen Bestimmungen der Zusatzvereinbarung 2000 zum Landesmantelvertrag (LMV) für das Bauhauptgewerbe[1] werden allgemeinverbindlich erklärt:

Zusatzvereinbarung vom 28. März 2000 zum Anhang 14 des Landesmantelvertrages 1998–2000 (Zusatzvereinbarung Zimmereigewerbe)

Die in fett gedruckten Bestimmungen sind allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 1 Allgemeines

1 Diese Zusatzvereinbarung gilt nur für Arbeitnehmende des Zimmereigewerbes, die Anhang 14 des LMV unterstellt sind.

2 Anspruch auf eine Lohnanpassung ... nach Artikel 2 dieser Vereinbarung haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Zimmereigewerbes, deren Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate gedauert hat; dies gilt auch für Saisonarbeiter, welche 1999 bereits mindestens sechs Monate in einem schweizerischen Zimmereibetrieb gearbeitet haben und im Jahr 2000 erneut im gleichen Betrieb arbeiten wie im Jahr 1999.

Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden individuell zu vereinbaren.

Art. 2 Lohnanpassung 2000

1 Lohnerhöhung:

a. Die Arbeitnehmenden gemäss Artikel 1 Absatz 1 und 2 dieser Vereinbarung haben ... Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne. Diese Anpassung ist dem Arbeitnehmenden schriftlich mitzuteilen und beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100%:

1 Vgl. Bundesratsbeschluss vom 10. November 1998 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe, BBl **1998** 5643/44/45

Lohnklasse	Arbeitnehmende im Stundenlohn	Arbeitnehmende im Monatslohn
Z1 (Zimmereivorarbeiter) **Z2 (Zimmermann)** **Z3 (Zimmereiarbeiter)** **Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)**	**für alle Kategorien Fr. 0.40/Stunde**	**für alle Kategorien Fr. 75.–/Monat**

b. Bei Teilzeitangestellten im Monatslohn ist die generelle Anpassung im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad reduziert.

2 Pauschalzahlung:

a. Die Arbeitnehmenden gemäss Artikel 1 dieser Vereinbarung erhalten zusätzlich ... eine einmalige Zahlung von Fr. 320.–. Bei Teilzeitangestellten ist diese zusätzliche Zahlung ebenfalls im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad zu reduzieren. Für Saisonarbeitnehmer beträgt der Anspruch Fr. 55.– für jeden Monat, den sie im ersten Halbjahr 2000 beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet haben.

b. Vom Arbeitgeber vor dem Inkrafttreten freiwillig geleistete Lohnerhöhungen im Jahre 2000 können mit der Pauschalzahlung voll verrechnet werden.

3 Anpassung der Basislöhne:

a. Die Basislöhne gemäss Artikel 6 Absatz 2 Anhang 14 LMV 2000 werden in allen Lohnklassen für Arbeitnehmer im Monatslohn um Fr. 75.– erhöht.

b. Sie betragen somit neu ...:

Lohnklasse	Zone I (Orange)	Zone II (Braun)	Zone III (Gelb)
	(in Franken pro Monat, ohne Anteil 13. Mt. Lohn, geografische Einteilung siehe Beilage zu dieser Zusatzvereinbarung)		
Z1 (Zimmereivorarbeiter)	**5285.–**	**5045.–**	**4805.–**
Z2 (Zimmermann)	**4655.–**	**4555.–**	**4485.–**
Z3 (Zimmereiarbeiter)	**3690.–**	**3655.–**	**3595.–**
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)	**3325.–**	**3275.–**	**3225.–**

Art. 3 Gleitstundenregelung (Änderung von Art. 5 Anhang 14 LMV 2000)

Für das Zimmereigewerbe gilt die Gleitstundenregelung von Artikel 26 LMV und Artikel 3 der Zusatzvereinbarung 2000 zum Landesmantelvertrag 1998–2000 vom 27. März 2000. Artikel 5 Anhang 14 LMV 2000 wird wie folgt geändert und ergänzt:

(Abs. 1–4: unverändert)

5 ***Begriff:*** **Eine Über- oder Unterschreitung der Stundenzahl gemäss dem massgeblichen Arbeitszeitkalender ist unter Einhaltung der gesetzlichen Grenzen und unter Berücksichtigung von Artikel 55 und 56 LMV zulässig; diese Mehr- oder Minderstunden werden «Gleitstunden» genannt.**

6 ***Umfang:*** **Die Gesamtheit der Mehrstunden darf im Monat nicht mehr als 10 betragen, d.h., es dürfen auf den folgenden Monat höchstens 10 in diesem Monat erarbeitete Mehrstunden auf den nächsten Monat vorgetragen werden. Die Gesamtzahl der vorgetragenen Gleitstunden darf am Ende eines Monats oder am Ende eines Jahres die Grenze von 30 Stunden nicht überschreiten.**

7 ***Monatliche Abrechnung und Ausgleich (Kompensation):*** **Entstandene Gleitstunden sowie allfällige Überstunden und Überzeitstunden sind detailliert auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen. Mehrstunden (Gleitstunden) müssen spätestens ab Januar des folgenden Jahres bis Ende März des betreffenden Jahres in Zeit zu gleicher Dauer auf Null abgetragen werden. Noch nicht abgebaute Mehrstunden sind im Monat April mit einem Zeitzuschlag von 12,5% auf Null zu reduzieren.»**

8 ***Sonderbestimmungen:*** **Folgende Bestimmungen sind zu beachten:**

- **a. Minderstunden (Minusstunden) dürfen am Ende des Arbeitsverhältnisses nur mit Lohnforderungen verrechnet werden, sofern die Minderstunden auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind und die Verrechnung nicht unverhältnismässig ist;**
- **b. Länger als ein Tag dauernde Abweichungen vom Arbeitszeitkalender teilt der Betrieb den Arbeitnehmenden so frühzeitig als möglich mit. Auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden ist im Rahmen des Möglichen und nach Treu und Glauben Rücksicht zu nehmen;**
- **c. Minderstunden (Minusstunden) dürfen nicht an Ferienguthaben angerechnet bzw. mit Ferienguthaben verrechnet werden, es sei denn, sie seien vom Arbeitnehmer selbst verursacht worden. Für die Festlegung des Ferienzeitpunktes sowie den Ferienbezug gelten die Bestimmungen gemäss Artikel 36 LMV;**
- **d. Wird im Zusammenhang mit schlechtem Wetter gemäss Artikel 61 und 62 LMV an Stelle einer Geltendmachung der ausgefallenen Stunden bei der Arbeitslosenversicherung die Gleitstundenlösung angewandt, gelten die Bedingungen wie in diesem Artikel umschrieben.**

9 ***Andere Regelungen:*** **Der Betrieb kann ausnahmsweise eine weitergehende Lösung oder ein anderes Arbeitszeitmodell festlegen, wenn besondere betriebliche oder regionale Verhältnisse dies erfordern. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern die vorgesehene Lösung schriftlich zu unterbreiten und sie auch zu begründen. Den Arbeitnehmern steht Mitsprache im Sinne von Artikel 3 Absatz 2 Anhang 5 LMV zu. Die betriebliche Regelung ist der regionalen Paritätischen Berufskommission bei Inkraftsetzung zuzustellen.**

Verletzt diese Lösung gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige Paritätische Berufskommission begründet Einsprache erheben.

Diese Beilage ersetzt die Beilage zur Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe» (Anhang 14)

Geografische Lohnzoneneinteilung gemäss Artikel 6 Absatz 2

Geographische Einteilung	Zone I (orange)	Zone II (braun)	Zone III (gelb)
Beide Appenzell			
Z1 (Zimmereivorarbeiter		**5045.–**	
Z2 (Zimmermann)			**4485.–**
Z3 (Zimmereiarbeiter)			**3595.–**
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)			**3225.–**
Emmental und Gebiete des Rheintalischen Zimmereimeisterverbandes			
Z1 (Zimmereivorarbeiter			**4805.–**
Z2 (Zimmermann)			**4485.–**
Z3 (Zimmereiarbeiter)			**3595.–**
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)			**3225.–**
Regio Basel			
Z1 (Zimmereivorarbeiter	**5285.–**		
Z2 (Zimmermann)	**4655.–**		
Z3 (Zimmereiarbeiter)	**3690.–**		
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)	**3325.–**		
Alle übrigen Sektionen, welche dem LMV unterstellt sind			
Z1 (Zimmereivorarbeiter		**5045.–**	
Z2 (Zimmermann)		**4555.–**	
Z3 (Zimmereiarbeiter)		**3655.–**	
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)		**3275.–**	

II

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2000 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach den Artikeln 1 und 2 der Zusatzvereinbarung 2000 anrechnen.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Dezember 2000 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2002.

13. November 2000

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Adolf Ogi

11224

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 23. Januar 2001

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die folgenden, in **Fettschrift** wiedergegebenen Bestimmungen der Zusatzvereinbarung 2001 zum Landesmantelvertrag (LMV) für das Bauhauptgewerbe[1] werden allgemeinverbindlich erklärt:

Zusatzvereinbarung 2001 vom 20. September 2000
zum Landesmantelvertrag 1998–2000

Art. 1 Allgemeines

1 Anspruch auf eine Lohnanpassung per ... nach Artikel 2 dieser Vereinbarung haben grundsätzlich alle Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate gedauert hat; dies gilt auch für Saisonarbeitnehmende, welche im Jahre 2000 bereits mindestens sechs Monate in einem schweizerischen Baubetrieb gearbeitet haben und im Jahre 2001 erneut im gleichen Betrieb arbeiten.

Bei den übrigen Arbeitnehmenden (mit kürzerer Anstellungsdauer als sechs Monate) sind die Lohnanpassungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden individuell zu vereinbaren. Ausgenommen von dieser Zusatzvereinbarung ist das Zimmereigewerbe gemäss Anhang 14 LMV.

2 Der Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 dieser Vereinbarung setzt zusätzlich zu Absatz 1 dieses Artikels Vollleistungsfähigkeit voraus.

Art. 2 Lohnanpassung 2001

1 Die dem LMV 2000 unterstellten und gemäss Artikel 1 Absatz 1 vorstehend anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden haben ... Anspruch auf eine Anpassung ihrer effektiven Löhne um mindestens den generellen Teil (Sockelbetrag). Die Lohnanpassung ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen und setzt sich zusammen aus:

a. einer generellen Lohnanpassung (Sockelbetrag) und

1 Vgl. Bundesratsbeschluss vom 10. November 1998 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe, BBl **1998** 5643–5645.

b. einer allfälligen individuellen, leistungsabhängigen Lohnanpassung.

[2] Die in Absatz 1 dieses Artikels genannte Lohnanpassung ist wie folgt vorzunehmen:

a. Sockelbetrag

Der Betrieb hat jedem dem LMV 2000 unterstellten und gemäss Artikel 1 Absatz 1 vorstehend anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden ... eine generelle Anpassung zu gewähren. Bei einem Beschäftigungsgrad von 100% beträgt diese generelle Anpassung Fr. 160.–/Mt. bzw. Fr. –.90/Std. Bei Teilzeitbeschäftigten ist die generelle Anpassung im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad reduziert.

b. Leistungsabhängiger Teil

Der Betrieb hat ausserdem die bestehende Lohnsumme der dem LMV 2000 unterstellten und gemäss Artikel 1 Absatz 1 dieser Vereinbarung anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden ... zusätzlich je Arbeitnehmenden um Fr. 40.–/Mt. bzw. Fr. –.20/Std. zu erhöhen. Die anschliessende Verteilung dieses Betrages erfolgt auf Grund leistungsspezifischer Kriterien durch den Arbeitgeber. Ein individueller Anspruch des einzelnen Arbeitnehmenden auf den leistungsabhängigen Teil besteht nicht.

[3] Die Basislöhne gemäss Artikel 41 Absatz 2 LMV 2000, Anhang 9 LMV 2000 sowie der Zusatzvereinbarung 2000/I zum LMV 2000 werden in allen Lohnklassen für:

- **Arbeitnehmende im Monatslohn um Fr. 200.— / Monat**
- **Arbeitnehmende im Stundenlohn um Fr. 1.10 / Stunde erhöht.**

a. Sie betragen somit neu:

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	5540 / 30.75	4885 / 27.05	4690 / 26.00	4400 / 24.25	3875 / 21.45
BLAU	5300 / 29.55	4810 / 26.70	4620 / 25.65	4275 / 23.65	3810 / 21.15
GRÜN	5060 / 28.35	4740 / 26.35	4550 / 25.35	4150 / 23.05	3750 / 20.90

b. Gebiete, welche gemäss Artikel 2 Anhang 9 mit einem Stern * versehen sind, behalten ihre Basislöhne, sofern diese höher sind als die entsprechenden neuen Basislöhne gemäss Buchstabe a dieses Absatzes; andernfalls gehen die neuen Basislöhne gemäss Buchstabe a dieses Absatzes vor.

II

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2001 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach den Artikeln 1 und 2 der Zusatzvereinbarung 2001 anrechnen.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. März 2001 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2002.

23. Januar 2001

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Moritz Leuenberger

11325

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 4. Mai 2001

Der Schweizerische Bundesrat

beschliesst:

I

Die folgenden, in **Fettschrift** wiedergegebenen Bestimmungen der Zusatzvereinbarung 2001 zum Landesmantelvertrag (LMV) für das Bauhauptgewerbe[1] werden allgemeinverbindlich erklärt:

Anhang 12 zum LMV:
Zusatzvereinbarung 2001 zum LMV für Untertagbauten
(«Untertagbauvereinbarung»)
vom 15. Dezember 2000[2]

Die in fett gedruckten Bestimmungen sind allgemeinverbindlich erklärt.

Die in Normalschrift gedruckten Bestimmungen sind nicht allgemeinverbindlich erklärt.

Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Artikel 4 LMV, Artikel 32 Absatz 1 LMV und Artikel 58 LMV mit Geltung für alle Untertagbauten folgende Zusatzvereinbarung ab:

Kapitel 1: Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV.

Art. 2 Geltungsbereich

Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe und Baustellen, die Untertagbauten[3] **im Geltungsbereich des LMV ausführen.** Die Vertragsparteien des LMV können diese Zusatzvereinbarung auf weitere Baustellen des Untertagbaus (insbesondere Annexbauten) ausdehnen.

1 Vgl. Bundesratsbeschluss vom 10. November 1998 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe, BBl **1998** 5643–5645.
2 Ersetzt die Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten vom 13. Februar 1998.
3 Umschreibung des Begriffes «Untertagbau» in Art. 58 Abs. 2 LMV.

Art. 3 Allgemeinverbindlicherklärung

Die Allgemeinverbindlicherklärung richtet sich nach dem LMV.

Art. 4 Einhaltung der Bestimmungen

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

Kapitel 2: Anwendung, Durchsetzung, Kontrolle und paritätische Berufskommission 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 Artikel 357*b* Absatz 1 Buchstabe 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) richtet sich nach Artikel 75 ff. LMV sowie nach der Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe (Anhang 5) und der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6).

Art. 7 Schiedsgericht

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

Art. 8 Arbeitszeit

1 Die jährlichen Höchstarbeitszeiten richten sich nach Artikel 24 LMV; die wöchentliche Höchstarbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften von Artikel 25 ff. LMV, insbesondere Artikel 32 LMV sowie den Vorschriften des Arbeitsgesetzes**, unter Vorbehalt von Artikel 9 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) auf Grund von Artikel 9 dieser Vereinbarung 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. 9 Schichtarbeit

1 Sofern aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht anders zu regeln, ist Schichtarbeit zulässig. Die Bestimmungen des LMV bzw. des Arbeitsgesetzes[4] **sind einzuhalten.**

2 Für die Festlegung der Schichtpläne der einzelnen Baustellen dienen die im Anhang 1 zu dieser Vereinbarung im Sinne von Mustern aufgeführten Schichtpläne als Grundlage. **Die durch die Unternehmungen festgelegten Schichtpläne sind der paritätischen Berufskommission (PK-UT) bekannt zu geben; diese kann gegenüber unverhältnismässigen Schichtplänen begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen.**

Art. 10 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 Artikel 54 LMV**, entschädigungspflichtig zum Grundlohn.**

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

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. 11 Sammelstelle

Als Sammelstelle gemäss Artikel 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 Artikel 54 LMV zu entschädigen.

Art. 12 Verpflegung und Versetzung

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

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 Artikel 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 vorstehend. Bei einem Arbeitsunterbruch bis und mit 48 Stunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Vollversetzung. Beträgt der Arbeitsunterbruch mehr als 48 Stunden, 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 Fr. 75.– pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 3 Std.)**
- **beim ununterbrochenen Schichtbetrieb Fr. 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 Stunden 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. 13 Zuschläge, Zulagen

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

Art. 14 Basislöhne

Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen des Untertagbaus gelten im Minimum die Basislöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne) nach Artikel 41 LMV:

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**5540 / 30.75**	**4885 / 27.05**	**4690 / 26.00**	**4400 / 24.25**	**3875/21.45**

Kapitel 3: Schlussbestimmungen

Art.15 Vertragsdauer

[1] Diese Vereinbarung ist Teil des LMV 2000. Sie tritt am 1. Januar 2001 in Kraft und ersetzt die Zusatzvereinbarung «Untertagbau» vom 13. Februar 1998. Sie gilt bis zum 31. März 2002 bzw. bis zum Ablauf des LMV 2000.

[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.

II

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2001 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Artikel 14 der Zusatzvereinbarung 2001 anrechnen.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Juni 2001 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2002.

4. Mai 2001

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Moritz Leuenberger

11430

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 8. Juni 2001

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die folgenden, in **Fettschrift** wiedergegebenen Bestimmungen der Zusatzvereinbarung 2001 zum Landesmantelvertrag (LMV) für das Bauhauptgewerbe[1] werden allgemeinverbindlich erklärt:

Zusatzvereinbarung vom 27. März 2001 zum Anhang 14 des Landesmantelvertrages 1998–2000 (Zusatzvereinbarung Zimmereigewerbe)

Art. 1 Allgemeines

1 Diese Zusatzvereinbarung gilt nur für Arbeitnehmende des Zimmereigewerbes, die Anhang 14 des LMV unterstellt sind.

2 Anspruch auf eine Lohnanpassung ... nach Artikel 2 dieser Vereinbarung haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Zimmereigewerbes, deren Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate gedauert hat; dies gilt auch für Saisonarbeitnehmer, welche im Jahr 2000 bereits mindestens sechs Monate in einem schweizerischen Zimmereibetrieb gearbeitet haben und im Jahr 2001 erneut im gleichen Betrieb arbeiten wie im Jahr 2000.

Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden individuell zu vereinbaren.

Art. 2 Lohnanpassung 2001

1 Die Arbeitnehmenden gemäss Artikel 1 Absätze 1 und 2 dieser Vereinbarung haben ... Anspruch auf eine Anpassung ihrer effektiven Löhne um mindestens den generellen Teil (Sockelbetrag). Die Lohnanpassung ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen und setzt sich zusammen aus:

a. einer generellen Lohnanpassung (Sockelbetrag) und

b. einer allfälligen individuellen, leistungsabhängigen Lohnanpassung.

1 Vgl. Bundesratsbeschluss vom 10. November 1998 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe, BBl **1998** 5643–5645

2 Anpassung der effektiven Löhne

Die in Absatz 1 dieses Artikels genannte Lohnanpassung ist wie folgt vorzunehmen:

a. Sockelbetrag: Der Betrieb hat jedem gemäss Artikel 1 Absätze 1 und 2 dieser Vereinbarung anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden ... eine generelle Anpassung zu gewähren. Bei einem Beschäftigungsgrad von 100% beträgt diese generelle Anpassung Fr. 115.– pro Monat. Bei Teilzeitbeschäftigten ist die generelle Anpassung im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad reduziert.

b. Leistungsabhängiger Teil: Der Betrieb hat ausserdem die bestehende Lohnsumme der gemäss Artikel 1 Absätze 1 und 2 dieser Vereinbarung anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden ... zusätzlich je Arbeitnehmenden um Fr. 15.– pro Monat zu erhöhen. Die anschliessende Verteilung dieses Betrages erfolgt auf Grund leistungsspezifischer Kriterien durch den Arbeitgeber. Ein individueller Anspruch des einzelnen Arbeitnehmenden auf den leistungsabhängigen Teil besteht nicht.

3 Pauschalzahlung:

a. Die Arbeitnehmenden gemäss Artikel 1 dieser Vereinbarung erhalten zusätzlich ... eine einmalige Zahlung von Fr. 600.–. Bei Teilzeitangestellten ist diese zusätzliche Zahlung im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad zu reduzieren. Für Saisonarbeitnehmer beträgt der Anspruch Fr. 100.– für jeden Monat, den sie im ersten Halbjahr 2001 beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet haben.

b. Vom Arbeitgeber vor dem Inkrafttreten freiwillig geleistete Lohnerhöhungen im Jahre 2001 können mit der Pauschalzahlung voll verrechnet werden.

4 Anpassung der Basislöhne:

a. Die Basislöhne gemäss Artikel 6 Absatz 2 Anhang 14 LMV 2000 sowie Artikel 2 Absatz 3 der Zusatzvereinbarung 2000 zum Anhang 14 des LMV 2000 vom 28. März 2000 werden in allen Lohnklassen für Arbeitnehmer im Monatslohn um Fr. 130.– erhöht.

b. Sie betragen somit neu ...:

Lohnklasse	Zone I (Orange)	Zone II (Braun)	Zone III (Gelb)
	(in Franken pro Monat, ohne Anteil 13. Mt. Lohn, geografische Einteilung siehe Beilage zu dieser Zusatzvereinbarung)		
Z1 (Zimmereivorarbeiter)	**5415.–**	**5175.–**	**4935.–**
Z2 (Zimmermann)	**4785.–**	**4685.–**	**4615.–**

Z3	**(Zimmereiarbeiter)**	**3820.–**	**3785.–**	**3725.–**
Z4	**(Zimmerei-Hilfsarbeiter)**	**3455.–**	**3405.–**	**3355.–**

Beilage

Diese Beilage ersetzt die Beilage zur Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe» (Anhang 14)

Geografische Lohnzoneneinteilung gemäss Artikel 6 Absatz 2

Geographische Einteilung	Zone I (orange)	Zone II (braun)	Zone III (gelb)
Beide Appenzell			
Z1 (Zimmereivorarbeiter)		**5175.–**	
Z2 (Zimmermann)			**4615.–**
Z3 (Zimmereiarbeiter)			**3725.–**
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)			**3355.–**
Emmental und Gebiete des Rheintalischen Zimmeremeisterverbandes			
Z1 (Zimmereivorarbeiter)			**4935.–**
Z2 (Zimmermann)			**4615.–**
Z3 (Zimmereiarbeiter)			**3725.–**
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)			**3355.–**
Region Basel			
Z1 (Zimmereivorarbeiter)	**5415.–**		
Z2 (Zimmermann)	**4785.–**		
Z3 (Zimmereiarbeiter)	**3820.–**		
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)	**3455.–**		
Alle übrigen Sektionen, welche dem LMV unterstellt sind			
Z1 (Zimmereivorarbeiter)		**5175.–**	
Z2 (Zimmermann)		**4685.–**	
Z3 (Zimmereiarbeiter)		**3785.–**	
Z4 (Zimmerei-Hilfsarbeiter)		**3405.–**	

II

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2001 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach den Artikeln 1 und 2 der Zusatzvereinbarung 2001 anrechnen.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Juli 2001 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2002.

8. Juni 2001

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Moritz Leuenberger

11490

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Wiederinkraftsetzung und Änderung vom 8. November 2002

Der Schweizerische Bundesrat

beschliesst:

I

Die Bundesratsbeschlüsse vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 6. Juni 2000, vom 13. November 2000, vom 23. Januar 2001, vom 4. Mai 2001 und vom 8. Juni 2001[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe werden wieder in Kraft gesetzt.

II

Die folgenden, in **Fettschrift** wiedergegeben Bestimmungen der Zusatzvereinbarung 2002 zum Landesmantelvertrag (LMV) für das Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Zusatzvereinbarung 2002 zum Landesmantelvertrag 1998–2000 vom 25. März 2002

Die in fett gedruckten Bestimmungen sind allgemeinverbindlich erklärt.

Die in Normalschrift gedruckten Bestimmungen sind nicht allgemeinverbindlich erklärt.

(...)

II. Anpassung der effektiven Löhne

1. Alle Arbeitnehmenden, die die nachfolgend genannten Voraussetzungen erfüllen (Ziff. 5), haben Anspruch auf eine generelle Erhöhung ihres effektiven Lohnes um Fr. 80.– pro Monat bzw. Fr. 0.45 pro Stunde. Bei Teilzeitangestellten im Monatslohn reduziert sich der Anspruch entsprechend dem Anstellungsgrad.

(...)

2. Die im Jahre 2002 gewährten Lohnerhöhungen können an diese Lohnerhöhung voll angerechnet werden.

(...)

1 BBl **1998** 5643–5645, **1999** 3419, **2000** 3482–3483, **2000** 5806, **2001** 207, **2001** 2023–2024, **2001** 2642

5. Anspruch auf die vorstehend geregelten Lohnerhöhungen (...) haben alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden mit Ausnahme der Arbeitnehmenden von Zimmereibetrieben, deren Arbeitsverhältnis im Jahre 2002 mindestens sechs Monate gedauert hat. (...)

6. Für Arbeitnehmende, die im Sinne von Artikel 45 Absatz 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 Artikel 45 Absatz 2 LMV.

7. Der Betrieb hat zusätzlich zu den vorstehenden Leistungen die bestehende Lohnsumme der dem LMV 2000 unterstellten und gemäss Ziffer 5 dieser Vereinbarung anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden (...) um durchschnittlich Fr. 20.– pro Monat zu erhöhen. Die Verteilung dieses Betrages erfolgt aufgrund leistungsspezifischer Kriterien durch den Arbeitgeber. Ein individueller Anspruch des einzelnen Arbeitnehmenden auf den leistungsabhängigen Teil besteht nicht. Die im Jahre 2002 gewährten Lohnerhöhungen, die über die generelle Lohnerhöhung gemäss Ziffer 1 vorstehend hinausgehen, können angerechnet werden.

III. Anpassung der Basislöhne

Art. 41 Abs. 2 LMV erhält folgende Fassung

«2 a) Die Basislöhne je Lohnklasse (mit Ausnahme derjenigen der Zimmereibetriebe, für die die Zusatzvereinbarung im Anhang 14 gilt) betragen in Franken im Monat bzw. in der Stunde (Einteilung siehe Anhang 9):

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**5620/31.20**	**4965/27.50**	**4770/26.45**	**4480/24.70**	**3955/21.90**
BLAU	**5380/30.00**	**4890/27.15**	**4700/26.10**	**4355/24.10**	**3890/21.60**
GRÜN	**5140/28.80**	**4820/26.80**	**4630/25.80**	**4230/23.50**	**3830/21.35**

b. Anhang 9, Artikel 13 von Anhang 12 und Artikel 6 von Anhang 13 LMV werden entsprechend der vorstehenden Zahlenwerte angepasst (Erhöhung um je Fr. 80.– pro Monat bzw. Fr. 0.45 pro Stunde).

c. Gebiete, welche gemäss Artikel 2 Anhang 9 mit einem Stern * versehen sind, behalten ihre Basislöhne, sofern diese höher sind als die entsprechenden neuen Basislöhne gemäss lit. a dieses Absatzes; andernfalls gehen die neuen Basislöhne gemäss lit. a dieses Absatzes vor.»

III

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2002 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Ziffer II der Zusatzvereinbarung 2002 anrechnen.

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. Dezember 2002 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2003.

8. November 2002

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Kaspar Villiger
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 21. Januar 2003

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die folgenden, in **Fettschrift** wiedergegeben Bestimmungen der Zusatzvereinbarung 2003 zum Landesmantelvertrag (LMV) für das Bauhauptgewerbe[1] werden allgemeinverbindlich erklärt:

Zusatzvereinbarung 2003 zum Landesmantelvertrag 1998–2000 vom 12. November 2002

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 Fr. 65.– pro Monat bzw. Fr. 0.40 pro Stunde. Bei Teilzeitangestellten im Monatslohn reduziert sich der Anspruch entsprechend dem Anstellungsgrad.

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 2002 mindestens sechs Monate in einem dem LMV unterstellten Betrieb gearbeitet haben und im Jahre 2003 erneut im gleichen Betrieb arbeiten.

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.

1 Vgl. Bundesratsbeschluss vom 10. November 1998 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe, BBl **1998** 5643–5645

II. Anpassung der Basislöhne

Art. 41 Abs. 2 LMV erhält folgende Fassung

«2 a Die Basislöhne betragen in Franken im Monat bzw. in der Stunde (Einteilung siehe Anhang 9):

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	5685/31.60	5030/27.90	4835/26.85	4545/25.10	4020/22.30
BLAU	5445/30.40	4955/27.55	4765/26.50	4420/24.50	3955/22.00
GRÜN	5205/29.20	4885/27.20	4695/26.20	4295/23.90	3895/21.75

b. Anhang 9, Art. 13 von Anhang 12, Art. 6 von Anhang 13 und Art. 6 von Anhang 14 LMV werden entsprechend der vorstehenden Zahlenwerte angepasst (Erhöhung um je Fr. 65.– pro Monat bzw. Fr. 0.40 pro Stunde)».

c. Aufgehoben

II

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2003 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Ziffer I. der Zusatzvereinbarung 2003 anrechnen.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Februar 2003 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2003.

21. Januar 2003

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Pascal Couchepin
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Wiederinkraftsetzung und Änderung vom 22. August 2003

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die Bundesratsbeschlüsse vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 6. Juni 2000, vom 13. November 2000, vom 23. Januar 2001, vom 4. Mai 2001, vom 8. Juni 2001, vom 8. November 2002 und vom 21. Januar 2003[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe werden wieder in Kraft gesetzt.

II

Die in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüsse werden zudem wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 2 Abs. 1–3

[1] Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

Ausgenommen sind:

a. Betriebe des Kantons Genf, die Abdichtungen ausführen;

b. das Marmorgewerbe des Kantons Genf;

c. Betriebe des Kantons Waadt, die Asphaltierungen, Abdichtungen und Spezialarbeiten mit Kunstharzen ausführen;

d. die Berufe der Steinbearbeitung im Kanton Waadt;

e. die Industrie- und Unterlagsböden-Betriebe des Kantons Zürich und des Bezirks Baden (AG).

[2] Von den Bestimmungen über die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 8 Abs. 2 und 3 LMV) sind ausgenommen die Kantone Basel-Stadt, Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis. Ebenfalls ausgenommen sind die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung.

[3] Die allgemeinverbindlich erklärten, in **fett** gedruckten Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen Landesmantelvertrages (LMV) gelten für die Betriebe,

1 BBl **1998** 5643–5645, **1999** 3419, **2000** 3482–3483, **2000** 5806, **2001** 207, **2001** 2023–2024, **2001** 2642, **2002** 7576–7577, **2003** 411)

Betriebsteile und selbständigen Akkordanten des Hochbaus, Tiefbaus, Strassenbaus (einschliesslich Belagseinbau), Untertagbaus sowie des Steinhauer- und Steinbruchgewerbes sowie für die Pflästereibetriebe, für die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung, die Aushub-, die Abbruchbetriebe, Fassadenbau- und Fassadenisolations-Betriebe, die Abdichtungs- und Isolationsbetriebe für Arbeiten an der Gebäudehülle im weiteren Sinn und analoge Arbeiten im Tief- und Untertagsbereich, die Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneidunternehmen, die Deponie- und Recylingbetriebe. Die Bestimmungen sind auch anwendbar auf Betriebe, die Asphaltierungen ausführen und Unterlagsböden erstellen.

III

Die folgenden, in **Fettschrif**t wiedergegebenen Bestimmungen der Vereinbarung vom 20. Dezember 2002 über den Inhalt des Landesmantelvertrages für das Schweizerische Bauhauptgewerbe[2] 2003–2005 (LMV 2005) werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 1 Inhalt des LMV 2005

1 Der LMV 2005 ist inhaltlich identisch mit dem Text des LMV 2000, samt seinen Anhängen und allen bis am 20. Dezember 2002 vereinbarten Änderungen (Basistext) und umfasst den folgenden Grundtext sowie die nachgenannten Zusatzvereinbarungen (ZV):

a. Landesmantelvertrag vom 13. Februar 1998 (BRB vom 10. November 1998);

b. ZV 99 vom 27. November 1998 betreffend die Anpassung des LMV 2000 per 1999 (BRB vom 4. Mai 1999);

c. ZV 2000/I + II zum LMV 1998–2000 vom 27. März 2000 (BRB vom 6. Juni 2000); ZV 2000 zum Anhang 14 des LMV 2000, vom 28. März 2000 (Zusatzvereinbarung Zimmereigewerbe); (BRB vom 13. November 2000);

d. ZV 2001 zum LMV vom 20. September 2000 (BRB vom 23. Januar 2001);

e. ZV 2001 zum LMV für Untertagbauten (Untertagbauvereinbarung) vom 15. Dezember 2000 (BRB vom 4. Mai 2001);

f. ZV vom 27. März 2001 zum Anhang 14 des LMV 2000 (Zusatzvereinbarung Zimmereigewerbe); (BRB vom 8. Juni 2001);

g. ZV 2002 vom 25. März 2002 (BRB vom 8. November 2002);

h. ZV 2003 vom 12. November 2002 (BRB vom 21. Januar 2003).

2 Der LMV 2005 umfasst zudem die redaktionelle Anpassung nach Artikel 2, die Ergänzungen des Basistextes gemäss Artikel 3 und zwei Berichtigungen des französischen Textes gemäss Artikel 4 der vorliegenden Vereinbarung.

2 Vgl. Bundesratsbeschluss vom 10. November 1998 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe, BBl **1998** 5643–5645

Art. 2 Fusion der Verbände zur Gewerkschaft SYNA

An Stelle des «Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz CHB» und des «Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer LFSA» ist die aus der Fusion entstandene Gewerkschaft SYNA als Vertragspartei in den Text aufgenommen.

Art. 3 Ergänzungen des Basistextes

Der Basistext (LMV) wird ergänzt mit folgenden neuen Bestimmungen:

– Art. 13bis LMV (Vollzugskommission der SPK)

1. Die Vertragsparteien des LMV bestellen zum Zweck der Unterstützung der lokalen paritätischen Berufskommissionen bei der Durchsetzung des LMV sowie für deren Ausbildung und Beratung für die ganze Dauer dieses Vertrages eine Vollzugskommission (VK SPK), die sich aus je drei Vertretern der am LMV beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammensetzt.
2. Die Arbeitnehmerorganisationen sind in der VK SPK wie folgt vertreten: Zwei Vertreter der GBI und ein Vertreter der Syna.
3. Die VK SPK konstituiert sich selbst. Ihre Organisation, Aufgaben und Kompetenzen sind in einem von den Vertragsparteien erlassenen Reglement geregelt.
4. Die VK SPK steht unter der Aufsicht der SPK.

– Art. 19 Abs. 5 LMV (Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses)

Besteht im Folgejahr Anspruch auf Rentenleistungen gemäss dem GAV FAR, so einigen sich die Parteien des Einzelarbeitsvertrages bis Mitte des Vorjahres schriftlich über den Leistungsbezug und melden dies der paritätischen Stiftung. Mit Beginn des Leistungsbezuges endet das Arbeitsverhältnis automatisch. Verzichten beide Parteien einstweilen auf die Leistungen gemäss GAV FAR, so läuft das Arbeitsverhältnis weiter.

– Art. 41 Abs. 2 LMV (Basislöhne)

[2] **Die Basislöhne je Lohnklasse**[3] **betragen in Franken im Monat bzw. in der Stunde (Einteilung siehe Anhang 9):**

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**5685/31.60**	**5030/27.90**	**4835/26.85**	**4545/25.10**	**4020/22.30**
BLAU	**5445/30.40**	**4955/27.55**	**4765/26.50**	**4420/24.50**	**3955/22.00**
GRÜN	**5205/29.20**	**4885/27.20**	**4695/26.20**	**4295/23.90**	**3895/21.75**

[3] Bezüglich Zimmereibetriebe gilt die Zusatzvereinbarung «Zimmereigewerbe», Anhang 14

b. Aufgehoben

c. Aufgehoben

– Art. 51 Abs. 2bis LMV (Lohnanpassungen)

2bis Bezüglich der Lohnanpassung für das Jahr 2003 vereinbaren die Parteien mit Rücksicht auf die Einführung der vorzeitigen Pensionierung lediglich den Ausgleich der Teuerung gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise des Bundesamtes für Statistik. Massgebend ist der Anstieg der Teuerung von Oktober 2001 bis Oktober 2002. Der Ausgleich erfolgt sowohl auf den effektiven, als auch auf den Basislöhnen gemäss Artikel 41 LMV, Artikel 13 Anhang 12 und Artikel 6 Anhang 13 LMV. Auf weitere Lohnanpassungen wird verzichtet.

Das gleiche gilt für die Lohnanpassungen per 01.01.2004. Zusätzlich können Verhandlungen über Reallohnerhöhungen geführt werden, sofern die wirtschaftliche Entwicklung und die Perspektiven des Bauhauptgewerbes (nachhaltig positive Entwicklung des Auftragseinganges, Stand des Arbeitsvorrates etc.) unter Berücksichtigung der zusätzlichen Kosten für die vorzeitige Pensionierung eine solche erlaubt. Kommt keine Einigung zustande, wird nur der Teuerungsausgleich gewährt und das gesamte Verfahren nach Artikel 51 Absatz 3 entfällt.

Von den vorstehenden beiden Absätzen ausgenommen ist die Lohnregelung für das Zimmereigewerbe.

– Art. 76 Abs. 1 LMV **Lokale paritätische Berufskommission:** Bestellung, **Befugnisse und Aufgaben**

1 *Bestellung:* Die Vertragsparteien des lokalen GAV bestellen eine lokale paritätische Berufskommission (PBK) in der Rechtsform eines Vereines. Die Statuten sind von den Vertragsparteien des LMV zu genehmigen. **Bestellte lokale paritätische Berufskommissionen sind ausdrücklich ermächtigt, den LMV 2000/2005 während seiner Gültigkeit zu vollziehen.**

– Art. 77 Abs. 1 LMV (lokales Schiedsgericht)

1 *Bestellung Schiedsgericht:* Die Vertragsparteien des lokalen GAV, die bei Inkraftsetzung der Vollzugskommission der SPK über ein gewähltes und funktionierendes Schiedsgericht verfügen, können in den ersten drei Monaten nach Inkrafttreten der Vollzugskommission der SPK für ihr Vertragsgebiet ein lokales Schiedsgericht bestätigen. Dieses setzt sich zusammen aus einem Juristen mit arbeitsrechtlichen Fachkenntnissen als Obmann, der gemeinsam von den Vertragsparteien bestellt wird, und aus je zwei sachverständigen Schiedsrichtern, die ebenfalls von den Vertragsparteien bezeichnet werden. Ist eine Einigung über den Obmann in der gesetzten Frist nicht möglich, so wird er von der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission innert zweier Monate nach Anrufung durch eine Vertragspartei bezeichnet.

– Art. 79 Abs. 2 Bst. b LMV (Sanktionen)

[2] **Die paritätische Kommission ist berechtigt:**

(…)

b) eine Konventionalstrafe bis zu Fr. 50 000.– zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;

– Art. 82 Abs. 1 LMV

[1] Der LMV 2005 tritt am 1. April 2003 in Kraft und gilt bis zum 30. September 2005.

– Anhänge zum LMV

– *Anhang 1:*

  Titel ergänzt

– *Anhang 2:*

  Zusatzvereinbarung 2003

– Anhang 6:

Art. 20 Abs. 2 gestrichen (Übergangsregelung).

– Anhang 9:

Art. 1 und Art. 3 **gestrichen**.

– Anhang 10:

Art. 10 Abs. 5 (neu):

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

– Anhang 15:

Ziffer 1.3 (neu):

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.**

– **Anhang 15:**

  Ziffer 1.5 *(*ergänzt):

  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.**

– *Anhang 16 (neu):*

  Richtlinie der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission über Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe (vom 23. September 1998).

Art. 4 Anpassung des französischen Textes

Der französische Text wird zur inhaltlichen Angleichung an den deutschen Text wie folgt geändert.

– Art. 62 Abs. 2 Bst. a LMV:

lorsque, par suite d'intepéries, des heures de travail perdues *ne sont pas annoncées* à l'assurance-chômage et qu'il ne s'agit pas, …

Art. 65 Abs. 2 LMV (titre):

Réductions des *prestations* par la Suva:

Art. 5 Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt am 1. April 2003 in Kraft.

Zürich, den 20. Dezember 2002

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2003 in Kraft und gilt bis zum 30. September 2005.

22. August 2003

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Pascal Couchepin
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 13. Januar 2004

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die folgenden, in **Fettschrift** wiedergegebenen Bestimmungen der Zusatzvereinbarung 2004 zum Landesmantelvertrag (LMV) für das Bauhauptgewerbe[1] werden allgemeinverbindlich erklärt:

Zusatzvereinbarung 2004 zum Landesmantelvertrag 2003–2005 vom 17. November 2003

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 Fr. 20.– pro Monat bzw. Fr. 0.15 pro Stunde. Bei Teilzeitangestellten im Monatslohn reduziert sich der Anspruch entsprechend dem Anstellungsgrad.

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 2003 mindestens sechs Monate in einem dem LMV unterstellten Betrieb gearbeitet haben und im Jahre 2004 erneut im gleichen Betrieb arbeiten. Der Anspruch auf Lohnerhöhung nach Ziffer 1 setzt zudem die volle Leistungsfähigkeit voraus.

3. Für Arbeitnehmende, die im Sinne von Artikel 45 Absatz 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 Artikel 45 Absatz 2 LMV.

[1] Vgl. Bundesratsbeschluss vom 10. November 1998 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe, BBl **1998** 5643–5645

II. Anpassung der Basislöhne (Änderung von Art. 41 Abs. 2 LMV)

Die Basislöhne gemäss Artikel 41 Absatz 2 LMV betragen in Franken im Monat bzw. in der Stunde je Lohnklasse (Einteilung siehe Anhang 9):

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**5705/31.75**	**5050/28.05**	**4855/27.00**	**4565/25.25**	**4040/22.45**
BLAU	**5465/30.55**	**4975/27.70**	**4785/26.65**	**4440/24.65**	**3975/22.15**
GRÜN	**5225/29.35**	**4905/27.35**	**4715/26.35**	**4315/24.05**	**3915/21.90**

Anhang 9, Artikel 14 von Anhang 12 und Artikel 6 von Anhang 13 LMV werden entsprechend der vorstehenden Zahlenwerte angepasst (Erhöhung um je Fr. 20.– pro Monat bzw. Fr. 0.15 pro Stunde).

II

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2004 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Ziffer **I** der Zusatzvereinbarung 2004 anrechnen.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Februar 2004 in Kraft und gilt bis zum 30. September 2005.

13. Januar 2004

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Samuel Schmid
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 4. Mai 2004

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Der Bundesratsbeschluss vom 10. November 1998[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe wird wie folgt geändert:

Art. 2 Abs. 4

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des LMV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer[2] sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung[3] gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Ziffer 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des LMV zuständig.

II

Die folgenden, in **Fettschrift** wiedergegebenen Bestimmungen der Zusatzvereinbarung 2004 zum Landesmantelvertrag (LMV) für das Bauhauptgewerbe[1] werden allgemeinverbindlich erklärt:

Anhang 12
zum Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe

Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten («Untertagbauvereinbarung») vom 15. Mai 2003

Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Artikel 4 LMV, Artikel 32 Absatz 1 LMV und Artikel 58 LMV mit Geltung für alle Untertagbauten folgende Zusatzvereinbarung ab:

1 BBl **1998** 5643–5645
2 SR **823.20**
3 EntsV, SR **823.201**

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 Untertagbauten[4] 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 Baumeisterverband angeschlossenen und ausländischen am Untertagbau beteiligten Unternehmungen sowie von beigezogenen Subunternehmern und Temporärfirmen unterzeichnet und eingehalten werden.

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.

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

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 Artikel 357*b* Absatz 1 Buchstabe 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) richtet sich nach Artikel 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.

Art. 8 Arbeitszeit

[1] Die jährlichen Höchstarbeitszeiten richten sich nach Artikel 24 LMV; die wöchentliche Höchstarbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften von Artikel 25 ff. LMV, insbesondere Artikel 32 LMV sowie den Vorschriften des Arbeitsgesetzes, **unter Vorbehalt von Artikel 9 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 Artikel 9 dieser Vereinbarung 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. 9 Schichtarbeit

[1] Sofern aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht anders zu regeln, ist Schichtarbeit zulässig. Die Bestimmungen des LMV bzw. des Arbeitsgesetzes[5] **sind einzuhalten.**

[2] Für die Festlegung der Schichtpläne der einzelnen Baustellen dienen die im Anhang zu dieser Vereinbarung im Sinne von Mustern aufgeführten Schichtpläne als Grundlage. **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. 10 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 der Reisezeit gemäss Artikel 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. 11 Sammelstelle

Als Sammelstelle gemäss Artikel 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 Artikel 54 LMV zu entschädigen.

Art. 12 Verpflegung und Versetzung

[1] In Abänderung von Artikel 60 LMV hat jeder Arbeitnehmende Anspruch auf eine tägliche Verpflegungsentschädigung von 13 Franken.

[2] Weiterer Auslagenersatz wird in den folgende Fällen ausgerichtet:

[2.1] Bei täglicher Rückkehr vom Arbeitsplatz an den Wohnsitz des Arbeitnehmers bzw. die reguläre Betriebsstätte des Arbeitgebers Ersatz nach Artikel 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 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

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

diesem Falle sind die Kosten für das Logis nicht durch den Arbeitnehmer zu tragen.

b. Anspruch auf Entschädigung der Reisezeit:

- **bei wöchentlicher Heimkehr 75 Franken pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 3 Std.);**
- **beim ununterbrochenen Schichtbetrieb 100 Franken 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. 13 Zuschläge, Zulagen im Allgemeinen

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

Art. 14 Untertagszuschläge

Die Zuschläge für Untertagarbeiten gemäss Artikel 58 Absatz 3 LMV betragen:

a. ***Stufe 1:***

4 Franken 50 Rappen je Arbeitsstunde für folgende Arbeitsgattungen: Ausbruch-, Aushub- und Sicherungsarbeiten einschliesslich Tübingen, 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:***

2 Franken 70 Rappen 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: Fundationsschicht, 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. 15 Zuschlag bei ununterbrochenem Schichtbetrieb

1 Bei ununterbrochenem Schichtbetrieb beträgt der Zuschlag 1 Franken pro Stunde.

2 Ununterbrochener Schichtbetrieb im Sinne dieser Bestimmung herrscht auf Baustellen, bei denen gemäss vom Seco bewilligtem Schichtplan während sieben Tagen, also auch am Sonntag, gearbeitet wird.

Art. 16 Nachtzuschlag

Der Nachtzuschlag für dauernde Nachtschichtarbeit richtet sich nach Artikel 59 LMV. Er beträgt 2 Franken pro Stunde.

Art. 17 Nachtzeitzuschlag

1 Der Nachtzeitzuschlag (…) richtet sich nach Artikel 17*b* Arbeitsgesetz.

2 Der Nachtzeitzuschlag ist in den Schichtplänen oder einzelbetrieblich innerhalb der nach dem LMV massgebenden Jahrestotalstunden umzusetzen.

Art. 18 Basislöhne

Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen des Untertagbaus gelten im Minimum die Basislöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne) des Zonen-Basislohnes Rot nach Artikel 41 LMV 2005:

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**5705/31.75**	**5050/28.05**	**4835/27.00**	**4565/25.25**	**4040/22.45**

Art. 19 Lohnkategorien im Untertagbau

1 Im Untertagbau gelten grundsätzlich die Lohnklassenbezeichnungen gemäss Artikel 42 ff LMV.

2 Für die Kategorien A und Q gelten jedoch folgende Bezeichnungen:

- **Kat. A: Mineur, Tunnelfacharbeiter (bisher Guniteur, Jumbist, Maschinist) und Werkstattpersonal (Hilfsmechaniker, Hilfselektriker usw.) ohne Berufsausweis, vom Arbeitgeber anerkannt.**
- **Kat. Q: Tunnelbauer (bisher Guniteur, 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. 20 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 Inkrafttreten 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 3: Schlussbestimmungen

Art. 21 Vertragsdauer

[1] Diese Vereinbarung tritt am 1. Juni 2003 in Kraft. Sie gilt bis zum Ablauf des LMV 2005.

[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.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Juni 2004 in Kraft und gilt bis zum 30. September 2005.

4. Mai 2004

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Samuel Schmid
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 9. März 2005

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die folgenden, in **Fettschrift** wiedergegebenen Bestimmungen der Zusatzvereinbarung 2005 zum Landesmantelvertrag (LMV) für das Bauhauptgewerbe[1] werden allgemeinverbindlicherklärt:

Zusatzvereinbarung 2005 zum Landesmantelvertrag 2003–2005
vom 22. November 2004

I. Anpassung der effektiven Löhne

1. Alle Arbeitnehmenden, die die nachfolgend genannten Voraussetzungen erfüllen (Ziff. 3), haben ab Inkrafttreten Anspruch auf eine generelle Erhöhung ihres effektiven Lohnes um 80 Franken pro Monat bzw. 50 Rappen pro Stunde. Bei Teilzeitangestellten im Monatslohn reduziert sich der Anspruch entsprechend dem Anstellungsgrad.

2. Die im Jahre 2005 gewährten Lohnerhöhungen können an diese Lohnerhöhung voll angerechnet werden.

3. Anspruch auf die Lohnerhöhungen haben alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate gedauert hat; dies gilt auch für saisonal Beschäftigte oder Kurzaufenthalter, welche 2004 mindestens sechs Monate in einem dem LMV unterstellten Betrieb gearbeitet haben und im Jahre 2005 erneut im gleichen Betrieb arbeiten. Der Anspruch auf Lohnerhöhung nach Ziffer 1 setzt zudem die volle Leistungsfähigkeit voraus. Für nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende gilt Ziffer 4.

4. Für Arbeitnehmende, die im Sinne von Artikel 45 Absatz 1 Buchstabe 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 Artikel 45 Absatz 2 LMV.

1 Vgl. Bundesratsbeschluss vom 10. November 1998 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe, BBl **1998** 5643–4645.

II. Anpassung der Basislöhne

Die Basislöhne gemäss Artikel 41 Absatz 2 LMV betragen in Franken im Monat bzw. in der Stunde je Lohnklasse (Einteilung siehe Anhang 9):

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**5785/32.25**	**5130/28.55**	**4935/27.50**	**4645/25.75**	**4120/22.95**
BLAU	**5545/31.05**	**5055/28.20**	**4865/27.15**	**4520/25.15**	**4055/22.65**
GRÜN	**5305/29.85**	**4985/27.85**	**4795/26.85**	**4395/24.55**	**3995/22.40**

Anhang 9, Artikel 18 von Anhang 12, Artikel 6 von Anhang 13 LMV, sowie Artikel 5 von Anhang 17 werden entsprechend der vorstehenden Zahlenwerte angepasst (Erhöhung um je 80 Franken pro Monat bzw. 50 Rappen pro Stunde).

III. Anpassung der Mittagessenentschädigung gemäss Art. 60 Abs. 2 LMV

Die minimale Mittagessenentschädigung gemäss Artikel 60 Absatz 2 LMV beträgt (…) 12 Franken.

II

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2005 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Ziffer **I**. der Zusatzvereinbarung 2005 anrechnen.

III

Dieser Beschluss tritt am 16. März 2005 in Kraft und gilt bis zum 30. September 2005.

9. März 2005

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Samuel Schmid
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 3. März 2005

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die folgenden, **in Fettschrift** wiedergegebenen Bestimmungen der Zusatzvereinbarung 2004 zum Landesmantelvertrag (LMV) für das Bauhauptgewerbe[1] werden allgemeinverbindlich erklärt:

Anhang 17
zum Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe

Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe vom 20.04.2004

Der Schweizerische Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS schliesst, unter Zustimmung des Schweizerischen Baumeisterverbandes, mit den Arbeitnehmerorganisationen des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV 2005) für das Betontrenngewerbe folgende Zusatzvereinbarung zum LMV 2005 ab:

Kapitel 1: Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages **als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV** gemäss Artikel 9 LMV 2005. **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 Artikel 2 LMV

[1] Vgl. Bundesratsbeschluss vom 10. November 1998 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe, BBl **1998** 5643–4645

2005, 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 Absatz 1 dieses Artikels beschäftigten Arbeitnehmenden (unabhängig ihrer Entlöhnungsart 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.

Kapitel 2: Materielles

Art. 4 Arbeitszeiten und Reisezeiten

1 **Wegen den besonderen Verhältnissen 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 Absatz 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 Fr.	Hin- und zurück Fr.
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 Absatz 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 24 Franken Wegentschädigung als 1 Stunde Wegzeit, 12 Franken als eine 1/2 Stunde usw.).**

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

Art. 5 Lohnklassen und Lohnzonen

1 **In Ergänzung zu Artikel 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/ BauwerktrennerIn)	**Betontrennfachmann mit eidg. Fachausweis gemäss Prüfungsreglement vom 11.5.92 oder BauwerktrennerIn 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 Artikel 41 LMV im Minimum die folgenden Basislöhne:**

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
Zone Rot	**5705**	**5050**	**4855**	**4565**	**4040**
Zone Blau	**5465**	**4975**	**4785**	**4440**	**3975**

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 **etc.) werden individuell im persönlichen Arbeitsvertrag festgelegt.**

Art. 6 Lohnzuschläge

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

Art. 7 Auslagenersatz

1 ***Verpflegungsentschädigung*****: In Abänderung von Artikel 60 LMV wird allen auf Baustellen tätigen Arbeitnehmenden pro Hauptmahlzeit eine Zulage von 15 Franken 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.**

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 unter Vorbehalt von Absatz 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.

II

Dieser Beschluss tritt am 1. April 2005 in Kraft und gilt bis zum 30. September 2005.

3. März 2005

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Samuel Schmid
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Verlängerung vom 11. August 2005

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 6. Juni 2000, vom 23. Januar 2001, vom 8. November 2002, vom 21. Januar 2003, vom 22. August 2003, vom 13. Januar 2004, vom 4. Mai 2004, vom 3. März 2005 und vom 9. März 2005[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe wird verlängert.

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft und gilt bis zum 30. September 2007.

11. August 2005

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Samuel Schmid
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

1 BBl **1998** 5643–5645, **1999** 3419, **2000** 3482–3483, **2001** 207, **2002** 7576–7577, **2003** 411 6070–6072, **2004** 183 2565–2566, **2005** 2097–2098 2229–2230

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 12. Januar 2006

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die folgenden, in **Fettschrift** wiedergegebenen Bestimmungen der Vereinbarung vom 26. Mai 2005 zum Landesmantelvertrag (LMV) für das Bauhauptgewerbe[1] werden allgemeinverbindlich erklärt:

Vereinbarung «Landesmantelvertrag 2006 und Vereinbarung über die Anpassung der Löhne 2006»

vom 26. Mai 2005

Die in fett gedruckten Bestimmungen sind allgemeinverbindlich erklärt.

A) Inhalt des Landesmantelvertrages 2006

Der Inhalt des LMV 2006 entspricht dem Text des LMV 2005 und seiner Anhänge mit den nachfolgenden Änderungen bzw. Streichungen:

Art. 23 Begriff Arbeitszeit

1 **Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben.**

2 **Nicht als Arbeitszeit gelten:**

a) der Weg zum und vom Arbeitsort.

b) Znünipausen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch.

3 **Ein Teilzeitarbeitsvertrag ist schriftlich abzuschliessen. Er hat den genauen Anteil der Jahressollarbeitszeit zu enthalten. Der Anteil der zuschlagsfreien Wochenarbeitszeit sowie die für Feiertage, Ferien, Krankheit, Unfall etc. anzurechnenden Stunden reduzieren sich entsprechend.**

1 **Vgl. Bundesratsbeschluss vom 10. November 1998 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe,** BBl **1998** 5643–5645

Art. 24 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)

[1] **Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit im Kalenderjahr, während welcher Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben und vor Abzug der allgemeinen Nichtleistungsstunden, wie bezahlte Feiertage und der individuellen Nichtleistungsstunden, wie Ferien, Krankheit, Unfall, Schutzdiensttage usw.**

[2] **Die massgeblichen Jahres- Totalstunden betragen im ganzen Vertragsgebiet 2112 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden).**

[3] **Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden einheitlich 8,1 Stunden pro Tag angerechnet. Beim Eintritt und beim Austritt eines Arbeitnehmers während des Jahres berechnet sich die Arbeitszeit pro rata.**

[4] **Über die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit ist durch den Arbeitgeber eine detaillierte Kontrolle zu führen.**

Art. 25 Wöchentliche Arbeitszeit und Schichtarbeit

[1] ***Wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit):*** **Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch den Betrieb in einem bis spätestens Ende Jahr für das Folgejahr erstellten Arbeitszeitkalender innerhalb der Vorgaben nach Absatz 2 festgelegt. Die Vertragsparteien stellen gemeinsam erarbeitete Muster für diese Arbeitszeitkalender zur Verfügung. Unterlässt der Betrieb die Erstellung und Bekanntgabe eines Arbeitszeitkalenders an die Mitarbeitenden, gilt der sektionale Arbeitszeitkalender am Ort des Betriebes, welchen die lokalen Paritätischen Berufskommissionen jährlich erstellen. Sie können dabei zur Berücksichtigung besonderer geographischer und klimatischer Bedingungen in ihrem Gebiet soweit notwendig von Absatz 2 abweichen.**

[2] ***Rahmen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit:*** **Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:**

- **a) minimal 37,5 Wochenstunden (= 5 x 7,5 Stunden) und**
- **b) maximal 45 Wochenstunden (= 5 x 9 Stunden).**

[3] ***Abweichungen:*** **Der Betrieb kann den Arbeitszeitkalender für den ganzen Betrieb oder einzelne Teile (Baustellen) unter Berücksichtigung von Absatz 2 und der maximalen Jahressollstundenzahl abändern und neuen betrieblichen Bedürfnissen anpassen.**

[4] **Verletzt der Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einspruch erheben und weist ihn zurück.**

[5] **Schichtarbeit – Begriff: Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitsystem dar, nach welchem zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden (Belegschaften) am gleichen Arbeitsort zeitlich gestaffelt zum Einsatz gelangen.**

6 **Schichtarbeit – Voraussetzungen: Schichtarbeit wird genehmigt[2], wenn:**

- **a) der Betrieb (bzw. die Arbeitsgemeinschaft) in der Regel spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn ein schriftliches und begründetes Gesuch eingereicht hat,**
- **b) eine objektspezifische Notwendigkeit vorliegt,**
- **c) ein Schichtplan erstellt worden ist und**
- **d) die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bedingungen eingehalten sind.**

7 ***Schichtarbeit – Zuständigkeit*: Das Gesuch ist der zuständigen paritätischen Berufskommission einzureichen und wird von dieser innert Wochenfrist nach Gesuchseingang genehmigt, sofern die in Absatz 6 dieses Artikels erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind[3].**

8 ***Schichtzulage*: Einem Arbeitnehmenden, der in der Schicht arbeitet, wird ein Zeitbonus von 20 Minuten je Schicht gutgeschrieben; allenfalls kann dem Arbeitnehmenden eine Zulage von 1 Franken je Arbeitsstunde ausbezahlt werden anstelle der Zeitgutschrift. Im Gesuch für Schichtarbeit ist auch die Zuschlagsregelung aufzuführen.**

9 ***Vorbehalt Untertagbauarbeiten:* Für Untertagbauarbeiten gilt weiterhin die entsprechende Zusatzvereinbarung zum LMV, Anhang 12 «Untertagbauvereinbarung».**

10 **Die SPK hat am 23. September 1998 eine ausführliche Richtlinie über die Schichtarbeit (Anhang 16) im schweizerischen Bauhauptgewerbe erlassen, welche ergänzend Anwendung findet.**

Art. 26 Überstunden

1 **Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden. Lehrlinge dürfen nur mit Zurückhaltung und unter Berücksichtigung ihres Alters und ihrer schulischen Verpflichtungen zur Leistung von Überstunden herangezogen werden.**

2 **Übersteigt die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden, so ist die weitergehende Arbeitszeit Ende des Folgemonats zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 % zu bezahlen. Im Übrigen dürfen pro Monat maximal 20 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und soweit der Gesamtsaldo 100 Stunden nicht übersteigt. Alle weiteren im laufenden Monat erarbeiteten Überstunden sind ebenfalls am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen.**

3 **Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom Arbeitnehmenden den ganzen oder teilweisen Ausgleich des bestehenden Überstundensaldos durch Freizeit gleicher Dauer zu verlangen. Er nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitneh-**

2 **Für Untertagbauten gilt die Zusatzvereinbarung «Untertagbau», Anhang 12**
3 **Für Untertagbauten gilt die Zusatzvereinbarung «Untertagbau», Anhang 12**

menden soweit möglich Rücksicht indem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden.

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

5 **Bei Austritt während des Kalenderjahres ist analog wie in Absatz 4 basierend auf dem prorata-Anteil der Jahresarbeitszeit zu verfahren.**

6 **Minderstunden (Minusstunden) dürfen am Ende des Arbeitsverhältnisses nur mit der Lohnforderung verrechnet werden, sofern die Minderstunden auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind und die Verrechung nicht unverhältnismässig ist.**

Art. 27 Arbeitsfreie Tage

1 **An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen sowie an Samstagen und am 1. August wird nicht gearbeitet.**

2 **In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen nach Artikel 27 Absatz 1 LMV gearbeitet werden. Der Betrieb hat der zuständigen paritätischen Berufskommission mindestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn Mitteilung zu machen.**

3 **Alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden geben Anspruch auf einen Geldzuschlag von 25 %. Allfällige höhere, vertraglich vereinbarte Zuschläge (Anhänge) bleiben vorbehalten.**

Art. 28 Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter

1 **Für die Anordnung und Entschädigung von Kurzarbeit und einer vorübergehenden Betriebseinstellung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Das Einverständnis jedes Arbeitnehmenden zur Kurzarbeit muss schriftlich vorliegen.**

2 **Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit der Arbeitnehmenden gefährden und/oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglichen (wie bei Regen, Schnee, Blitzschlag, grosser Kälte) sind Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist.**

3 **Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters. Er hört vor der Anordnung die betroffenen Arbeitnehmenden an.**

4 **Arbeitnehmende haben sich während eines Arbeitsunterbruches infolge schlechten Wetters zur Verfügung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können, es sei denn, der Arbeitgeber habe den Arbeitnehmenden gestattet, frei über ihre Zeit zu verfügen. Arbeitnehmende haben ferner während des Arbeitsunterbruches auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters andere zumutbare Arbeit zu leisten.**

5 **Als zumutbar gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden angemessen ist.**

6 **Wer den Arbeitsunterbruch durch eine gesetzliche Versicherung entschädigen lässt (Arbeitslosenversicherung), hat für die gesetzlich erforderlichen**

Karenztage die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (Art. 24 Abs. 3) an die Jahresarbeitszeit anzurechnen. Der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 29–33

Aufgehoben

Art. 38 Abs. 2 (Feiertage)

2 ***Entschädigung bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn:*** **Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung ist die durchschnittliche Anzahl Stunden pro Tag (vgl. Art. 24 Abs. 3), die zum Grundlohn zu entschädigen sind. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Lohnabrechnungsperiode, in welche die Feiertage fallen.**

Art. 41 Basislöhne

1 **Für die nachstehend aufgeführten Lohnklassen gelten folgende, gesamtschweizerische Basislöhne, auf die die Arbeitnehmenden im Sinne eines Minimallohnes Anspruch haben. Vorbehalten sind Spezialfälle nach Artikel 45 LMV.**

2 **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**

Anhang 9, Artikel 18 von Anhang 12, Artikel 6 von Anhang 13 und Artikel 5 Absatz 2 von Anhang 17 LMV werden entsprechend der vorstehenden Zahlenwerte in Artikel 41 Absatz 2 angepasst (…).

Art. 47 Abs. 3

Aufgehoben

Art. 53

Aufgehoben

Art. 61–63

Aufgehoben

Anhang 2 zum LMV

Aufgehoben

Anhang 14 zum LMV

Aufgehoben

B) Lohnanpassungen

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 106 Franken pro Monat bzw. 60 Rappen pro Stunde. Bei Teilzeitangestellten im Monatslohn reduziert sich der Anspruch entsprechend dem Anstellungsgrad.**

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 Artikel 45 Absatz 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 Artikel 45 Absatz 2 LMV.**

Anhang 9

Basislöhne

In Anwendung von Artikel 41 LMV 2005 wird in den nachstehenden Artikeln die geografische Einteilung der Basislöhne festgelegt:

Art. 1 Basislöhne

Es gelten die folgenden Basislöhne in Schweizerfranken:

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, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Erlach, 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, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Erlach, 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.**

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)**

Stundenlohn		Lohnklasse
		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),**

Monatslohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	**5891**	**Regio Basel.**
BLAU	**5651**	**Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern: ausgenommen die Amtsbezirke; Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Erlach, 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.**

Monatslohn		Lohnklasse
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 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, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden; Diemerswil/Moosseedorf/Münchenbuchsee), Erlach, 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, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden; Diemerswil / Moosseedorf / Münchenbuchsee), Erlach, 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, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden; Diemerswil / Moosseedorf / Münchenbuchsee), Erlach, 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.**

Monatslohn		Lohnklasse
GRÜN	**4901**	**Appenzell (AI/AR), Bern, die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden; Diemerswil / Moosseedorf / Münchenbuchsee), Erlach, 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), 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, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden; Diemerswil / Moosseedorf / Münchenbuchsee), Erlach, 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, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden; Diemerswil / Moosseedorf / Münchenbuchsee), Erlach, 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

Basislöhne										
Ort	Lohnklassen									
	V		Q		A		B		C	
	Std	Mt	Std	Mt	Std	Mt	Std	Mt	Std	Mt
Aargau	B	B	R	R	R	R	B	B	B	B
Appenzell AI/AR	B	B	G	G	G	G	B	B	B	G
Regio Basel[1]	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
– Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden; Diemerswil, Moosseedorf + Münchenbuchsee), Erlach, Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a.A.	G	G	B	G	B	G	B	B	B	G
– Bern (übriges Kantonsgebiet)	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Freiburg	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Genf	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R
Glarus	B	G	B	G	B	G	B	B	B	G
Graubünden	B	B[2]	B[2]	G	B[2]	G	B	B[2]	B[2]	G
	B	G[3]	G[3]	G	G[3]	G	B	G[3]	G[3]	G
Jura	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B
Luzern	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B
Neuenburg	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B
Nidwalden, Obwalden	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B
Schaffhausen	B	B	B	G	B	G	B	B	B	G

1 **BL/BS/SO (Bezirke Dorneck-Thierstein)**
2 **ohne Bezirke Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja**
3 **Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja**

Basislöhne										
Ort	Lohnklassen									
	V		Q		A		B		C	
	Std	Mt	Std	Mt	Std	Mt	Std	Mt	Std	Mt
Schwyz[4]	**B**	**B**	**B**	**G**	**B**	**G**	**B**	**B**	**B**	**B**
Solothurn[5]	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**
St. Gallen										
– Stadt	**B**	**B**	**B**	**B**[6]	**B**	**B**[6]	**B**	**B**	**B**	**B**[6]
– Kanton[7]	**B**	**B**	**B**	**G**[8]	**B**	**G**[8]	**B**	**B**	**B**	**G**[8]
Tessin	**G**	**G**	**G**	**G**	**G**	**G**	**B**	**G**	**B**	**G**
Thurgau	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**R**	**B**
Uri	**B**	**B**	**B**	**G**	**B**	**G**	**B**	**B**	**B**	**B**
Waadt	**B**	**B**	**R**	**R**	**R**	**R**	**R**	**R**	**R**	**R**
Wallis	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**B**	**R**	**B**
Zug	**B**	**B**	**B**	**G**	**B**	**G**	**B**	**B**	**B**	**B**
Zürich	**B**	**B**	**R**	**B**	**R**	**B**	**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 den Bezirken March und Höfe**
8 **ohne Gemeinden Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach**

Anhang 12

Art. 18 Basislöhne

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

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

Anhang 13

Art. 6 Abs. 2

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

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

Anhang 17

Art. 5 Abs. 2

2 ***Basislohn:*** **Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Betriebe und Baustellen gelten in Abweichung von Artikel 41 LMV im Minimum die folgenden Basislöhne:**

Zone	Lohnklassen				
	V	**Q**	**A**	**B**	**C**
ROT	**5891**	**5236**	**5041**	**4751**	**4226**
BLAU	**5651**	**5161**	**4971**	**4626**	**4161**

II

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2006 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Buchstabe B der Vereinbarung vom 26. Mai 2005 anrechnen.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Februar 2006 in Kraft und gilt bis zum 30. September 2007.

12. Januar 2006

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Moritz Leuenberger
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 13. August 2007

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die folgenden, in **Fettschrift** wiedergegebenen Bestimmungen der Vereinbarung vom 28. März 2006 zum Landesmantelvertrag (LMV) für das Bauhauptgewerbe[1] werden allgemenverbindlich erklärt:

Zusatzvereinbarung vom 28. März 2006 zum Landesmantelvertrag 2006

Die in fett gedruckten Bestimmungen sind allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 18 Abs. 2 (**Probezeit)**

2 ***Aufgehoben***

Art. 20 Abs. 1 und 2 **(Sonderregelung für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter)**

1 **Die Arbeitgeber informieren ihre bisherigen saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthalter rechtzeitig, d.h. in der Regel vier Wochen, jedoch mindestens 14 Tage vor Saisonende, nach Abschätzung der Auftragslage über die Möglichkeiten einer Wiederbeschäftigung in der kommenden Saison. Saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter, die infolge ungenügender Qualifikation oder Arbeitsmangels nicht mehr angestellt werden können, erhalten dies schriftlich mitgeteilt. (…)**

2 **Die Arbeitgeber setzen sich dafür ein, dass ihre bisherigen saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthalter bei der Besetzung von Arbeitsstellen Priorität erhalten vor neuen saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthaltern mit gleicher Qualifikation und Leistungsbereitschaft. Bisher beschäftigte saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter, die in der kommenden Saison auf die Wiederbeschäftigung im gleichen Betrieb verzichten wollen, geben dies ihrem bisherigen Arbeitgeber rechtzeitig bekannt.**

1 Vgl. Bundesratsbeschluss vom 10. November 1998 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe, BBL **1998** 5643–5645

Art. 21 Abs. 5 (Kündigungsschutz)

5 *Kündigung bei positivem Überstundensaldo:* **Besteht zum Zeitpunkt der Kündigung ein positiver Überstundensaldo und kann dieser positive Saldo nicht im ersten Monat der Kündigungsfrist abgebaut werden, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass die Kündigungsfrist um einen Monat verlängert wird.**

Art. 38 Abs. 4 (Feiertage)

4 *Saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter*: **Saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter, welche im betreffenden Kalenderjahr während mindestens sieben Monaten im Betrieb angestellt gewesen sind, erhalten die in die Weihnachts- und Neujahrswochen fallenden, entschädigungsberechtigten Feiertage (höchstens jedoch zwei) im Sinne einer Treueprämie vergütet, sofern diese Feiertage nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen.**

Art. 39 Abs. 1 Bst. a (Kurzabsenzen)

1 **Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder die für mehr als drei Monate angestellt worden sind, haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:**

a.	**Entlassung aus der Wehrpflicht:**	**½ Tag. Der Anspruch beträgt 1 Tag, sofern der Ort, an welchem die Inspektion stattfindet, so weit entfernt ist, dass die Arbeitnehmenden nicht mehr zur Arbeit erscheinen können;**

Art. 40 Abs. 1 (Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst)

1 *Höhe des Entschädigungsanspruches:* **Arbeitnehmende haben Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Schutz- oder Zivildienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, beträgt während:**

	Ledige	Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten
der ganzen Rekrutenschule	**50 %**	**80 %**
eines anderen obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes:		
– in den ersten 4 Wochen	**100 %**	**100 %**
– ab 5. bis 21. Woche	**50 %**	**80 %**
– ab 22. Woche (Durchdiener)	**50 %**	**80 %**

Art. 47 Abs. 2 (Entlöhnung und Lohnauszahlung)

2 *Auszahlung:* **Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat in bar oder bargeldlos entrichtet. Arbeitnehmende haben – unabhängig ihrer Entlöhnungsart – Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung, welche neben dem Lohn auch eine Abrechnung der gearbeiteten Stunden zu enthalten hat.**

Art. 52 Abs. 3 (Lohnzuschläge, Allgemeines)

3 Die Zuschläge nach Artikel 26 (Überstunden) sowie Artikel 55 LMV (Nachtarbeit) und Artikel 56 LMV (Sonntagsarbeit) werden nicht kumuliert. Es wird jeweils der höhere Ansatz angewendet.

Art. 55 Abs. 3 (Vorübergehende Nachtarbeit)

3 ***Aufgehoben***

Art. 66

Aufgehoben

Art. 67

Aufgehoben

Art. 69

Aufgehoben

Art. 76 Lokale paritätische Berufskommission: Bestellung, **Befugnisse und Aufgaben**

1 *Bestellung:* Die Vertragsparteien des lokalen GAV bestellen eine lokale paritätische Berufskommission (PBK) in der Rechtsform eines Vereines. Die Statuten sind von den Vertragsparteien des LMV zu genehmigen. **Bestellte lokale paritätische Berufskommissionen sind ausdrücklich ermächtigt, den LMV 2006 während seiner Gültigkeit zu vollziehen.**

2 *Befugnis:* Die Vertragsparteien des LMV sind verpflichtet, den lokalen paritätischen Berufskommissionen die erforderlichen Vollmachten zur Vertretung des gemeinsamen Anspruchs gemäss Art. 357*b* OR zu erteilen.

3 *Aufgaben:* **Die lokale paritätische Berufskommission**[2] **hat folgende Aufgaben:**

a) **Auftrags und namens der LMV-Vertragsparteien die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des LMV inklusive deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen, sofern im LMV oder in einer anderen Vereinbarung keine andere Lösung getroffen wurde,** und den lokalen

2 Der lokalen PBK gleichgestellt ist die PK-UT (Anhang 12).

GAV anzuwenden und durchzusetzen sowie allfällige Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten über die Anwendung des lokalen GAV zu schlichten;

b) insbesondere obliegen ihr:

1. Die Durchführung von gemeinsamen Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb, entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;

2. die Prüfung der betrieblichen Arbeitszeitkalender (Art. 25 Abs. 4 LMV), soweit dazu der LMV nicht eine andere Zuständigkeit festlegt, wie gemäss der Zusatzvereinbarung «Untertagbau» oder Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»;

3. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung (Art. 42, 43 und 45 LMV);

4. Vollzug der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6);

5. Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb;

6. Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Artikel 33 der Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 5);

7. allfällige Mitteilung an Behörden, wie kantonale Arbeitsämter, öffentliche schweizerische Bauherrschaften, bei rechtskräftig beurteilten Verstössen gegen den LMV (inkl. Lokaler GAV).

4 *Verfahren:* **Die lokale paritätische Berufskommission führt ihre Verfahren nach rechtsstaatlichen Grundsätzen durch** (die Einzelheiten werden von der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission SVK in einem für alle lokalen paritätischen Berufskommissionen verbindlichen Reglement festgelegt). **Die lokale paritätische Berufskommission:**

a) beschliesst eine Firma bezüglich Einhaltung des LMV zu kontrollieren bzw. kontrollieren zu lassen, sofern die Firma ihren Sitz in ihrem Gebiet hat bzw. die Baustelle sich in diesem Gebiet befindet. In den anderen Fällen benachrichtigt sie die örtlich zuständige lokale paritätische Berufskommission,

b) führt mit bevollmächtigten Mitgliedern der Kommission in der Regel unter schriftlicher Voranzeige eine Kontrolle bezüglich Einhaltung des LMV durch und kontrolliert die Baustellen, soweit sich der Firmensitz bzw. die Baustellen in ihrem Gebiet befinden. Sie kann Rechtshilfe bei anderen lokalen paritätischen Berufskommissionen anfordern,

c) erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher der betroffenen Firma zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist, in der Regel zwei Wochen, zugestellt wird,

d) sie kann die Aufgaben gemäss lit. b und c auch durch einen spezialisierten Dritten vornehmen lassen,

e) fasst nach Abschluss der Untersuchung einen schriftlichen Beschluss, der den eigentlichen Beschluss, eine kurze Begründung sowie eine Rechtsmittelbelehrung zu enthalten hat. Im Beschluss ist festzuhalten:

1. ob das Verfahren ohne Folgen eingestellt wird oder

2. ob neben der Feststellung der Verletzung des LMV bzw. des lokalen GAV eine Verwarnung oder eine Sanktion ausgesprochen wird,

3. ob eine allfällige Mitteilung an die Behörden erfolgt und

4. die Tragung (Verlegung) der Kontroll- und Verfahrenskosten.

5 *Zuständigkeit:* **Für den Entscheid (Beschluss) ist die lokale paritätische Kommission am Sitz der betroffenen Firma zuständig; sie wird auch tätig, falls ihr eine andere paritätische Kommission eine allfällige Verletzung von LMV-Bestimmungen mitteilt. Bei Firmen mit Sitz im Ausland ist die lokale paritätische Kommission am Ort der Baustelle zuständig. Besondere Regelungen, wie bei Untertagbauarbeiten oder bei Arbeiten des Grund- und Spezialtiefbaus, bleiben vorbehalten.**

6 *Rechtshilfe:* **Verweigert eine angerufene paritätische Berufskommission die anbegehrte Rechtshilfe gemäss Absatz 4 dieses Artikels (lit. a und b), bestimmt die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK die für die Kontrolle und die allenfalls zu ergreifenden Sanktionen zuständige paritätische Berufskommission.**

Art. 79 Abs. 2bis (Sanktionen)

2bis **Die Kontroll- und Verfahrenskosten sind denjenigen Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern aufzuerlegen, welche Bestimmungen des LMV verletzt haben oder die, sofern keine Zuwiderhandlung gegen den LMV festgestellt worden ist, Anlass zur Kontrolle und/oder zum Verfahren gegeben haben.**

Anhang 4 **Saisonniervereinbarung**

Aufgehoben

Anhang 11 **Tabelle zur Berechnung der Abgangsentschädigung gemäss Artikel 67 LMV**

Aufgehoben

Anhang 12

Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten

(«Untertagbauvereinbarung»)

vom 8. Dezember 2005

Kapitel 1: Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

(…)

2 **Soweit sich in der Zusatzvereinbarung keine Regelungen finden, gilt der LMV** (…).

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 Untertagbauten[3] **im Geltungsbereich des LMV ausführen.** (…)

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

Art. 5 Grundsatz

Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung ist (…) die paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig.

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

(…)

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

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

[3] Die Aufgaben der paritätischen Berufskommission (PK-UT) richten sich nach Artikel 76 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).

Kapitel 3: Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 8 Schriftlicher Arbeitsvertrag

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

Art. 10 Arbeitszeit

[1] Die jährlichen Höchstarbeitszeiten richten sich nach Artikel 24 LMV; die wöchentliche Höchstarbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften von Artikel 25 ff. LMV (…), unter Vorbehalt von Artikel 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 Artikel 11 dieser Vereinbarung 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 (…) 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 (…), 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 (…) **gilt in der Regel das Basis- bzw. Wohnlager der Untertagbaustelle.** (…)

Art. 14 Verpflegung und Versetzung

1 In Abänderung von Artikel 60 LMV hat jeder Arbeitnehmende Anspruch auf eine tägliche Verpflegungsentschädigung von 13 Franken.

1.1 Auf Baustellen mit ununterbrochenem Schichtbetrieb gemäss Artikel 17 Absatz 2 Anhang 12 LMV hat jeder Arbeitnehmende Anspruch auf eine tägliche Verpflegungsentschädigung von 16 Franken.

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

2 Weiterer Auslagenersatz wird in den folgenden Fällen ausgerichtet:

(…)

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 Absatz 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 75 Franken pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 3 Std.)**
  - **– beim ununterbrochenen Schichtbetrieb 100 Franken 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 Artikel 56 LMV (Sonntagsarbeit) sowie Artikel 58 LMV (Untertagarbeit) sowie Artikel 59 LMV (dauernde Nachtarbeit).

Art. 16 Untertagzuschläge

Die Zuschläge für Untertagsarbeiten gemäss Artikel 58 LMV betragen:

a) Stufe 1:

4.50 Franken 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:

2.70 Franken 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: Fundationsschicht, 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 1 Franken pro Stunde.**

[2] **Ununterbrochener Schichtbetrieb im Sinne dieser Bestimmung herrscht auf Baustellen, bei denen gemäss vom SECO bewilligtem Schichtplan während sieben Tagen, also auch am Sonntag, gearbeitet wird.**

Art. 18 Nachtzuschlag

Der Nachtzuschlag für dauernde Nachtschichtarbeit richtet sich nach Artikel 59 LMV. Er beträgt 2 Franken pro Stunde.

Art. 19 Nachtzeitzuschlag

[1] **Der Nachtzeitzuschlag (…) richtet sich nach Artikel 17*b* 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 Artikel 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 Artikel 42ff. LMV.**

[2] **Für die Kategorien A und Q gelten jedoch folgende Bezeichnungen:**

- **Kat. A: Mineur, Tunnelfacharbeiter (bisher Guniteur, Jumbist, Maschinist) und Werkstattpersonal (Hilfsmechaniker, Hilfselektriker usw.) ohne Berufsausweis, vom Arbeitgeber anerkannt.**
- **Kat. Q: Tunnelbauer (bisher Guniteur, 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 Inkrafttreten (1. Juni 2004) 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.**

II

Dieser Beschluss tritt am 1. September 2007 in Kraft und gilt bis zum 30. September 2007.

13. August 2007

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Micheline Calmy-Rey
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Wiederinkraftsetzung und Änderung vom 22. September 2008

Der Schweizerische Bundesrat

beschliesst:

I

Die Bundesratsbeschlüsse vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 22. August 2003, vom 4. Mai 2004, vom 3. März 2005, vom 9. März 2005, vom 12. Januar 2006 und vom 13. August 2007[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages (LMV) für das Bauhauptgewerbe werden wieder in Kraft gesetzt.

II

Die in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüsse vom 10. November 1998, vom 22. August 2003 und vom 4. Mai 2004 werden zudem wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 2 Abs. 2, 4 und 5

2 Von den Bestimmungen über die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 8 Abs. 2 und 3bis LMV) sind ausgenommen die Kantone Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis. Ebenfalls ausgenommen sind die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung.

(…)

4 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die in den Betrieben nach Ziffer 3 beschäftigten Arbeitnehmer (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Auf Arbeitnehmer in einem Lehrverhältnis gilt, unabhängig ihres Alters, der Anhang 1 zum LMV.

Ausgenommen sind:

a. Poliere und Werkmeister,

b. das leitende Personal,

1 BBl **1998** 4945–4947, **1999** 3122–3123, **2003** 6070–6072, **2004** 2565–2566, **2005** 2097–2098 2229–2230, **2006** 833–834, **2007** 6069–6070)

c. das technische und administrative Personal,

d. das Kantinen- und Reinigungspersonal.

5 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des LMV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer[2] sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung[3] gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Ziffer 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des LMV zuständig.

III

Folgende, in **Fettschrift** gedruckte Änderungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen LMV für das Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Zusatzvereinbarung zum Landesmantelvertrag 2006
(LMV 2008)

vom 14. April 2008

Art. 8 Abs. 2, 3 und 3bis **(Vollzugsfonds, Bildungsfonds** und flexibles Rentenalter

2 **Der Vollzugsfonds bezweckt die Deckung der Kosten im Vollzug des LMV** und der lokalen GAV**, die Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie die Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters. Grundsätzlich haben alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmende einen Beitrag von 0,42 % der Suva-pflichtigen Lohnsumme zu leisten; die dem LMV unterstellten Betriebe[4] haben einen Beitrag von 0,02 % der Suva-pflichtigen Lohnsumme der dem Vollzugsfonds unterstellten Arbeitnehmenden zu leisten.**

3 ***Aufgehoben***

3bis[5] **Der Bildungsfonds bezweckt die Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses sowie die Förderung der Aus- und Weiterbildung. Grundsätzlich haben alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmende und Betriebe[6] je einen Beitrag von 0,28 % der Suva-pflichtigen Lohnsumme, insgesamt also 0,56 % der Suva-pflichtigen Lohnsumme der dem Bildungsfonds unterstellten Arbeitnehmenden zu leisten.**

2 SR **823.20**
3 EntsV, SR **823.201**
4 Arbeitgeber
5 **Diese Bestimmung tritt am 1. April 2010 in Kraft.**
6 Arbeitgeber

Art. 24 Abs. 3 und 3bis (Jährliche Arbeitszeit [Jahrestotalstunden])

3 **Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen Arbeitszeitkalender bzw. dem am Ort des Betriebs geltenden sektionalen Arbeitszeitkalender angerechnet.**

3bis **Beim Eintritt und beim Austritt eines Arbeitnehmenden während des Jahres berechnet sich die Arbeitszeit pro rata gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender. Beschäftigten im Monatslohn werden beim Austritt die über dem pro-rata-Anteil der Jahressollstunden gemäss Absatz 2 liegenden Stunden zusätzlich zum Grundlohn vergütet.**

Art. 25 Abs. 1, 3, 3bis und 3ter (Wöchentliche Arbeitszeit und Schichtarbeit)

1 ***Wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit):*** **Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch den Betrieb in einem bis spätestens Ende Jahr für das Folgejahr erstellten Arbeitszeitkalender innerhalb der Vorgaben nach Absatz 2 festgelegt. Die Vertragsparteien stellen gemeinsam erarbeitete Muster für diese Arbeitszeitkalender zur Verfügung. Unterlässt der Betrieb die Erstellung und Bekanntgabe eines Arbeitszeitkalenders an die Mitarbeitenden, gilt der sektionale Arbeitszeitkalender am Ort des Betriebes, welchen die lokalen Paritätischen Berufskommissionen jährlich erstellen. Sie können dabei zur Berücksichtigung besonderer geographischer und klimatischer Bedingungen in ihrem Gebiet soweit notwendig von Absatz 2 abweichen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender darf dabei nicht über die von der paritätischen Kommission gesetzten Grenzen (Bandbreite) hinausgehen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender ist der Paritätischen Berufskommmission bis Mitte Januar zuzustellen.**

(…)

3 ***Abweichungen:*** **Der Betrieb kann den Arbeitszeitkalender für den ganzen Betrieb oder einzelne Teile (Baustellen) unter Berücksichtigung von Absatz 2 und der maximalen Jahressollstundenzahl wegen Arbeitsmangels, Schlechtwetters oder technischer Störungen nachträglich abändern. Dabei können die minimalen Wochenstunden unterschritten und die maximalen Wochenstunden bis höchstens 48 Stunden überschritten werden. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit muss jedoch in einem zwingenden Zusammenhang zum Vorfall stehen, welcher vorgängig zu einer Reduktion der Arbeitszeit führte. Eine wiederholte Anpassung des Arbeitszeitkalenders ist möglich.**

3bis ***Modalitäten:*** **Die nachträgliche Abänderung des Arbeitszeitkalenders gemäss Absatz 3 kann nur für die Zukunft Wirkung entfalten. Die Mitspracherechte der Arbeitnehmenden gemäss Artikel 48 Arbeitsgesetz und Artikel 69 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz sind einzuhalten. Der Arbeitszeitkalender und seine allfälligen Änderungen müssen für alle betroffenen Mitarbeitenden zugänglich sein.**

3ter ***Behandlung von nicht gearbeiteten Ausfallstunden:*** **Ist im Nachhinein im Vergleich zur früheren Arbeitszeitreduktion weniger Mehrarbeit erforderlich,**

dann geht die Differenz zu Lasten des Arbeitgebers, d.h. der Arbeitgeber darf am Jahresende den Lohn des Arbeitnehmenden nicht entsprechend kürzen, obwohl der Arbeitnehmende insgesamt weniger gearbeitet hat. Ein Übertrag in Form von Reservestunden ist nicht möglich.

Art. 41 Abs. 2 und 3 (Basislöhne)

[2] **Die Basislöhne (…) je Lohnklasse betragen in Franken im Monat bzw. in der Stunde (Einteilung siehe Anhang 9):**

a. Basislohn

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**6068/34.50**	**5393/30.65**	**5192/29.50**	**4894/27.80**	**4353/24.75**
BLAU	**5821/33.05**	**5316/30.20**	**5120/29.10**	**4765/27.05**	**4286/24.35**
GRÜN	**5573/31.65**	**5244/29.80**	**5048/28.70**	**4636/26.35**	**4224/24.00**

b. Basislohn ab dem 1. Januar 2009

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**6219/35.35**	**5528/31.40**	**5322/30.25**	**5016/28.50**	**4462/25.35**
BLAU	**5966/33.90**	**5449/30.95**	**5248/29.80**	**4884/27.75**	**4393/24.95**
GRÜN	**5713/32.45**	**5375/30.55**	**5174/29.40**	**4752/27.00**	**4330/24.60**

[3] **Der Basis-Stundenlohn wird wie folgt errechnet: Monatslohn gemäss Absatz 2 dieses Artikels geteilt durch 176 (der Divisor ergibt sich aus Jahrestotalstunden dividiert durch Anzahl Monate; gegenwärtig: 2112 : 12 = 176).**

Art. 42 Abs. 1 (Lohnklassen)

[1] Für die in Artikel 41 LMV festgelegten Basislöhne gelten folgende Lohnklassen:

Lohnklassen		Voraussetzungen
a) Bauarbeiter		
C	**Bauarbeiter**	**Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse**
B	**Bauarbeiter mit Fachkenntnissen**	**Bauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsausweis, 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.**
b) Bau-Facharbeiter		
A	**Bau-Facharbeiter**	**Bau-Facharbeiter ohne Berufsausweis, jedoch:** **1. mit einem von der SVK anerkannten Kursausweis oder** **2. vom Arbeitgeber ausdrücklich als Bau-Facharbeiter anerkannt. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung A, oder** **3. mit einem von der SVK als nicht zur Lohnklasseneinteilung Q anerkannten ausländischen Fähigkeitszeugnis.**
Q	**Gelernter Bau-Facharbeiter**	**Bau-Facharbeiter, wie Maurer, Verkehrswegbauer (Strassenbauer) usw., mit einem von der SVK anerkannten Berufsausweis (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis) und mindestens dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit).**
c) Vorarbeiter		
V	**Vorarbeiter**	**Bau-Facharbeiter, der eine von der SVK anerkannte Vorarbeiterschule mit Erfolg absolviert hat oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter ernannt wird.**

Art. 43 Abs. 1 (Einreihung in die Lohnklassen)

[1] Die Einreihung in die entsprechende Lohnklasse erfolgt (…) bei der Anstellung durch den Arbeitgeber. Die Einteilung ist auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen.

Anhänge zum LMV

Anhang 2

Vereinbarung über die Anpassung der Löhne für das Jahr 2008

vom 14. April 2008

Art. 1 Allgemeines

1 **Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 haben grundsätzlich alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2007 mindestens sechs Monate in einem dem LMV unterstellten Baubetrieb gedauert hat (inkl. saisonal Beschäftige und Kurzaufenthalter). Bei den übrigen Arbeitnehmenden sind die Lohnanpassungen zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden individuell zu vereinbaren.**

2 **Der Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 dieser Vereinbarung setzt zusätzlich zu Absatz 1 dieses Artikels Volleistungsfähigkeit (vgl. Abs. 3 dieses Artikels) voraus.**

3 **Für Arbeitnehmende, die im Sinne von Artikel 45 Absatz 1 Buchstabe a LMV dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, welche die vorstehenden Ansätze unterschreiten kann. Für allfällige Meinungsverschiedenheiten gilt Artikel 45 Absatz 2 LMV.**

Art. 2 Lohnanpassung (…)

1 ***Allgemeines***

a. Alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden haben grundsätzlich Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne. Die Anpassung des individuellen (effektiven) Lohnes ist dem Arbeitnehmenden schriftlich mitzuteilen und setzt sich zusammen aus:

1. einer generellen Lohnanpassung (Sockelbetrag, Abs. 2 Bst. a) und allenfalls

2. einer individuellen Lohnanpassung (leistungsabhängiger Teil, Absatz 2 Buchstabe b).

b. Vom Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2008 geleistete Lohnerhöhungen können an die Lohnanpassung gemäss diesem Artikel angerechnet werden.

2 ***Berechnung***

Die in Absatz 1 dieses Artikels genannte Lohnanpassung ist wie folgt vorzunehmen:

a. ***Sockelbetrag:***

Der Betrieb hat jedem dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 2007 eine generelle Anpassung

(Sockelbetrag) zu gewähren. Diese Anpassung beträgt für alle Lohnklassen gemäss Artikel 42 LMV:

aa. Arbeitnehmende im Monatslohn: 100 Franken/Mt.

bb. Arbeitnehmende im Stundenlohn: 0.55 Franken/Std.

Bei Teilzeitangestellten im Monatslohn reduziert sich der Anspruch auf die pauschale Lohnanpassung entsprechend des Anstellungsgrades.

b. ***Leistungsabhängiger Teil:***

1. Der Betrieb hat die bestehende Lohnsumme der dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden im gesamten um 0,5 Prozent zu erhöhen;

2. Die Berechnung der Erhöhung der Lohnsumme erfolgt wie nachstehend:

2.1 Stichdatum für die Bestimmung der bestehenden Lohnsumme ist der 30. November 2007;

2.2 die Löhne sämtlicher dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden (Arbeitnehmende im Stundenlohn, Arbeitnehmende mit monatlich ausgeglichenem Lohn, Arbeitnehmende im Monatslohn, inkl. saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter) werden in Stundenlohnansätze umgerechnet. Die Umrechnung erfolgt auf der Grundlage der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit;

2.3 Die Summe der Stundenlöhne wird um 0,5 Prozent erhöht und die Erhöhung den betroffenen Arbeitnehmenden aufgrund ihrer Leistung verteilt. Beim Arbeitnehmenden im Monatslohn erfolgt anschliessend die Rückrechnung auf den Monatslohn nach Buchstabe b Ziffer 2 dieses Absatzes.

[3] **Pauschalzahlung:**

a. Die Arbeitnehmenden gemäss Artikel 1 dieser Vereinbarung erhalten per 1. Oktober 2008 eine einmalige Zahlung von 1060 Franken;

b. Bei Teilzeitangestellten ist die zusätzliche Zahlung gemäss Buchstabe a dieses Absatzes ebenfalls im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad zu reduzieren;

c. Für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter beträgt der Anspruch 117 Franken für jeden Monat, den sie vom 1. Januar 2008–30. September 2008 beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet haben;

d. Vom Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2008 geleistete Lohnerhöhungen können an die Lohnanpassung gemäss diesem Artikel angerechnet werden.

Anhang 5

(Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe»)

Art. 6 Abs. 2 Bst. a (Rechte und Pflichten des Arbeitgebers)

[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 erstmals in der Baubranche Mitarbeitende in der Probezeit in einer halbtägigen Sicherheitsinstruktion ausgebildet werden[7];

Anhang 6

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

Art. 12 Abs. 1 Bst. e (Aufenthaltsräume auf Baustellen)

[1] **Aufenthaltsräume müssen:**

(…)

e. die Möglichkeit zur Vorbereitung von warmen Getränken vorsehen und soweit realisierbar auch die Zubereitung von einfachen warmen Mahlzeiten unter Berücksichtigung allfälliger gesetzlicher Vorschriften zu ermöglichen.

7 Art. 2 und 5 VO 3 zum Arbeitsgesetz sowie Art. 3 und 6 der VO über die Unfallverhütung.

Anhang 9

Basislöhne

Es gelten die folgenden Basislöhne in Schweizer Franken (in Klammern: ab 1.1.2009):

Stundenlohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	**34.50 (35.35)**	**Regio Basel**[8]
BLAU	**33.05 (33.90)**	**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**[9]**, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen**[10]**, Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.**
GRÜN	**31.65 (32.45)**	**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	**30.65 (31.40)**	**Aargau, Regio Basel, Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Zürich.**
BLAU	**30.20 (30.95)**	**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	**29.80 (30.55)**	**Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**
		A (Bau-Facharbeiter)
ROT	**29.50 (30.25)**	**Genf, Aargau, Regio Basel, Waadt, Zürich.**
BLAU	**29.10 (29.80)**	**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	**28.70 (29.40)**	**Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**
		B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)
ROT	**27.80 (28.50)**	**Regio Basel, Genf, Waadt, Zürich.**

8 **Regio Basel = Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein).**
9 **Schwyz (jeweils exkl. Bezirke March und Höfe).**
10 **St. Gallen (jeweils inkl. Bezirke March und Höfe).**

Stundenlohn		Lohnklasse
BLAU	**27.05 (27.75)**	**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	**26.35 (27.00)**	
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	**24.75 (25.35)**	**Regio Basel, Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Thurgau, Waadt, Wallis, Zürich.**
BLAU	**24.35 (24.95)**	**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	**24.00 (24.60)**	**Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo und Bergell ohne Gemeinde Maloja),**

Monatslohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	**6068 (6219)**	**Regio Basel.**
BLAU	**5821 (5966)**	**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	**5573 (5713)**	**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	**5393 (5528)**	**Aargau, Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier), Regio Basel, Genf, Waadt**
BLAU	**5316 (5449)**	**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.**

Monatslohn		Lohnklasse
GRÜN	**5244 (5375)**	**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	**5192 (5322)**	**Aargau, Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**5120 (5248)**	**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	**5048 (5174)**	**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	**4894 (5016)**	**Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**4765 (4884)**	**Aargau, Appenzell (AI/AR), 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	**4636 (4752)**	**Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	**4353 (4462)**	**Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**4286 (4393)**	**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.**

Monatslohn		Lohnklasse
GRÜN	**4224 (4330)**	**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.**

Anhang 12

(Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten)

Art. 20 Basislöhne

Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen des Untertagbaus gelten im Minimum die Basislöhne (Monats- und Stundenlöhne) des Zonen Basislohnes Rot nach Artikel 41 LMV (in Klammern: ab 1.1.2009):

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**6068/34.50 (6219/35.35)**	**5393/30.65 (5528/31.40)**	**5192/29.50 (5322/30.25)**	**4894/27.80 (5016/28.50)**	**4353/24.75 (4462/25.35)**

Anhang 13

(Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»)

Art. 6 Abs. 2 (Lohnklassen und Lohnzonen)

2 **Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen gelten im Minimum die Basislöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne) des Zonen-Basislohnes Blau nach Artikel 41 LMV (in Klammern: ab 1.1.2009):**

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
BLAU	**5821/33.05 (5966/33.90)**	**5316/30.20 (5449/30.95)**	**5120/29.10 (5248/29.80)**	**4765/27.05 (4884/27.75)**	**4286/24.35 (4393/24.95)**

Anhang 17

(Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe)

Art. 5 Abs. 2 (Lohnklassen und Lohnzonen)

2 ***Basislohn:*** **Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Betriebe und Baustellen gelten in Abweichung von Artikel 41 LMV (in Klammern: ab 1.1.2009) im Minimum die folgenden Basislöhne:**

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**6068/35.85 (6219/36.75)**	**5393/31.90 (5528/32.70)**	**5192/30.70 (5322/31.45)**	**4894/28.95 (5016/29.65)**	**4353/25.75 (4462/26.35)**
BLAU	**5821/34.40 (5966/35.25**	**5316/31.40 (5449/32.20)**	**5120/30.25 (5248/31.00)**	**4765/28.15 (4884/28.85)**	**4286/25.35 (4393/25.95)**

IV

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2008 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Artikel 2 von Anhang 2 des LMV anrechnen.

V

Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2008 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2011. Artikel 8 Absatz 3bis LMV tritt am 1. April 2010 in Kraft.

22. September 2008

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Pascal Couchepin
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 11. Dezember 2008

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende, in **Fettschrift** gedruckte Änderungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 22. August 2003, vom 4. Mai 2004, vom 3. März 2005, vom 9. März 2005, vom 12. Januar 2006, vom 13. August 2007 und vom 22. September 2008[1], wiedergegebenen Landesmantelvertrages (LMV) für das Schweizerische Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Vereinbarung über die Anpassung der Löhne für das Jahr 2009
vom 14. Oktober 2008

Art. 1 Allgemeines

1 **Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 haben grundsätzlich alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2008 mindestens sechs Monate in einem Baubetrieb nach LMV gedauert hat (inkl. saisonal Beschäftige und Kurzaufenthalter). Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer individuell zu vereinbaren.**

2 **Der Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 dieser Vereinbarung setzt zusätzlich zu Absatz 1 dieses Artikels Vollleistungsfähigkeit (vgl. Abs. 3 dieses Artikels) voraus.**

3 **Für Arbeitnehmende, die im Sinne von Artikel 45 Absatz 1 Buchstabe a LMV dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, welche die vorstehenden Ansätze unterschreiten kann. Für allfällige Meinungsverschiedenheiten gilt Artikel 45 Absatz 2 LMV.**

1 BBl **1998** 4945, **1999** 3122, **2003** 6070, **2004** 2565, **2005** 2229 2097, **2006** 833, **2007** 6069, **2008** 8003

Art. 2 Lohnanpassung

[1] **Allgemeines**

Alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden haben grundsätzlich Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne. Die Anpassung des individuellen (effektiven) Lohnes ist dem Arbeitnehmenden schriftlich mitzuteilen und setzt sich zusammen aus:

- **einer generellen Lohnanpassung (Sockelbetrag, Abs. 2 Bst. a) und allenfalls**
- **einer individuellen Lohnanpassung (leistungsabhängiger Teil, Abs. 2 Bst. b).**

[2] **Berechnungen**

Die in Absatz 1 dieses Artikels genannte Lohnanpassung ist wie folgt vorzunehmen:

a. Genereller Teil (Sockelbetrag)

Der Betrieb hat jedem dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 2008 eine generelle Anpassung (Sockelbetrag) zu gewähren. Diese Anpassung beträgt für alle Lohnklassen gemäss Artikel 42 LMV 2 Prozent.

b. Leistungsabhängiger Teil

1. Der Betrieb hat die bestehende Lohnsumme der dem LMV unterstellten Arbeitnehmer im Gesamten um 0,4 Prozent zu erhöhen.

2. Die Berechnung der Erhöhung der Lohnsumme erfolgt wie nachstehend:

2.1 Stichdatum für die Bestimmung der bestehenden Lohnsumme ist der 30. November 2008;

2.2 die Löhne sämtlicher dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden (Arbeitnehmer im Stundenlohn, Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichenem Lohn, Arbeitnehmer im Monatslohn, inkl. saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter, werden in Stundenlohnansätze umgerechnet. Die Umrechnung erfolgt auf der Grundlage der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit;

2.3 die Summe der Stundenlöhne wird um 0,4 Prozent erhöht und die Erhöhung den betroffenen Arbeitnehmenden aufgrund ihrer Leistung verteilt. Beim Arbeitnehmenden im Monatslohn erfolgt anschliessend die Rückrechnung auf den Monatslohn nach Buchstabe b Ziffer 2 dieses Absatzes.

Art. 3 Anpassung der Mittagessenentschädigung (Art. 60 LMV)

Die Mittagessenentschädigung gemäss Artikel 60 Absatz 2 LMV wird auf 13 Franken erhöht. Alle weiteren Bestimmungen von Artikel 60 LMV bleiben unverändert.

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2011.

11. Dezember 2008

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Pascal Couchepin
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 7. September 2009

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende, in **Fettschrift** gedruckte Änderungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 22. August 2003, vom 4. Mai 2004, vom 3. März 2005, vom 9. März 2005, vom 12. Januar 2006, vom 13. August 2007, vom 22. September 2008 und vom 11. Dezember 2008[1], wiedergegebenen Landesmantelvertrages (LMV) für das Schweizerische Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Anhang 18

Zusatzvereinbarung «Genf»
zum Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV)

Abweichend von den Artikeln 8, 23 Absatz 2 Buchstabe b, 24 Absatz 2 und 60 Absatz 2 des LMV gelangen im Kanton Genf die nachfolgenden Bestimmungen zur Anwendung:

Art. 1 Materielle Bestimmungen

[1] **Pause: Das ganze Jahr über wird am Vormittag eine obligatorische Arbeitspause von 15 Minuten zugestanden.**

- **a. Sie zählt nicht zur effektiven Arbeitszeit.**
- **b. Sie wird mit jeweils 2.9 % des monatlichen Bruttolohns gemäss AHV-Abrechnung vergütet (13. Monatslohn und Ferien ausgeschlossen) und mit Sozialabzügen belastet.**
- **c. Der Betrag ist auf den Lohnabrechnungen separat anzugeben.**
- **d. Während dieser Zeit darf der Arbeitnehmer die Baustelle nicht verlassen.**

[2] **Auf dem Gebiet des Kantons Genf beträgt die tägliche Entschädigung für Fahrtkosten und Mittagessen 21.60 Franken.**

1 BBl **1998** 5643, **1999** 3419, **2003** 6070, **2004** 2565, **2005** 2097 2229, **2006** 833, **2007** 6069, **2008** 9227

[3] Lohnkategorien

a. Maschinisten der Gruppe I (Führer kleiner Geräte, Führer von Maschinen für Erdarbeiten bis zu 6 Tonnen, Führer leichter Kräne) unterliegen dem Mindestlohn B, erhöht um 5 % (Klasse B1: 5267/29.90 Franken), unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit.

b. Maschinisten der Gruppe II (Führer von Maschinen für Erdarbeiten ab 6 Tonnen, Chauffeur) sind im Mindestlohn der Klasse A eingeschlossen.

c. Kranführer, die über eine abgeschlossene Kranführerausbildung oder einen entsprechenden Abschluss verfügen, zählen zur Lohnklasse Q.

[4] Feiertage und allgemeine Schliessung der Baustellen

a. Die Arbeiter haben gemäss Artikel 38 Absatz 2 LMV Anrecht auf eine Entschädigung für den Einkommensverlust für die folgenden 9 Feiertage:

1. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Genfer Bettag, Weihnachten und 31. Dezember.

b. Der 1. Mai und die Freitage nach Auffahrt und Genfer Bettag sind arbeitsfreie Tage. Diese müssen im Rahmen des Arbeitszeitkalenders kompensiert werden.

c. Wenn ein Feiertag auf einen Samstag oder Sonntag fällt, wird er durch einen anderen arbeitsfreien Tag ersetzt. Die Bezahlung der Feiertage erfolgt am Ende des entsprechenden Monats.

d. Allgemeine Schliessung der Baustellen: Abgesehen von Ausnahmefällen sind die Baustellen samstags und sonntags, an den Brückentagen am Jahresende, an Feiertagen sowie am 1. Mai und an den Freitagen nach Auffahrt und Genfer Bettag geschlossen.

Art. 2 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag

[1] Die Arbeitnehmer und die Lernenden sind verpflichtet, jeweils folgende Beiträge an die Kosten für den Vollzug und die berufliche Weiterbildung zu leisten:

a. 0.7 % des Bruttolohns, gemäss AHV-Abrechnung; der Lohnabzug erfolgt durch den Arbeitgeber (13. Monatslohn ausgenommen).

b. 0.3 % des Bruttolohns, gemäss AHV-Abrechnung; der Lohnabzug erfolgt über den Arbeitgeber (13. Monatslohn ausgenommen).

[2] Der Arbeitgeberbeitrag liegt bei 0.3 % des Bruttolohns gemäss AHV (13. Monatslohn ausgenommen).

[3] Die Verwendung der paritätischen Fondsbeträge unterliegt der Kompetenz der paritätischen Berufskommission des Kantons Genf (CPGO). Diese werden für Folgendes eingesetzt:

a. Kontrolle sowie Anwendung des LMV,

b. Kontrolle der Anwendung der flankierenden Massnahmen,

c. Sozialleistungen und Sozialhilfe,

d. berufliche Aus- und Weiterbildung,

e. Übersetzungs- und Druckkosten,

f. Anwerbung und Förderung des Berufnachwuchses,

g. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

[4] **Den lokalen Vertragsparteien steht gemäss Artikel 357*b* Absatz 1 des Obligationenrechts ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Vertrags zu.**

Art. 3 Kompetenzen der paritätischen Berufskommission des Kantons Genf

Die paritätische Berufskommission des Kantons Genf (CPGO) ist berechtigt, die Einhaltung der Bestimmungen dieser Zusatzvereinbarung zu kontrollieren, deren Anwendung zu gewährleisten und allfällige Zuwiderhandlungen zu sanktionieren.

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2009 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2011.

7. September 2009

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Hans-Rudolf Merz
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 7. Dezember 2009

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die Bundesratsbeschlüsse vom 10. November 1998 und vom 22. September 2008[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages (LMV) für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) werden wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 2 Abs. 2, 6 und 7

2 Von den Bestimmungen über die Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge (Artikel 8 LMV) sind ausgenommen die Kantone Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis. Ebenfalls ausgenommen sind die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung.

(…)

6 Für das Inkasso, die Verwaltung und die Verwendung der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge (Art. 8 LMV) ist der Parifonds Bau zuständig.

7 Der Parifonds Bau ist berechtigt, alle notwendigen Kontrollen bezüglich der Einhaltung der Bestimmungen über die Beitragspflicht und die Anspruchsberechtigung auf Leistungen durchzuführen.

II

Folgende, in **Fettschrift** gedruckte Änderungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 22. August 2003, vom 3. März 2005, vom 9. März 2005, vom 12. Januar 2006, vom 13. August 2007, vom 22. September 2008, vom 11. Dezember 2008 und vom 7. September 2009[2], wiedergegebenen Landesmantelvertrages für das Schweizerische Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

1 BBl **1998** 5643, **2008** 8003
2 BBl **1998** 5643, **1999** 3419, **2003** 6070, **2005** 2229 2097, **2006** 833, **2007** 6069, **2008** 8003 9227, **2009** 6209

Zusatzvereinbarung
zum Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV)
vom 11. September 2009

Art. 8[3] **Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge**

[1] **Parifonds Bau: Der (…) Parifonds Bau ist zuständig für den Einzug und die Verwaltung der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge (…).**

[2] **Geltungsbereich: Dem Parifonds Bau sind die räumlich, betrieblich und persönlich dem Landesmantelvertrag unterstehenden Arbeitgeber und die von diesen Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden unterstellt. Davon ausgenommen sind die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung. Ebenfalls ausgenommen sind die Kantone Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis.**

[3] **Zweck des Parifonds Bau: Der Parifonds Bau bezweckt einerseits die Deckung der Kosten im Vollzug des LMV (…) sowie die Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters. Andererseits bezweckt der Parifonds Bau die Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses, die Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie die Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten.**

[3bis] ***Aufgehoben***

[4] **Beiträge: Alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden haben unabhängig von einer Verbandsmitgliedschaft einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0,7 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme[4] zu leisten. Der Arbeitgeber sorgt für Einzug und Ablieferung der Beiträge an den Parifonds Bau. Die dem LMV unterstellten Arbeitgeber haben einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0,5 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme[5] der dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. der Lernenden zu leisten. Arbeitgeber mit einer Tätigkeit in der Schweiz bis 90 Tage pro Jahr haben 0,4 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme[6] (0.35 % Arbeitnehmerbeitrag; 0.05 % Arbeitgeberbeitrag) der dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. der Lernenden zu leisten, mindestens aber 20 Franken pro Monat und Arbeitgeber.**

(…)

3 **Die Absätze 2, 3 und 3bis in der Fassung des Bundesratsbeschlusses vom 22. September 2008 sind aufgehoben.**
4 Entspricht der SUVA-Lohnsumme.
5 Entspricht der SUVA-Lohnsumme.
6 Entspricht der SUVA-Lohnsumme.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2010 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2011.

7. Dezember 2009

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Hans-Rudolf Merz
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 17. Dezember 2009

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende, in **Fettschrift** gedruckte Änderungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 22. August 2003, vom 3. März 2005, vom 9. März 2005, vom 12. Januar 2006, vom 13. August 2007, vom 22. September 2008, vom 11. Dezember 2008, vom 7. September 2009 und vom 7. Dezember 2009[1], wiedergegebenen Landesmantelvertrages (LMV) für das Schweizerische Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Zusatzvereinbarung über die Anpassung der Löhne für das Jahr 2010
vom 7. November 2009

Art. 1 Allgemeines

1 **Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 haben grundsätzlich alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2009 mindestens sechs Monate in einem dem LMV unterstellten Baubetrieb gedauert hat (inkl. saisonal Beschäftige und Kurzaufenthalter). Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer individuell zu vereinbaren.**

2 **Der Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 dieser Vereinbarung setzt zusätzlich zu Absatz 1 dieses Artikels Vollleistungsfähigkeit (vgl. Abs. 3 dieses Artikels) voraus.**

3 **Für Arbeitnehmer, die im Sinne von Artikel 45 Absatz 1 Buchstabe a LMV dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, welche die vorstehenden Ansätze unterschreiten kann. Bei allfälligen Meinungsverschiedenheiten gilt Artikel 45 Absatz 2 LMV.**

1 BBl **1998** 5643, **1999** 3419, **2003** 6070, **2005** 2229, 2097, **2006** 833, **2007** 6069, **2008** 8003, 9227, **2009** 6209 8853

Art. 2 Lohnanpassung[2]

[1] **Alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmer haben grundsätzlich Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne. Die Anpassung des individuellen (effektiven) Lohnes ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.**

[2] **Der Betrieb hat jedem dem LMV unterstellten Arbeitnehmer auf der Grundlage des Einzellohnes vom 31. Dezember 2009 eine generelle Anpassung zu gewähren. Diese Anpassung beträgt für alle Lohnklassen gemäss Artikel 42 LMV 1 Prozent.**

Art. 3 Anpassung der Mittagessenentschädigung (Art. 60 LMV)

Die Mittagessenentschädigung gemäss Artikel 60 Absatz 2 LMV wird von 13 Franken auf 14 Franken erhöht.

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2010 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2011.

17. Dezember 2009

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Hans-Rudolf Merz
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

2 Die Basislöhne gemäss Artikel 41 LMV bleiben unverändert.

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 2. Dezember 2010

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende, in **Fettschrift** gedruckte Änderungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 22. August 2003, vom 3. März 2005, vom 9. März 2005, vom 12. Januar 2006, vom 13. August 2007, vom 22. September 2008, vom 11. Dezember 2008, 7. September 2009, vom 7. Dezember 2009 und vom 17. Dezember 2009[1] wiedergegebenen Landesmantelvertrages (LMV) für das Schweizerische Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 58 Untertagarbeiten

[1] **Arbeitnehmende, die im Untertagbau eingesetzt werden, haben Anspruch auf einen Zuschlag für die effektiv untertags geleistete, lohnberechtigte Arbeitszeit.**

[2] **Als «Untertagbauten» gelten Tunnel, Stollen, Kavernen und Schächte, die bergmännisch[2] unter der Erdoberfläche erstellt, erweitert oder rekonstruiert werden. Im Sinne dieser Regelung werden Vertikalschächte, die abgeteuft werden und deren Schafttiefe mehr als 20 m aufweist (gemessen ab Arbeitsplanum, von welchem der Schaft abgeteuft wird), den Untertagbauten gleichgestellt; der Zuschlag für Untertagarbeiten wird ab 20 m Tiefe bezahlt.**

[3] **Die Zuschläge für Untertagarbeiten und Sanierungen von Untertagbauten sind in der Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten (Anhang 12) geregelt.**

1 BBl **1998** 5643, **1999** 3419, **2003** 6070, **2005** 2229 2097, **2006** 833, **2007** 6069, **2008** 8003 9227, **2009** 6209 8853 9145

2 Mit «bergmännisch» sind Untertagsarbeiten gemeint, unabhängig vom Vortriebsverfahren, wie Sprengvortrieb, Vortrieb mit Tunnelbohrmaschine, Vortrieb mit Teilschnittmaschine, Schildbauweise usw.

Anhang 12

Zusatzvereinbarung für Untertagbauten («Untertagbauvereinbarung»)

Kapitel 1: Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

(…)

[2] **Soweit sich in der Zusatzvereinbarung keine Regelungen finden, gilt der LMV (…).**

[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 (Arbeitgeber) nach LMV, die Untertagbauten[3] im Geltungsbereich des LMV ausführen.

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

Art. 5 Grundsatz

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

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

[1] **Zum Zwecke der Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung besteht eine eigene paritätische Berufskommission (PK-UT).**

[2] **Die paritätische Berufskommission (PK-UT) ist nach Artikel 357*b* Absatz 1 Buchstabe c OR zur gemeinsamen Durchsetzung von Konventionalstrafen gegenüber den unterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden ermächtigt. Die eigentliche Kontrolltätigkeit kann von der paritätischen Berufskommission (PK-UT) an die lokalen paritätischen Berufskommissionen des Bauhauptgewerbes delegiert werden.**

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

[3] Die Aufgaben der paritätischen Berufskommission (PK-UT) richten sich nach Artikel 76 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).

Kapitel 3: Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 8 Schriftlicher Arbeitsvertrag

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

Art. 10 Arbeitszeit

[1] Die jährlichen Höchstarbeitszeiten richten sich nach Artikel 24 LMV; die wöchentliche Höchstarbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften von Artikel 25 ff. LMV (…), unter Vorbehalt von Artikel 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 Artikel 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 (…) 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 (…), 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 (…) gilt in der Regel das Basis- bzw. Wohnlager der Untertagbaustelle.

Art. 14 Verpflegung und Versetzung

[1] Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine tägliche Verpflegungsentschädigung. Deren Höhe bemisst sich nach Artikel 60 LMV.

[1.1] Auf Baustellen mit ununterbrochenem Schichtbetrieb gemäss Artikel 17 Absatz 2 Anhang 12 LMV hat jeder Arbeitnehmende Anspruch auf eine tägliche Verpflegungszuschlag von 3 Franken.

[1.2] Wo und insofern in Anhängen zum LMV höhere Mittagessenentschädigungen als im Anhang 12 vorgesehen sind, kommen ausschliesslich die höheren Ansätze zur Anwendung.

[1.3] Für die Verbesserung der Qualität der Kantinenverpflegung und Vergrösserung des Angebots auf Baustellen mit ununterbrochenem Schichtbetrieb wendet der Unternehmer zusätzlich 3 Franken pro Tag und Arbeitnehmenden auf.

[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 (…).

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

a) An den gemäss gültigem Schichtplan definierten Arbeitstagen hat der Arbeitnehmende Anspruch auf die Vollversetzung (Unterkunft und Verpflegung). Jedem Arbeitnehmenden sind das Morgenessen und eine Hauptmahlzeit in Naturalien geschuldet. Anstelle eines Morgenessens wird auf Bestellung eine gleichwertige Verpflegung abgegeben. Die Unterkunft und die zweite Hauptmahlzeit werden finanziell entschädigt, unter Berücksichtigung der Verpflegungsentschädigung gemäss Ziffer 1 und des Verpflegungszuschlages gemäss Ziffer 1.1 vorstehend. Die Höhe der Auszahlung für die Unterkunft entspricht dem Preis für die Benützung eines Einzelzimmers in der temporären Unterkunft. Die Benützung einer vom Arbeitgeber betriebenen temporären Unterkunft und die Konsumation der zweiten Hauptmahlzeit werden dem Arbeitnehmenden in Rechnung gestellt bzw. mit dem Lohn verrechnet.

Bei einem Arbeitsunterbruch von weniger als 48 Stunden hat der Arbeitnehmende während des Unterbruchs ebenfalls Anspruch auf die Vollversetzung (Unterkunft und Verpflegung) analog Ziffer 2.2 Buchstabe a Absatz 1 vorstehend.

Beträgt der Arbeitsunterbruch 48 Stunden oder mehr, erhalten die Arbeitnehmer während des Unterbruchs keine Vollversetzungsentschädigung. In diesem Falle sind die Kosten für das Logis nicht durch den Arbeitnehmer zu tragen.

Stellt der Unternehmer keine Kantine und keine temporäre Unterkunft zur Verfügung, ist die Vollversetzung geschuldet.

b) Anspruch auf Entschädigung der Reisezeit:

- **bei wöchentlicher Heimkehr 90 Franken pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 3 Std.)**
- **beim ununterbrochenen Schichtbetrieb 120 Franken 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 Stunden 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 Artikel 56 LMV (Sonntagsarbeit) sowie Artikel 59 LMV (dauernde Nachtarbeit). Arbeitnehmende, die bei Normalarbeitszeit oder im unterbrochenen Schichtbetrieb eingesetzt werden, erhalten zusätzlich den Samstagszuschlag gemäss Artikel 27 Absatz 3 LMV, sofern an mehr als fünf aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet wird.

Art. 16 Untertagzuschläge

[1] Die Zuschläge für Untertagsarbeiten gemäss Artikel 58 Absatz 2 LMV betragen:

a) Stufe 1:

5 Franken 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:

3 Franken 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: Fundationsschicht, 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.

[2] **Bei der Sanierung von Tunnelbauten sind die Zuschläge für Untertagsarbeiten gemäss Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe a und b in folgenden Fällen geschuldet, und zwar unabhängig davon, ob der Tunnel ursprünglich bergmännisch oder im Tagbau erstellt wurde:**

a) Der Zuschlag der Stufe 1 ist ausschliesslich bei Abbruch-, Ausweitungs- und Rekonstruktionsarbeiten mit Fels- oder Gesteinskontakt für die in Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe a definierten Arbeiten geschuldet und zwar in allen Fällen für die ganze Tunnellänge.

b) Der Zuschlag der Stufe 2 ist für die in Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe b definierten Arbeiten für die ganze Tunnellänge geschuldet, aber nur, wenn die Länge des Tunnels 300 m oder mehr beträgt.

Art. 17 Zuschlag bei ununterbrochenem Schichtbetrieb

[1] **Bei ununterbrochenem Schichtbetrieb beträgt der Zuschlag 1.50 Franken pro Stunde. Damit ist auch der Anspruch auf einen Zuschlag für alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden gemäss Artikel 27 Absatz 3 LMV vollständig abgegolten.**

[2] **Ununterbrochener Schichtbetrieb im Sinne dieser Bestimmung herrscht auf Baustellen, bei denen gemäss vom SECO bewilligtem Schichtplan während sieben Tagen, also auch am Samstag und Sonntag, gearbeitet wird. Dies gilt für Ein- und Mehrschichtbetriebe.**

Art. 18 Nachtzuschlag

Der Nachtzuschlag für dauernde Nachtschichtarbeit richtet sich nach Artikel 59 LMV.

Art. 19 Nachtzeitzuschlag

[1] **Der Nachtzeitzuschlag (…) richtet sich nach Artikel 17*b* 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 Artikel 41 LMV respektive den entsprechenden Zusatzvereinbarungen.

Art. 21 Lohnkategorien im Untertagbau

[1] **Im Untertagbau gelten grundsätzlich die Lohnklassenbezeichnungen gemäss Artikel 42 ff. LMV.**

[2] **Für die Kategorien A und Q gelten jedoch folgende Bezeichnungen:**

- **Kat. A: Mineur, Tunnelfacharbeiter (bisher Guniteur, Jumbist, Maschinist) und Werkstattpersonal (Hilfsmechaniker, Hilfselektriker usw.) ohne Berufsausweis, vom Arbeitgeber anerkannt.**
- **Kat. Q: Tunnelbauer (bisher Guniteur, 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] **Bei Baustellen mit temporären Unterkünften haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Einzelzimmer im Umfang von Anhang 6 LMV.**

Kapitel 4: Schlussbestimmungen

Art. 24 Übergangsbestimmungen für Verpflegung und Versetzung

Für am 1. Januar 2011 laufende Baustellen können die bestehenden baustellenspezifischen Regelungen bis zur Beendigung der Baustelle beibehalten werden.

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2011 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2011.

2. Dezember 2010

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Doris Leuthard
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Wiederinkraftsetzung und Änderung vom 15. Januar 2013

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die Bundesratsbeschlüsse vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 22. August 2003, vom 3. März 2005, vom 12. Januar 2006, vom 13. August 2007, vom 22. September 2008, 7. September 2009, vom 7. Dezember 2009, vom 17. Dezember 2009 und vom 2. Dezember 2010[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages (LMV) für das Bauhauptgewerbe werden wieder in Kraft gesetzt.

II

Die in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüsse vom 10. November 1998, vom 22. August 2003, vom 22. September 2008 und vom 7. Dezember 2009 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe werden wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 2 Abs. 2–4

2 Von den Bestimmungen über die Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge (Artikel 8 LMV) sind ausgenommen die Kantone Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis.

3 Die allgemeinverbindlich erklärten, in **fett** gedruckten Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen Landesmantelvertrages (LMV) gelten für die Arbeitgeber (Betriebe, Betriebsteile, und selbständige Akkordanten), deren Haupttätigkeit, d.h. ihr Gepräge, im Bereich des Bauhauptgewerbes liegt.

Das Gepräge Bauhauptgewerbe liegt vor, wenn eine oder mehrere der nachstehenden Tätigkeiten durch den Betrieb oder den Betriebsteil hauptsächlich, d. h. überwiegend ausgeführt werden:

a. Hochbau, Tiefbau (einschliesslich Spezialtiefbau), Untertagbau und Strassenbau (inkl. Belagseinbau);

1 BBl **1998** 5643, **1999** 3419, **2003** 6070, **2005** 2229, **2006** 833, **2007** 6069, **2008** 8003, **2009** 6209 8853 9145, **2010** 9035

b. Aushub, Abbruch, Deponie- und Recyclingbetriebe; ausgenommen sind stationäre Recyclinganlagen ausserhalb der Baustelle und das in ihnen beschäftigte Personal;

c. Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie Pflästereibetriebe;

d. Fassadenbau- und Fassaden-Isolationsbetriebe, ausgenommen Betriebe, die in der Gebäudehülle tätig sind. Der Begriff Gebäudehülle schliesst ein: geneigte Dächer, Unterdächer, Flachdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazugehörenden Unterbau und Wärmedämmung);

e. Abdichtungs- und Isolationsbetriebe für Arbeiten an der Gebäudehülle im weiteren Sinn und analoge Arbeiten im Tief- und Untertagbau;

f. Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneidunternehmen;

g. Betriebe, die Asphaltierungen ausführen und Unterlagsböden erstellen;

4 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die in den Betrieben nach Ziffer 3 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen tätig sind. Sie gelten auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Hilfstätigkeiten zum Bauhauptgewerbe in einem dem Geltungsbereich unterstellten Betrieb ausführen. Auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Lehrverhältnis gilt, unabhängig ihres Alters, der Anhang 1 zum LMV.

Ausgenommen sind:

a. Poliere und Werkmeister,

b. das leitende Personal,

c. das technische und administrative Personal,

d. das Kantinen- und Reinigungspersonal.

III

Folgende, in **Fettschrift** gedruckte Änderungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen LMV für das Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 19 Abs. 1bis und 2 (Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses)

1bis **Für Arbeitnehmer, die das 55 Altersjahr vollendet haben, betragen die Kündigungsfristen im 1. Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit einen Monat, vom 2. bis 9. Dienstjahr vier Monate und ab 10. Dienstjahr sechs Monate.**

2 **Die Kündigungsfristen gemäss Artikel 19 Absatz 1 und Absatz 1bis LMV dürfen nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden verändert (gekürzt) werden.**

Art. 21 Abs. 6 (Kündigungsschutz)

[6] Eine Kündigung kann nicht ausgesprochen werden, wenn sie nur deshalb erfolgt, weil ein Arbeitnehmer gewählter Funktionsträger einer Gewerkschaft ist. Im Übrigen gelten die Artikel 336, 336*a* und 336*b* OR.

Art. 41 Abs. 2 (Basislöhne)

[2] 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	6281/35.70	5583/31.70	5375/30.55	5066/28.80	4507/25.60
BLAU	6026/34.25	5503/31.25	5300/30.10	4933/28.05	4437/25.20
GRÜN	5770/32.80	5429/30.85	5226/29.70	4800/27.30	4373/24.85

Art. 42 Abs. 1 Bst. b, Lohnklasse A (Lohnklassen)

[1] Für die in Artikel 41 LMV festgelegten Basislöhne gelten folgende Lohnklassen:

b) Bau-Facharbeiter

A	**Bau-Facharbeiter**	**Absolvent der zweijährigen Ausbildung als Baupraktiker EBA / Strassenbaupraktiker EBA. Bau-Facharbeiter ohne Berufsausweis, jedoch:** **1. mit einem von der SVK anerkannten Kursausweis oder** **2. vom Arbeitgeber ausdrücklich als Bau-Facharbeiter anerkannt. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung A, oder** **3. mit einem von der SVK als nicht zur Lohnklasseneinteilung Q anerkannten ausländischen Fähigkeitszeugnis.**

Art. 43 Abs. 2 und 3 (Einreihung in die Lohnklassen)

[2] Der anzuwendende Basislohn kann für einen gelernten Bau-Facharbeiter, wie Maurer, oder Strassenbauer usw. (Lohnklasse Q) im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre bei unbefristeter Festanstellung im 1. Jahr um höchstens 15 %, im 2. Jahr um höchstens 10 % und im 3. Jahr um höchstens 5 % unterschritten werden.

[3] Der anzuwendende Basislohn kann für einen gelernten Baupraktiker oder Strassenbaupraktiker (Lohnklasse A) im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre bei unbefristeter Festanstellung im 1. Jahr auf den Basislohn der Lohnklasse C gekürzt, im 2. Jahr um höchstens 15 %, im 3. Jahr um höchstens 10 % und im 4. Jahr um höchstens 5 % unterschritten werden.

Art. 64 Abs. 1, Abs. 2 Bst. b und Abs. 3 Bst. b (Krankentaggeld-Versicherung)

1 ***Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung:*** **Der Betrieb ist verpflichtet, die dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden kollektiv für ein Taggeld von 90 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern[2].**

2 ***Prämien:***

(…)

b. *Aufgeschobenes Krankentaggeld:* Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung eines Karenztages je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 90 % des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten.

3 ***Minimale Versicherungsbedingungen:*** **Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzuschreiben:**

(…)

b. Entschädigung des Lohnausfalles zu 90 % infolge Krankheit nach höchstens einem Karenztag zu Lasten des Arbeitnehmenden. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten. Die Leistungen können dann und insoweit gekürzt werden, als sie den wegen des Versicherungsfalles entgangenen Verdienst (Nettoeinkommen) übersteigen.

2 Nach Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) oder den Versicherungsvertrag (VVG).

Anhänge zum LMV

Anhang 2

Vereinbarung über die Lohnanpassungen für 2012[3]
vom 28. März 2012

Art. 1 und 2 ***Aufgehoben***

Art. 4 Allgemeine Voraussetzungen

Es gelten folgende allgemeinen Voraussetzungen:

4.1 Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 5 dieser Vereinbarung haben grundsätzlich alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2011 mindestens sechs Monate in einem dem LMV unterstellten Baubetrieb gedauert hat (inkl. saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter). Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer individuell zu vereinbaren;

4.2 der Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 5 dieser Vereinbarung setzt zusätzlich zu Ziffer 4.1 dieses Artikels Volleistungsfähigkeit (siehe Ziff. 4.3 dieses Artikels) voraus;

4.3 für Arbeitnehmende, die im Sinne von Artikel 45 Absatz 1 Buchstabe. a LMV dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, welche die nachstehenden Ansätze unterschreiten kann. Für allfällige Meinungsverschiedenheiten gilt Artikel 45 Absatz 2 LMV.

Art. 5 Lohnanpassung 2012

5.1 ***Allgemeines:*** **Es ist Folgendes zu beachten:**

- **a. Alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden haben grundsätzlich bei Inkrafttreten dieses Bundesratsbeschluss einen Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne 2011;**
- **b. die Anpassungen des individuellen (effektiven) Lohnes sind dem Arbeitnehmenden schriftlich mitzuteilen und setzen sich zusammen aus:**
  - **1. einer generellen Lohnanpassung (Sockelbetrag, Art. 5.2 Bst. a) und**
  - **2. allenfalls einer individuellen Lohnanpassung (leistungsabhängiger Teil, Art. 5.2 Bst. b);**
- **c. vom Arbeitgeber im Jahr 2012 bereits geleistete Lohnerhöhungen können an die Lohnanpassung gemäss diesem Artikel angerechnet werden.**

[3] Diese Vereinbarung ersetzt die Vereinbarung vom 14. April 2008 (s. Bundesratsbeschluss vom 22. September 2008).

5.2 *Berechnung:* Die in Artikel 5.1 dieses Artikels genannten Lohnanpassungen sind wie folgt vorzunehmen:

a. *Sockelbetrag:*

Der Betrieb hat jedem dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden auf der Grundlage des Einzellohnes vom 31. Dezember 2011 eine generelle Anpassung (Sockelbetrag) von 0.5 Prozent zu gewähren;

b. *Leistungsabhängiger Teil:*

1. Der Betrieb hat die bestehende Lohnsumme der dem LMV unterstellten Arbeitnehmer für den leistungsabhängigen Teil im gesamten um 0.5 Prozent zu erhöhen;

2. Die Berechnung der Erhöhung der Lohnsumme erfolgt wie nachstehend:

2.1 Stichdatum für die Bestimmung der bestehenden Lohnsumme ist der 30. November 2011;

2.2 die Löhne sämtlicher dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden (Arbeitnehmer im Stundenlohn, Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichenem Lohn, Arbeitnehmer im Monatslohn, inkl. saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter) werden in Stundenlohnansätze umgerechnet. Die Umrechnung erfolgt gem. Artikel 41 Absatz 3 LMV;

2.3 Die Summe der Löhne gem. Ziffer 2.2. vorstehend wird um 0.5 Prozent erhöht und die Erhöhung den betroffenen Arbeitnehmenden aufgrund ihrer Leistung verteilt. Beim Arbeitnehmenden im Monatslohn erfolgt anschliessend die Rückrechnung auf den Monatslohn nach Buchstabe b Ziffer 2 dieses Absatzes.

Anhang 9

Basislöhne

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

Es gelten die folgenden Basislöhne in Schweizer Franken:

Stundenlohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	**35.70**	**Regio Basel**[4]
BLAU	**34.25**	**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**[5]**, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen**[6]**, Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.**
GRÜN	**32.80**	**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	**31.70**	**Aargau, Regio Basel, Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Zürich.**
BLAU	**31.25**	**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	**30.85**	**Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**
		A (Bau-Facharbeiter)
ROT	**30.55**	**Genf, Aargau, Regio Basel, Waadt, Zürich.**
BLAU	**30.10**	**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	**29.70**	**Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**
		B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)
ROT	**28.80**	**Regio Basel, Genf, Waadt, Zürich.**
BLAU	**28.05**	**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.**

4 **Regio Basel = Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein).**
5 **Schwyz (jeweils exkl. Bezirke March und Höfe)**
6 **St. Gallen (jeweils inkl. Bezirke March und Höfe)**

Stundenlohn		Lohnklasse
GRÜN	**27.30**	
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	**25.60**	**Regio Basel, Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Thurgau, Waadt, Wallis, Zürich.**
BLAU	**25.20**	**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	**24.85**	**Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo und Bergell ohne Gemeinde Maloja),**

Monatslohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	**6281**	**Regio Basel.**
BLAU	**6026**	**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	**5770**	**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	**5583**	**Aargau, Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier), Regio Basel, Genf, Waadt**
BLAU	**5503**	**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	**5429**	**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.**

Monatslohn		Lohnklasse
		A (Bau-Facharbeiter)
ROT	**5375**	**Aargau, Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**5300**	**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	**5226**	**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	**5066**	**Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**4933**	**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	**4800**	**Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	**4507**	**Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**4437**	**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	**4373**	**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.**

Anhang 10

Merkblatt **Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe**

Art. 2 Abs. 1 (Höhe des Krankentaggeldes)

[1] **Das Taggeld beträgt 90 % 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 Übertrittes in die Einzelversicherung siehe Art. 9 dieses Merkblattes).

Anhang 13

Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»

Art. 6 Abs. 2 (Lohnklassen und Lohnzone)

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

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
BLAU	**6026/34.25**	**5503/31.25**	**5300/30.10**	**4933/28.05**	**4437/25.20**

Anhang 17

Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe

Art. 5 Abs. 2 (Lohnklassen und Lohnzonen)

[2] **Basislohn: Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Betriebe und Baustellen gelten in Abweichung von Artikel 41 LMV im Minimum die folgenden Basislöhne:**

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**6281/37.15**	**5583/33.—**	**5375/31.80**	**5066/29.95**	**4507/26.65**
BLAU	**6026/35.60**	**5503/32.55**	**5300/31.35**	**4933/29.15**	**4437/26.25**

IV

Arbeitgeber, die seit dem 1. April 2012 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach den Artikeln 4 und 5 von Anhang 2 zum LMV anrechnen.

V

Dieser Beschluss tritt am 1. Februar 2013 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

15. Januar 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 26. Juli 2013

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende, in **Fettschrift** gedruckte Änderungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 22. August 2003, vom 3. März 2005, vom 12. Januar 2006, vom 13. August 2007, vom 22. September 2008, 7. September 2009, vom 7. Dezember 2009, vom 17. Dezember 2009, vom 2. Dezember 2010 und vom 15. Januar 2013[1], wiedergegebenen Landesmantelvertrages (LMV) für das Schweizerische Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Zusatzvereinbarung über die Anpassung der Löhne für das Jahr 2013
vom 24. Oktober 2012

Art. 2 Allgemeines

[1] **Anspruch auf eine Lohnanpassung des nachfolgenden Artikel 3 haben grundsätzlich alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2012 mindestens sechs Monate in einem dem LMV unterstellten Baubetrieb gedauert hat (inkl. saisonal Beschäftige und Kurzaufenthalter). Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer individuell zu vereinbaren.**

[2] **Der Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 3 dieser Vereinbarung setzt zusätzlich zu Absatz 1 dieses Artikels 2 Vollleistungsfähigkeit (vgl. Abs. 3 dieses Artikels) voraus.**

[3] **Für Arbeitnehmer, die im Sinne von Artikel 45 Absatz 1 Buchstabe a LMV dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, welche die nachstehenden Ansätze unterschreiten kann. Bei allfälligen Meinungsverschiedenheiten gilt Artikel 45 Absatz 2 LMV.**

1 BBl **1998** 5643, **1999** 3419, **2003** 6070, **2005** 2229, **2006** 833, **2007** 6069, **2008** 8003, **2009** 6209 8853 9145, **2010** 9035, **2013** 611

Art. 3 Anpassung der effektiven Löhne 2013

1 **Alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmer, welche die Voraussetzungen gemäss Artikel 2 dieser Vereinbarung erfüllen, haben grundsätzlich Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne. Die Anpassung des individuellen (effektiven) Lohnes ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.**

2 **Der Betrieb hat jedem dem LMV unterstellten Arbeitnehmer auf der Grundlage des Einzellohnes vom 31. Dezember 2012 eine generelle Anpassung zu gewähren. Diese Anpassung beträgt für alle Lohnklassen gemäss Artikel 42 LMV 0.5 Prozent.**

Zusatzvereinbarung über die materiellen Anpassungen des LMV
vom 25. September und 24. Oktober 2012

Der LMV für das Bauhauptgewerbe wird wie folgt geändert:

Art. 8 Abs. 4 (Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge)

4.1 **Beiträge: Alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmende inkl. Lernenden haben unabhängig von einer Verbandsmitgliedschaft einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungskostenbeitrag von 0.55 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme zu leisten. Der Arbeitgeber sorgt für Einzug und Ablieferung der Beiträge an den Parifonds Bau. Die dem LMV unterstellten Arbeitgeber haben einen Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungskostenbeitrag von 0.4 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme der dem LMV unterstellten Arbeitnehmende inkl. der Lernenden zu leisten. Arbeitgeber mit einer Tätigkeit in der Schweiz bis 90 Tage pro Jahr haben 0.3 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme (0.25 % Arbeitnehmer, 0.05 % Arbeitgeber) der dem LMV unterstellten Arbeitnehmer inkl. der Lernenden zu leisten, mindestens aber Franken 20 pro Mitarbeiter und Arbeitgeber.**

Art. 41 Abs. 2 (Basislöhne)

2 **Die Basislöhne betragen je Lohnklasse in Franken im Monat bzw. in der Stunde:**

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**6312/35.90**	**5611/31.90**	**5402/ 30.70**	**5091/28.95**	**4530/25.75**
BLAU	**6056/34.40**	**5531/31.40**	**5327/30.25**	**4958/28.20**	**4459/25.35**
GRÜN	**5799/32.95**	**5456/31.-**	**5252/29.85**	**4824/27.45**	**4395/24.95**

Anhang 9

Basislöhne

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

Es gelten die folgenden Basislöhne in Schweizer Franken:

Stundenlohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	**35.90**	**Regio Basel**[2]
BLAU	**34.40**	**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[3], Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen[4], Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.**
GRÜN	**32.95**	**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	**31.90**	**Aargau, Regio Basel, Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Zürich.**
BLAU	**31.40**	**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	**31.00**	**Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**
		A (Bau-Facharbeiter)
ROT	**30.70**	**Genf, Aargau, Regio Basel, Waadt, Zürich.**
BLAU	**30.25**	**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	**29.85**	**Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**

2 **Regio Basel = Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein).**
3 **Schwyz (jeweils exkl. Bezirke March und Höfe)**
4 **St. Gallen (jeweils inkl. Bezirke March und Höfe)**

Stundenlohn		Lohnklasse
		B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)
ROT	**28.95**	**Regio Basel, Genf, Waadt, Zürich.**
BLAU	**28.20**	**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	**27.45**	
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	**25.75**	**Regio Basel, Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Thurgau, Waadt, Wallis, Zürich.**
BLAU	**25.35**	**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	**24.95**	**Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo und Bergell ohne Gemeinde Maloja).**

Monatslohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	**6312**	**Regio Basel.**
BLAU	**6056**	**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	**5799**	**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	**5611**	**Aargau, Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier), Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**5531**	**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.**

Monatslohn		Lohnklasse
GRÜN	**5456**	**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	**5402**	**Aargau, Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**5327**	**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	**5252**	**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	**5091**	**Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**4958**	**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	**4824**	**Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	**4530**	**Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**4459**	**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.**

Monatslohn		Lohnklasse
GRÜN	**4395**	**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.**

Anhang 13

Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»

Art. 6 Abs. 2 (Lohnklassen und Lohnzone)

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

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
BLAU	**6056/34.40**	**5531/31.40**	**5327/30.25**	**4958/28.20**	**4459/25.35**

Anhang 17

Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe

Art. 5 Abs. 2 (Lohnklassen und Lohnzonen)

2 **Basislohn: Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Betriebe und Baustellen gelten in Abweichung von Artikel 41 LMV im Minimum die folgenden Basislöhne:**

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**6312/37.30**	**5611/33.15**	**5402/31.95**	**5091/30.10**	**4530/26.80**
BLAU	**6056/35.80**	**5531/32.70**	**5327/31.50**	**4958/29.30**	**4459/26.35**

Anhang 18

Art. 1 Abs. 2 und 3 Bst. a (Materielle Bestimmungen)

2 **Auf dem Gebiet des Kantons Genf beträgt die tägliche Entschädigung für Fahrtkosten und Mittagessen 23 Franken.**

3 **Lohnkategorien**

a. Maschinisten der Gruppe I (Führer kleiner Geräte, Führer von Maschinen für Erdarbeiten bis zu 6 Tonnen, Führer leichter Kräne) unterliegen dem Mindestlohn B, erhöht um 5 % (Klasse B1: 5346/30.40 Franken), unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit.

II

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2013 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach den Artikeln 2 und 3 der Zusatzvereinbarung über die Löhne anrechnen.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. September 2013 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

26. Juli 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 13. Januar 2014

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende, in **Fettschrift** gedruckte Änderungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 22. August 2003, vom 3. März 2005, vom 12. Januar 2006, vom 13. August 2007, vom 22. September 2008, 7. September 2009, vom 7. Dezember 2009, vom 17. Dezember 2009, vom 2. Dezember 2010, vom 15. Januar 2013 und vom 26. Juli 2013[1], wiedergegebenen Landesmantelvertrages (LMV) für das Schweizerische Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Zusatzvereinbarung über die Anpassung der Löhne für das Jahr 2014
vom 31. Oktober 2013

Art. 1 Allgemeines

[1] **Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne gemäss den nachfolgenden Bestimmungen haben grundsätzlich alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2013 mindestens sechs Monate in einem dem LMV unterstellten Baubetrieb gedauert hat (inkl. saisonal Beschäftige und Kurzaufenthalter). Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer individuell zu vereinbaren.**

[2] **Der Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Artikel 2 dieser Vereinbarung setzt zusätzlich zu Absatz 1 dieses Artikels Vollleistungsfähigkeit (vgl. Abs. 3 dieses Artikels) voraus.**

[3] **Für Arbeitnehmer, die im Sinne von Artikel 45 Absatz 1 Buchstabe a LMV dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, welche die nachstehenden Ansätze unterschreiten kann. Bei allfälligen Meinungsverschiedenheiten gilt Artikel 45 Absatz 2 LMV.**

1 BBl **1998** 5643, **1999** 3419, **2003** 6070, **2005** 2229, **2006** 833, **2007** 6069, **2008** 8003, **2009** 6209 8853 9145, **2010** 9035, **2013** 611 6569

Art. 2 Durchführung Lohnanpassung 2014

[1] Die Anpassung des individuellen (effektiven) Lohnes ist dem Arbeitnehmenden schriftlich mitzuteilen und setzt sich zusammen aus:

- **einer generellen Lohnanpassung von 0,4 % und allenfalls**
- **einer individuellen Lohnanpassung (leistungsabhängiger Teil).**

[2] Berechnungen

Die in Absatz 1 dieses Artikels genannte Lohnanpassung ist wie folgt vorzunehmen:

a. Genereller Teil

Der Betrieb hat jedem dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden auf der Grundlage des Einzellohnes per 31. Dezember 2013 eine generelle Anpassung zu gewähren. Diese Anpassung beträgt für alle Lohnklassen gemäss Artikel 42 LMV 0,4 Prozent.

b. Leistungsabhängiger Teil

Der Betrieb hat die bestehende Lohnsumme der dem LMV unterstellten Arbeitnehmer für den leistungsabhängigen Teil im Gesamten um 0,4 Prozent zu erhöhen. Die Berechnung der Erhöhung der Lohnsumme erfolgt wie nachstehend:

- **Stichdatum für die Bestimmung der bestehenden Lohnsumme ist der 30. November 2013;**
- **die Löhne sämtlicher dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden (Arbeitnehmer im Stundenlohn, Arbeitnehmer mit monatlich ausgeglichenem Lohn, Arbeitnehmer im Monatslohn, inkl. saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter, werden in Stundenlohnansätze umgerechnet. Die Umrechnung erfolgt auf der Grundlage der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit;**
- **die Summe der Stundenlöhne wird um 0,4 Prozent erhöht und die Erhöhung den betroffenen Arbeitnehmenden aufgrund ihrer Leistung verteilt. Beim Arbeitnehmenden im Monatslohn erfolgt anschliessend die Rückrechnung auf den Monatslohn.**

Der LMV für das Bauhauptgewerbe wird zudem wie folgt geändert:

Art. 41 Abs. 2 (Basislöhne)

[2] Die Basislöhne betragen je Lohnklasse in Franken im Monat bzw. in der Stunde (Einteilung siehe Anhang 9):

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**6337/36.—**	**5633/32.—**	**5424/30.80**	**5112/29.05**	**4548/25.85**
BLAU	**6080/34.55**	**5553/31.55**	**5348/30.40**	**4978/28.30**	**4477/25.45**
GRÜN	**5822/33.10**	**5478/31.15**	**5273/29.95**	**4843/27.50**	**4413/25.05**

Art. 60 Abs. 2 (Auslagenersatz bei Versetzungen, Mittagessenentschädigung und Kilometerentschädigung)

[2] Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegung anstelle einer Barentschädigung. Fehlt die entsprechende betriebliche Verpflegungsmöglichkeit oder können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, ist ihnen eine Mittagessenentschädigung von mindestens 15 Franken auszurichten.

Anhang 9

Basislöhne

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

Es gelten die folgenden Basislöhne in Schweizer Franken:

Stundenlohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	**36.—**	**Regio Basel[2]**
BLAU	**34.55**	**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[3], Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen[4], Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.**

2 **Regio Basel = Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein).**
3 **Schwyz (jeweils exkl. Bezirke March und Höfe)**
4 **St. Gallen (jeweils inkl. Bezirke March und Höfe)**

Stundenlohn		Lohnklasse
GRÜN	**33.10**	**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	**32.—**	**Aargau, Regio Basel, Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Zürich.**
BLAU	**31.55**	**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	**31.15**	**Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**
		A (Bau-Facharbeiter)
ROT	**30.80**	**Genf, Aargau, Regio Basel, Waadt, Zürich.**
BLAU	**30.40**	**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	**29.95**	**Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**
		B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)
ROT	**29.05**	**Regio Basel, Genf, Waadt, Zürich.**
BLAU	**28.30**	**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	**27.50**	
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	**25.85**	**Regio Basel, Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Thurgau, Waadt, Wallis, Zürich.**
BLAU	**25.45**	**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	**25.05**	**Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo und Bergell ohne Gemeinde Maloja).**

Monatslohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	**6337**	**Regio Basel.**
BLAU	**6080**	**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	**5822**	**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	**5633**	**Aargau, Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier), Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**5553**	**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	**5478**	**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	**5424**	**Aargau, Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**5348**	**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.**

Monatslohn		Lohnklasse
GRÜN	**5273**	**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	**5112**	**Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**4978**	**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	**4843**	**Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	**4548**	**Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**4477**	**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	**4413**	**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.**

Anhang 13

Zusatzvereinbarung «Grund und Spezialtiefbau»

Art. 6 Abs. 2 (Lohnklassen und Lohnzone)

[2] **Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen gelten im Minimum die Basislöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne) des Zonen-Basislohnes Blau nach Artikel 41 LMV:**

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
BLAU	**6080/34.55**	**5553/31.55**	**5348/30.40**	**4978/28.30**	**4477/25.45**

Anhang 17

Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe

Art. 5 Abs. 2 (Lohnklassen und Lohnzonen)

[2] **Basislohn: Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Betriebe und Baustellen gelten in Abweichung von Artikel 41 LMV im Minimum die folgenden Basislöhne:**

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	**6337/37.45**	**5633/33.30**	**5424/32.05**	**5112/30.20**	**4548/26.90**
BLAU	**6080/35.95**	**5553/32.85**	**5348/31.60**	**4978/29.45**	**4477/26.45**

II

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2014 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach den Artikeln 1 und 2 der Zusatzvereinbarung über die Anpassung der Löhne anrechnen.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Februar 2014 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

13. Januar 2014

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Didier Burkhalter
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 19. August 2014

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die Bundesratsbeschlüsse vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 22. August 2003, vom 3. März 2005, vom 12. Januar 2006, vom 13. August 2007, vom 22. September 2008, vom 7. September 2009, vom 7. Dezember 2009, vom 17. Dezember 2009, vom 2. Dezember 2010, vom 15. Januar 2013, vom 26. Juli 2013 und vom 13. Januar 2014[1], über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages (LMV) für das Schweizerische Bauhauptgewerbe werden wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 2 Abs. 1 Bst. e

[1] Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

Ausgenommen sind:

e. *Aufgehoben.*

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2014 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

19. August 2014

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Didier Burkhalter
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

[1] BBl **1998** 5643, **1999** 3419, **2003** 6070, **2005** 2229, **2006** 833, **2007** 6069, **2008** 8003, **2009** 6209 8853 9145, **2010** 9035, **2013** 611 6569, **2014** 725

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 11. September 2014

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende, in **Fettschrift** gedruckte Änderungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 22. August 2003, vom 3. März 2005, vom 12. Januar 2006, vom 13. August 2007, vom 22. September 2008, vom 7. September 2009, vom 7. Dezember 2009, vom 17. Dezember 2009, vom 2. Dezember 2010, vom 15. Januar 2013, vom 26. Juli 2013, vom 13. Januar 2014 und vom 19. August 2014[1] wiedergegebenen Landesmantelvertrages (LMV) für das Schweizerische Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Anhang 18

Zusatzvereinbarung «Genf»
zum Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe

Art. 1 Abs. 2, 3 Bst. a und b, 4 Bst. c (Materielle Bestimmungen)

2 **Auf dem Gebiet des Kantons Genf beträgt die tägliche Entschädigung für Fahrtkosten und Mittagessen 24 Franken.**

3 **Lohnkategorien**

a. ***Aufgehoben***

b. ***Aufgehoben***

4 **Feiertage und allgemeine Schliessung der Baustellen**

c. ***Aufgehoben***

1 BBl **1998** 5643, **1999** 3419, **2003** 6070, **2005** 2229, **2006** 833, **2007** 6069, **2008** 8003, **2009** 6209 8853 9145, **2010** 9035, **2013** 611 6569, **2014** 725 6355

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2014 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

11. September 2014

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Didier Burkhalter
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

BBl 2016
www.bundesrecht.admin.ch
Massgebend ist die signierte elektronische Fassung

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Wiederinkraftsetzung und Änderung vom 14. Juni 2016

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die Bundesratsbeschlüsse vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 22. August 2003, vom 3. März 2005, vom 12. Januar 2006, vom 13. August 2007, vom 22. September 2008, 7. September 2009, vom 7. Dezember 2009, vom 2. Dezember 2010, vom 15. Januar 2013, vom 26. Juli 2013, vom 13. Januar 2014 vom 19. August 2014 und vom 11. September 2014[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages (LMV) für das Schweizerische Bauhauptgewerbe werden wieder in Kraft gesetzt.

II

Folgende, in **Fettschrift** gedruckte Änderungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen LMV für das Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 47 Abs. 2 (Entlöhnung und Lohnauszahlung)

2 *Auszahlung:* Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat bargeldlos entrichtet (...). Arbeitnehmende haben – unabhängig ihrer Entlöhnungsart – Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung, welche neben dem Lohn auch eine Abrechnung der gearbeiteten Stunden zu enthalten hat.

Art. 60 Abs. 2 (Auslagenersatz bei Versetzungen, Mittagessenentschädigung und Kilometerentschädigung)

2 Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegung anstelle einer Barentschädigung. Fehlt die entsprechende betriebliche Verpflegungs-

1 BBl **1998** 5643, **1999** 3419, **2003** 6070, **2005** 2229, **2006** 833, **2007** 6069, **2008** 8003, **2009** 6209 8853, **2010** 9035, **2013** 611 6569, **2014** 725 6355 6839

möglichkeit oder können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, ist ihnen eine Mittagessenentschädigung von mindestens 15 Franken (ab 1. Januar 2017: 16 Franken) auszurichten.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Juli 2016 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2018.

14. Juni 2016

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates:

Die Vizepräsidentin, Doris Leuthard
Der Bundeskanzler, Walter Thurnherr

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

BBl 2017
www.bundesrecht.admin.ch
Massgebend ist die signierte elektronische Fassung

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe

Änderung vom 2. Mai 2017

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die Bundesratbeschlüsse vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 22. August 2003, vom 3. März 2005, vom 12. Januar 2006, vom 13. August 2007, vom 22. September 2008, 7. September 2009, vom 7. Dezember 2009, vom 2. Dezember 2010, vom 15. Januar 2013, vom 26. Juli 2013, vom 13. Januar 2014, vom 19. August 2014, vom 11. September 2014 und vom 14. Juni 2016[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe werden wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 2 Abs. 3 Bst. b

[3] Die allgemeinverbindlich erklärten, in **fett** gedruckten Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen Landesmantelvertrages (LMV) gelten für die Arbeitgeber (Betriebe, Betriebsteile, und selbständige Akkordanten), deren Haupttätigkeit, d.h. ihr Gepräge, im Bereich des Bauhauptgewerbes liegt.

Das Gepräge Bauhauptgewerbe liegt vor, wenn eine oder mehrere der nachstehenden Tätigkeiten durch den Betrieb oder den Betriebsteil hauptsächlich, d. h. überwiegend ausgeführt werden:

(...)

b. Aushub, Abbruch, Lagerung und Recycling von Aushub-, Abbruch- und anderen nicht industriell hergestellten Baumaterialien; ausgenommen sind stationäre Recyclinganlagen ausserhalb der Baustelle und bewilligte Deponien gemäss Artikel 35 Abfallverordnung (VVEA)[2] sowie das in ihnen beschäftigte Personal;

1 BBl **1998** 5643, **1999** 3419, **2003** 6070, **2005** 2229, **2006** 833, **2007** 6069, **2008** 8003, **2009** 6209 8853, **2010** 9035, **2013** 611 6569, **2014** 725 6355 6839, **2016** 5031
2 Verordnung über die Vermeidung und die Entsorgung von Abfällen, SR **814.600**

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge (Art. 8 LMV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

II

Folgende, in **Fettschrift** gedruckte Änderungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 8 Abs. 4 (Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge)

4 ***Beiträge*: Alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden haben unabhängig von einer Verbandsmitgliedschaft einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0,7 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme zu leisten. Der Arbeitgeber sorgt für Einzug und Ablieferung der Beiträge an den Parifonds Bau. Die dem LMV unterstellten Arbeitgeber haben einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0,5 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme der dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. der Lernenden zu leisten. Arbeitgeber mit einer Tätigkeit in der Schweiz bis 90 Tage pro Jahr haben 0,4 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme (0,35 % Arbeitnehmer; 0,05 % Arbeitgeber) der dem LMV unterstellten Arbeitnehmer inkl. der Lernenden zu leisten, mindestens aber Franken 20 pro Mitarbeiter und Arbeitgeber.**

Art. 42 Abs. 1 Bst. a) (Lohnklassen)

[1] **Für die in Artikel 41 LMV festgelegten Basislöhne gelten folgende Lohnklassen:**

Lohnklassen		Voraussetzungen
a) Bauarbeiter		
C	**Bauarbeiter**	**Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse**
B	**Bauarbeiter mit Fachkenntnissen**	**Bauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation nach Artikel 44 Absatz 1 von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. In der Regel findet diese Beförderung nach spätestens dreijähriger (36 Monate, Berechnungsbasis Arbeitspensum 100 %) Tätigkeit als Bauarbeiter in der Lohnklasse C (unter Einschluss von Einsätzen über Personalverleiher) statt. Bei einer Neuanstellung kann die Beförderung zusätzlich zur vorstehenden Frist nach einem Jahr Tätigkeit (12 Monate, Berechnungsbasis Arbeitspensum 100 %) im entsprechenden Betrieb erfolgen. In jedem Fall kann der Betrieb die Beförderung auch nach Ablauf dieser Fristen sowie in den Folgejahren aufgrund ungenügender Qualifikation nach Artikel 44 Absatz 1 ablehnen unter Mitteilung an die zuständige paritätische Berufskommission. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B. Ausnahmen gemäss Artikel 45 Absatz 1 Buchstabe d bleiben vorbehalten.**

Art. 64 Krankentaggeld-Versicherung

[1] ***Versicherungspflicht:*** **Der Arbeitgebende ist verpflichtet, zugunsten der dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.**

[2] ***Beginn des Versicherungsschutzes:*** **Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Tag, an dem die Arbeitnehmenden aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnehmen oder hätten aufnehmen müssen.**

[3] ***Unbezahlter Karenztag:*** **Für Absenzen infolge Krankheit gilt pro Ereignis höchstens ein unbezahlter Karenztag zu Lasten des Arbeitnehmenden. Der Karenztag entfällt, wenn innert 90 Kalendertagen nach Arbeitsaufnahme erneut eine Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eintritt (Rückfall).**

[4] ***Versicherungsleistungen:*** **Die Versicherung beinhaltet folgende minimalen Leistungen:**

a) 90 % des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes nach Ablauf des unbezahlten Karenztages.

b) Taggeldleistungen bis zum 730. Tag seit Beginn des Krankheitsfalles. Das erneute Auftreten einer Krankheit gilt hinsichtlich der Leistungsdauer und Aufschubszeit als neuer Krankheitsfall, wenn der Versicherte vor erneutem Auftreten der Krankheit während 12 Monaten ununterbrochen arbeitsfähig war.

c) Das Taggeld wird bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25 % entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet, jedoch maximal während der Bezugsdauer gemäss lit. b).

d) Leistungen bei Mutterschaft während 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 730 Tagen angerechnet. Die Leistungen der staatlichen Mutterschaftsversicherung können angerechnet werden, soweit sie auf den gleichen Zeitraum entfallen.

5 ***Prämien und Aufschub von Versicherungsleistungen:***

a) Die effektiven Prämien für die Kollektivtaggeldversicherung werden vom Arbeitgebenden und vom Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.

b) Schliesst der Arbeitgebende eine kollektive Krankentaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung von einem Karenztag je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 90 % des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten.

c) Während der Krankheitszeit ist der Arbeitnehmende von der Prämientragung befreit.

6 ***Lohnbasis / Tagesverdienst:*** **Basis für das Taggeld ist der wegen Krankheit ausfallende, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechende zuletzt bezahlte Lohn. Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.**

7 ***Maximale Höhe der Versicherungsleistungen:*** **Die Lohnersatzleistungen bei Arbeitsverhinderung können dann und insoweit gekürzt werden, als sie das wegen des Versicherungsfalles entgangene Nettoeinkommen übersteigen. Die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung darf nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung (zuzüglich Anteil 13. Monatslohn).**

8 ***Versicherungsvorbehalte:*** **Arbeitsunfähigkeiten infolge Wiederauftreten von schweren Leiden, für die der Versicherte vor Eintritt in die Versicherung behandelt worden ist, werden nach folgender Skala entschädigt:**

Wiederauftreten des Leidens während der ununterbrochenen Anstellungsdauer in einem dem LMV unterstellten Betrieb:	**Maximale Leistungsdauer je Krankheitsfall:**
bis 6 Monate	**4 Wochen**
bis 9 Monate	**6 Wochen**
bis 12 Monate	**2 Monate**
bis 5 Jahre	**4 Monate**

Die volle Leistung 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.

9 ***Ende des Versicherungsschutzes:***

a) Der Versicherungsschutz erlischt in folgenden Fällen:

- **mit dem Austritt aus dem versicherten Personenkreis bzw. aus dem Arbeitsverhältnis;**
- **wenn der Versicherungsvertrag aufgehoben oder sistiert wird;**
- **wenn das Leistungsmaximum erreicht ist.**

b) Für Versicherungsfälle, die während der Dauer des Versicherungsschutzes eingetreten sind, sind die Leistungen bis zur Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, maximal bis zur Leistungsgrenze gemäss Absatz 4 vorstehend auszurichten.

10 ***Übertritt in die Einzelversicherung:***

a) Arbeitnehmende haben das Recht beim Austritt aus der kollektiven Krankentaggeldversicherung innert 90 Tagen in die Einzelversicherung überzutreten.

b) Die Arbeitnehmenden sind rechtzeitig schriftlich über das Übertrittsrecht zu informieren.

c) Es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs.

11 ***Haftung des Arbeitgebers:***

(…)

b) Bei Arbeitnehmenden, für welche die Krankentaggeld-Leistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können, hat der Arbeitgeber Leistungen nach Artikel 324*a* OR zu erbringen.

c) Der Arbeitgeber haftet nicht für Leistungsverweigerungen der Versicherung, die auf eine vom Arbeitnehmer verschuldete Verletzung von

Versicherungsbedingungen zurückzuführen sind, soweit der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nachgekommen ist.

d) Soweit diese Ansprüche durch einen Versicherungsvertrag nicht erfüllt sind, haftet der Arbeitgeber für allfällige Differenzen. Er ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden über die Versicherungsbedingungen und einen allfälligen Wechsel des Versicherers zu informieren.

12 ***Örtlicher Geltungsbereich:***

a) 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 Auslandaufenthalt von mehr als drei Monaten hat der Versicherte Anspruch auf Krankentaggeld, sofern er sich in einer stationären medizinischen Betreuung aufhält und die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.

b) 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.

c) 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 stationären Aufenthalten in der Schweiz, unter Vorlage der entsprechenden Bewilligung der zuständigen Behörde.

d) 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.

e) Vorbehalten bleiben Ansprüche aufgrund der bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und den Staaten der Europäischen Union/EFTA.

13 ***Übergangsbestimmungen:*** **Bestehende Versicherungsverträge müssen bis spätestens Ende 2018 angepasst werden.**

Anhang 10 Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe

Aufgehoben

Anhang 18 (Zusatzvereinbarung «Genf»)

Art. 1 Abs. 2 (Materielle Bestimmungen)

2 **Auf dem Gebiet des Kantons Genf beträgt die tägliche Entschädigung für Fahrtkosten und Mittagessen 25 Franken.**

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Juni 2017 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2018.

2. Mai 2017

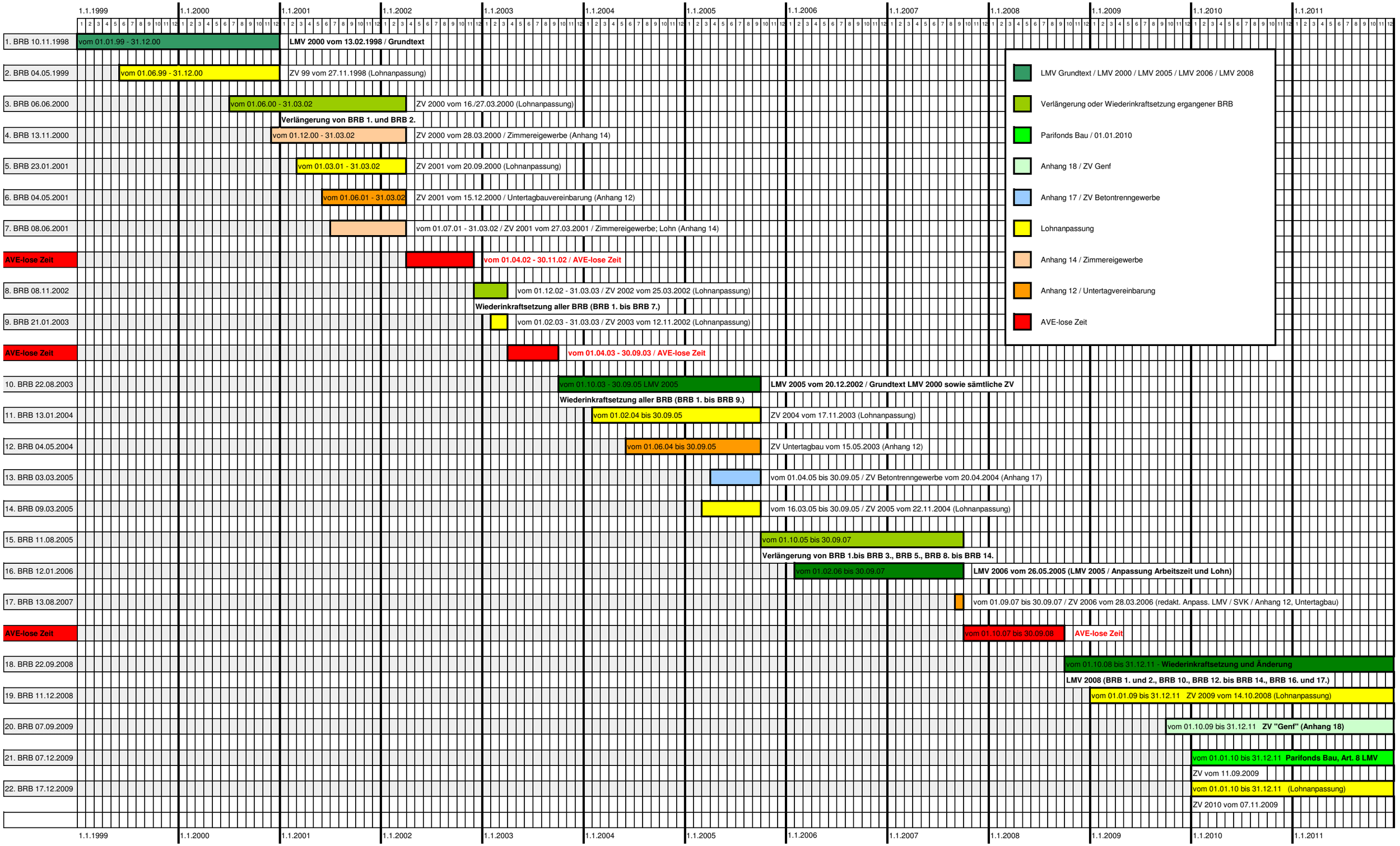
Im Namen des Schweizerischen Bundesrates:

Die Bundespräsidentin, Doris Leuthard
Der Bundeskanzler, Walter Thurnherr

AVE - Zeiten im Bauhauptgewerbe / Landesmantelvertrag

Stand 16. April 2010

SBV SSE SSIC
Schweizerischer Baumeisterverband
Société Suisse des Entrepreneurs
Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Societad Svizra dals Impressaris-Constructurs



AVE - Zeiten im Bauhauptgewerbe / Landesmantelvertrag

Stand Juli 2016

SBV SSE SSIC
Schweizerischer Baumeisterverband
Société Suisse des Entrepreneurs
Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Societad Svizra dals Impressaris-Constructurs

1.1.2007 | 1.1.2008 | 1.1.2009 | 1.1.2010 | 1.1.2011 | 1.1.2012 | 1.1.2013 | 1.1.2014 | 1.1.2015 | 1.1.2016 | 1.1.2017 | 1.1.2018

AVE-lose Zeit **KEINE AVE** **vom 01.10.07 bis 30.09.08**

LMV 2008 / Vereinbarung vom 14.04.2008 in Kraft am 01.05.2008

BRB 22.09.2008 — **LMV 2008 -** AVE vom 01.10.08 bis 31.12.11 **(Wiederinkraftsetzung und Änderung)**

BRB 11.12.2008 — **Lohnanpassung 2009 -** AVE vom 01.01.09 bis 31.12.11, ZV 2009 vom 14.10.2008

ZV **Genf** (**Anhang 18** zum LMV) vom 11.06.2009

BRB 07.09.2009 — **ZV "Genf" (Anhang 18) -** AVE vom 01.10.09 bis 31.12.11

ZV Einführung **Parifonds Bau 2010** vom 11.09.2009 in Kraft am 01.01.2010

BRB 07.12.2009 — **Parifonds Bau, Art. 8 LMV** - AVE vom 01.01.10 bis 31.12.11

ZV **Lohnanpassung 2010** vom 07.11.2009 in Kraft am 01.01.2010

BRB 17.12.2009 — **Lohnanpassung 2010 -** AVE vom 01.01.10 bis 31.12.11

ZV Anpassung Art. 58 und Anhang 12 LMV - **Untertagbauvereinbarung** vom 25.5.2010 in Kraft am 1.1.2011

BRB 2.12.2010 — **Untertagbauvereinbarung** - AVE vom 01.01.2011 bis 31.12.2011

AVE-lose Zeit **KEINE AVE** **vom 01.01.2012 bis 31.1.2013**

LMV 2012-2015 / Vereinbarung vom 28.03.2012 in Kraft am 01.04.2012

BRB 15.01.2013 — **LMV 2012-2015 -** AVE vom 01.02.2013 bis 31.12.15

ZV **Parifonds Bau** vom 25.09.2012 in Kraft am 01.01.2013

BRB 26.07.2013 — **Anpassung Parifonds-Beitragssätze -** AVE vom 01.09.2013 bis 31.12.2015

ZV **Lohnanpassung 2013** in Kraft am 01.01.2013

BRB 26.07.2013 — **Lohnanpassung 2013 -** AVE vom 01.09.2013 bis 31.12.2015

ZV **Genf** (**Anhang 18** zum LMV) in Kraft am 01.01.2013

BRB 26.07.2013 — **ZV "Genf" (Anhang 18) - AVE vom 01.09.2013 bis 31.12.2015**

ZV **Lohnanpassung 2014** in Kraft am 01.01.2014

BRB 13.01.2014 — **Lohnanpassung 2014 -** AVE vom 01.02.2014 bis 31.12.2015

Gesuch **Anpassung Geltungsbereich** vom 10.01.2014

BRB 19.08.2014 — **Anpassung Geltungsbereich LMV -** AVE vom 01.10.2014 bis 31.12.2015

ZV **Genf** (**Anhang 18** zum LMV) in Kraft am 01.01.2014

BRB 11.09.2014 — **ZV "Genf" (Anhang 18) -** AVE vom 01.10.2014 bis 31.12.2015

AVE-lose Zeit **KEINE AVE** **vom 01.01.2016 bis 30.06.2016**

LMV 2016-2018 / Vereinbarung vom 08.12.2015 in Kraft am 01.01.2016

BRB 14.06.2016 — **LMV 2016-2018 -** AVE vom 01.07.2016 bis 31.12.2018

- LMV
- Anpassung Geltungsbereich
- Lohnanpassungen
- ZV Genf / Anhang 18 zum LMV
- Parifonds Bau
- Untertagbauvereinbarung
- AVE-lose Zeit

1.1.2007 | 1.1.2008 | 1.1.2009 | 1.1.2010 | 1.1.2011 | 1.1.2012 | 1.1.2013 | 1.1.2014 | 1.1.2015 | 1.1.2016 | 1.1.2017 | 1.1.2018