Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe

Sonderdruck

unter Berücksichtigung der Bundesratsbeschlüsse über die Allgemeinverbindlicherklärung

Stand 1. Mai 2019

2019–2022 (AVE LMV 2019–2022)

(Art.-Nr. 1210911)

Die Vertragsparteien des LMV

Schweizerischer Baumeisterverband
Weinbergstrasse 49
Postfach
8042 Zürich
Telefon +41 (0)58 360 76 00
www.baumeister.ch

Gewerkschaft Unia

Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 15
Telefon +41 (0)31 350 21 11
www.unia.ch

Gewerkschaft Syna

Römerstrasse 7
Postfach
4601 Olten
Telefon +41 (0)44 279 71 71
www.syna.ch

Herausgeber

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe
Commission paritaire suisse d'application secteur principal de la construction
Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile

SVK
CPSA

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe
Weinbergstrasse 49
Postfach
8042 Zürich
Telefon +41 (0)58 360 77 10
info@svk-bau.ch
www.svk-bau.ch

Sonderdruck erscheint in Deutsch, Französisch und Italienisch.

Titelbild
Baustelle: Coop LoBOS VZ Schafisheim, Neubau Gebäude B
Baumeister: Marti AG, Bauunternehmung, 8050 Zürich

Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe LMV 2019–2022

vom 3. Dezember 2018

Sonderdruck

unter Berücksichtigung der Bundesratsbeschlüsse über die Allgemeinverbindlicherklärung AVE LMV 2019–2022

Stand 1. Mai 2019

Texte

Der Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe wird insbesondere in deutscher, französischer und italienischer Sprache gedruckt (der deutsche Text ist mit Ausnahme von Anhang 18 der Ursprungstext).

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

Abkürzungen

AHV	Alters- und Hinterlassenen-Versicherung
ArG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
AVE	Allgemeinverbindlicherklärung
AVG	Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz)
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz)
AZ	Ausbildungszentrum SBV
BG	Bundesgesetz
BRB	Bundesratsbeschluss
EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
EO	Erwerbsersatzordnung
EntsG	BG über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz)
EntsV	VO über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GAV FAR	Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe
LMV 95/97	Landesmantelvertrag 1995–1997
LMV 2000	Landesmantelvertrag 1998–2000
LMV 2005	Landesmantelvertrag 2003–2005
LMV 2006	Landesmantelvertrag 2006–2008
LMV 2008	Landesmantelvertrag 2008–2010
LMV 2012–2015	Landesmantelvertrag 2012–2015
LMV 2016–2018	Landesmantelvertrag 2016–2018
LMV 2019–2022	Landesmantelvertrag 2019–2022
OR	Schweizerisches Obligationenrecht
SBV	Schweizerischer Baumeisterverband
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
Suva	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
SVK	Schweizerische Paritätische Vollzugskommission
Syna	Gewerkschaft Syna
Unia	Gewerkschaft Unia
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung
VO	Verordnung
ZV	Zusatzvereinbarung

Inhaltsverzeichnis

Erläuterungen zum Sonderdruck AVE LMV 2019–2022

I. Ziel und Zweck des Sonderdrucks VI

II. Die Allgemeinverbindlicherklärung

1. Wirkung der AVE VII
2. Die am **1. Mai 2019** geltenden BRB zum AVE LMV 2019–2022 VII
3. Der Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung des LMV VIII
   a) Räumlicher Geltungsbereich IX
   b) Betrieblicher Geltungsbereich X
   c) Persönlicher Geltungsbereich XI
   d) Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge XII
   e) Gleichbehandlung Entsandte XIII

III. Bundesratsbeschlüsse zum AVE LMV (BRB AVE LMV) seit 1998 XIV

Präambel

Erster Teil: Allgemeine Bestimmungen (Schuldrechtliche Bestimmungen)

1. Geltungsbereich

Art. 1	Räumlicher Geltungsbereich	1
Art. 2	Betrieblicher Geltungsbereich	1
Art. 2bis	Betrieblicher Geltungsbereich bei gemischten Betrieben	2
Art. 2ter	Bereinigung des betrieblichen Geltungsbereichs	4
Art. 3	Persönlicher Geltungsbereich	4
Art. 4	Abweichungen vom Geltungsbereich und Verträge für besondere Baustellen	4
Art. 5	Allgemeinverbindlicherklärung	5

2. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich

Art. 6	Berufliche Weiterbildung	5
Art. 7	Friedenspflicht	6
Art. 8	Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge	6
Art. 9	Zusatzvereinbarungen	8

3. Verhältnis zu anderen GAV

Art. 10 Lokale GAV 9
Art. 11 Anschlussverträge 9

4. Vollzug des LMV

Art. 12 Anwendung und Durchsetzung des LMV 10
Art. 13 Schweizerische Paritätische Vollzugskommission (SVK) 10
Art. 13bis Zuständigkeiten und Aufgaben der SVK 10
Art. 14 Schweizerisches Schiedsgericht 11
Art. 15 Einigungs- und Schiedsverfahren im Allgemeinen 12
Art. 16 Sanktionen 12
Art. 17 aufgehoben

Zweiter Teil: Arbeitsvertragliche Bestimmungen (Normative Bestimmungen)

1. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 18 Probezeit 13
Art. 19 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses 13
Art. 20 Sonderregelungen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter 14
Art. 21 Kündigungsschutz 15
Art. 22 Betriebsschliessungen und Entlassungen 16

2. Arbeitszeit

Art. 23 Begriff Arbeitszeit 16
Art. 24 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden) 16
Art. 25 Wöchentliche Arbeitszeit und Schichtarbeit 17
Art. 26 Überstunden 19
Art. 27 Arbeitsfreie Tage 20
Art. 28 Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter 20
Art. 29 aufgehoben
Art. 30 **aufgehoben**
Art. 31 **aufgehoben**
Art. 32 aufgehoben
Art. 33 **aufgehoben**

3. Ferien

Art. 34 Genereller Ferienanspruch 21
Art. 35 Pro-rata-Anspruch auf Ferien 22
Art. 36 Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug 22
Art. 37 Verbot der Abgeltung und Arbeit während der Ferien 22

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

Art. 38 Feiertage 23
Art. 39 Kurzabsenzen 24
Art. 40 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst 25

5. Entlöhnung

Art. 41 Basislöhne 26
Art. 42 Lohnklassen 28
Art. 43 Einreihung in die Lohnklassen 29
Art. 44 Qualifikation und Lohnanpassung 29
Art. 45 Lohnregelungen in Sonderfällen 30
Art. 46 Akkordlohn 31
Art. 47 Entlöhnung und Lohnauszahlung 31
Art. 48 aufgehoben

6. Dreizehnter Monatslohn

Art. 49 Anspruch auf den dreizehnten Monatslohn 31
Art. 50 Regeln für die Auszahlung 32

7. Lohnanpassung

Art. 51 Grundsatz 32

8. Lohnzuschläge

Art. 52 Allgemeines 33
Art. 53 aufgehoben
Art. 54 Reisezeit 33
Art. 55 Vorübergehende Nachtarbeit 33
Art. 56 Sonntagsarbeit 34
Art. 57 Arbeit im Wasser oder Schlamm 34
Art. 58 Untertagarbeiten 34

9. Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen

Art. 59 Zulage bei dauernder Nachtschichtarbeit 35
Art. 60 Auslagenersatz bei Versetzungen, Mittagessen- und Kilometerentschädigung 35

10. Schlechtwetterentschädigung (aufgehoben)

Art. 61 aufgehoben
Art. 62 aufgehoben
Art. 63 aufgehoben

11. Krankheit, Unfall

Art. 64 Krankentaggeld-Versicherung 36
Art. 65 Unfallversicherung 39

12. Lohnfortzahlung im Todesfall, Abgangsentschädigung, berufliche Vorsorge (aufgehoben)

Art. 66 aufgehoben
Art. 67 aufgehoben
Art. 68 aufgehoben

13. Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen

Art. 69 aufgehoben
Art. 70 Verbot der Schwarzarbeit 40
Art. 71 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers 41
Art. 72 Vertragswidriges Verhalten der Arbeitnehmenden 41

14. Besondere Bestimmungen

Art. 73 Mitwirkungsgesetz 42
Art. 74 Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen 42

Dritter Teil: Vollzugs- und Schlussbestimmungen

1. Vollzug der normativen Bestimmungen

Art. 75 Zuständigkeit 43
Art. 76 Lokale paritätische Berufskommission: Bestellung, Befugnisse und Aufgaben 43
Art. 77 Lokales Schiedsgericht: Bestellung und Aufgaben 45
Art. 78 Lokales Einigungs- und Schiedsverfahren zwischen den lokalen Vertragsparteien 46
Art. 78bis Informationssystem Allianz Bau 47
Art. 79 Sanktionen 47

2. Schlussbestimmungen

Art. 80 Bestimmungen des OR 49
Art. 81 Rechtsdomizil und Gerichtsstand 49
Art. 82 Dauer des LMV 49

Anhänge

Die Anhänge zum Landesmantelvertrag sind integrierende Bestandteile des LMV. Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben.

Anhang 1	Protokollvereinbarung zum LMV zu den «Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge» sowie zur «Berechtigung zum Abschluss von Anschlussverträgen»	56
Anhang 2	Lohnvereinbarungen über die Anpassung der individuellen/effektiven Löhne im Rahmen von Art. 51 LMV:	
	– **Löhne 2019/2020: AVE** in Kraft seit **1. März 2019** gemäss BRB vom 6. Februar 2019; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019	60
	– **Löhne 2014: AVE** in Kraft seit **1. Februar 2014** gemäss BRB vom 13. Januar 2014; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 31. Oktober 2013, in Kraft seit 1. Januar 2014	62
	– **Löhne 2013: AVE** in Kraft seit **1. September 2013** gemäss BRB vom 26. Juli 2013; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 24. Oktober 2012, in Kraft seit 1. Januar 2013	64
	– **Löhne 2012: AVE** in Kraft seit **1. Februar 2013** gemäss BRB vom 15. Januar 2013; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012	66
Anhang 3	**aufgehoben**	
Anhang 4	**aufgehoben**	
Anhang 5	Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe «Mitwirkungsvereinbarung»	72
Anhang 6	Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen «Unterkunftsvereinbarung»	84
Anhang 7	Protokollvereinbarung zum betrieblichen Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV	94
Anhang 8	Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des prozentualen 13. Monatslohnes	98
Anhang 9	**Basislöhne 2019/2020: AVE** in Kraft seit **1. März 2019** gemäss BRB vom 6. Februar 2019; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019	102
Anhang 10	**aufgehoben**	
Anhang 11	**aufgehoben**	
Anhang 12	Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»	116
Anhang 13	Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»	124
Anhang 14	**aufgehoben**	
Anhang 15	Katalog über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q sowie SVK-Merkblatt für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise	132
Anhang 16	Richtlinie über Schichtarbeit	138
Anhang 17	Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe	142
Anhang 18	Zusatzvereinbarung «Genf»	148

Adressen der paritätischen Kommissionen des Bauhauptgewerbes 151

Erläuterungen zum Sonderdruck AVE LMV 2019–2022

I. Ziel und Zweck des Sonderdrucks

Die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission (SVK) Bauhauptgewerbe hat sich mit der vorliegenden Drucklegung des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe LMV das Ziel gesetzt, die komplexe Unterscheidung zwischen den nur die Vertragsparteien und ihre Mitglieder verpflichtenden und den allgemeinverbindlich erklärten Regelungen differenziert darzustellen. Der nun vorliegende Sonderdruck (AVE LMV 2019–2022) berücksichtigt alle bisher vorgenommenen Änderungen und bildet den LMV mit den am 1. Mai 2019 geltenden allgemeinverbindlich erklärten Artikeln ab. **Die hiernach in Fettschrift wiedergegebenen Bestimmungen im Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (AVE LMV 2019–2022) sind vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt.** Der in Normalschrift gedruckte Text ist nicht allgemeinverbindlich erklärt.[1]

Nicht allgemeinverbindlich erklärt werden Bestimmungen, die
- nur für die vertragschliessenden Verbände unter sich Geltung haben;[2]
- zwingende Gesetzesbestimmungen wiederholen;[3]
- von zwingenden Gesetzesbestimmungen zuungunsten der Arbeitnehmenden abweichen.[4]

Diese von der SVK Bauhauptgewerbe ausgearbeitete Sonderausgabe des AVE LMV 2019–2022 richtet sich primär an all jene Personen und Stellen (Vertragsparteien, paritätische Vollzugsorgane, Behörden, Gerichte, Anwälte u. a.), die sich mit der Anwendung, der Durchsetzung und dem Vollzug des Landesmantelvertrages im schweizerischen Bauhauptgewerbe beschäftigen. Der SVK-Sonderdruck des AVE LMV 2019–2022 soll dem Praktiker die Vollzugstätigkeit erleichtern.

---

[1] Der vorliegende Sonderdruck ist von der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission (SVK) Bauhauptgewerbe mit aller Sorgfalt auf die Richtigkeit des AVE-Textes verfasst worden. Es wird darauf hingewiesen, dass es sich beim vorliegenden Sonderdruck nicht um eine von einer Bundesbehörde autorisierte Publikation handelt.

[2] Vgl. Giacomo Roncoroni, Kommentar zum AVEG, N 41f. zu Art. 1–21 AVEG in: Andermatt et al., Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht, Basel 2009.

[3] Roncoroni, a. a. O., N 49 f. zu Art. 1–21 AVEG.

[4] Art. 358 OR; Roncoroni, a. a. O., N 132 ff. zu Art. 1–21 AVEG.

II. Die Allgemeinverbindlicherklärung

1. Wirkung der AVE

Sind die gesetzlichen Voraussetzungen[5] erfüllt, kann die zuständige Behörde auf Antrag aller Vertragsparteien eines GAV anordnen, dass der Geltungsbereich dieses zwischen den beteiligten Verbänden abgeschlossenen GAV auch auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Wirtschaftszweiges ausgedehnt wird, welche nicht am Vertrag beteiligt sind. Die Allgemeinverbindlicherklärung will einheitliche Mindestarbeitsbedingungen für die auf dem gleichen Markt tätigen Unternehmen schaffen und damit verhindern, dass ein Unternehmen durch schlechtere Arbeitsbedingungen einen Wettbewerbsvorteil erlangen kann, der als unlauter gilt. Zum selben Wirtschaftszweig sind nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung Betriebe zu zählen, die zueinander insofern in einem direkten Konkurrenzverhältnis stehen, als sie Erzeugnisse oder Dienstleistungen gleicher Art anbieten.[6]

Die zwischen den Sozialpartnern des Bauhauptgewerbes vereinbarten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen verpflichten mit der AVE alle Arbeitgeber desselben Wirtschaftszweiges, auch die sogenannten Aussenseiter, welche nicht dem Schweizerischen Baumeisterverband angeschlossen sind.

2. Die am 1. Mai 2019 geltenden BRB zum AVE LMV 2019–2022

Der nachstehend abgedruckte AVE LMV 2019–2022 entspricht dem Text des Grunderlasses aus dem Jahr 1998 unter Berücksichtigung der bisherigen Bundesratsbeschlüsse vom 10. November 1998, vom 4. Mai 1999, vom 22. August 2003, vom 4. Mai 2004, 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, vom 19. August 2014, vom 11. September 2014, vom 14. Juni 2016, vom 2. Mai 2017, vom 6. Februar 2019 und vom 2. April 2019.

Die Vertragsparteien haben am 3. Dezember 2018 den LMV verlängert und mit zahlreichen Anpassungen per 1. Januar 2019 als LMV 2019–2022 in Kraft gesetzt. Damit wurde ein nahtloser Übergang vom LMV 2016–2018 zum LMV 2019–2022 gewährleistet.

---

[5] Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG; SR 221.215.311).

[6] BGE 141 V 657 E. 4.5.2.2, mit Verweis auf BGE 134 III 11 E. 2 f.

Mit der Vereinbarung vom 3. Dezember 2018 haben die Vertragsparteien die Löhne 2019–2020 geregelt und zahlreiche Änderungen vereinbart. Im Rahmen der materiellen Änderungen haben die Vertragsparteien eine Präzisierung des betrieblichen Geltungsbereichs in Bezug auf Abbruch (vgl. Ziff. 3 hiernach) und weitere Anpassungen bei zahlreichen arbeitsvertraglichen Bestimmungen (vgl. Artikel 19 Abs. 3 (neu), Artikel 25 Abs. 1, Artikel 26 Abs. 2 und 4, Artikel 45 Abs. 1 lit. e) und f) (neu), Artikel 51 Abs. 4 (aufgehoben), Artikel 52 Abs. 3, Artikel 65 Abs. 2 LMV) sowie bei den Vollzugs- und Schlussbestimmungen (Artikel 76 Abs. 2 und 3, Artikel 76 Abs. 4^{bis} (neu), Artikel 78^{bis} (neu), Artikel 79 Abs. 2^{bis} (neu), Artikel 79 Abs. 2^{ter} (voriger Art. 79 Abs. 2^{bis}), Artikel 82 Abs. 1 LMV) vereinbart.

Mit dem ersten Gesuch der Vertragsparteien auf Wiederinkraftsetzung des LMV und der Lohnanpassungen 2019–2020 hat der Bundesrat mit BRB vom 6. Februar 2019 den LMV 2019–2022 per 1. März 2019 bis 31. Dezember 2022 allgemeinverbindlich erklärt. Dies geschah durch die Wiederinkraftsetzung der obengenannten Bundesratsbeschlüsse (BRB) und durch die Allgemeinverbindlicherklärung der Löhne für die Jahre 2019 und 2020. Mit einem zweiten Gesuch der Vertragsparteien hat der Bundesrat mit BRB vom 2. April 2019 die materiellen Änderungen des LMV 2019–2022 per 1. Mai 2019 allgemeinverbindlich erklärt.

Die seit 1998 erlassenen BRB sind hiernach unter *«III. Bundesratsbeschlüsse zum AVE LMV (BRB AVE LMV) seit 1998»* mit Quellenangaben zum Bundesblatt aufgeführt. Sie sind in zeitlich absteigender Reihenfolge aufgelistet: Unter der Ziffer 1 ist der aktuellste BRB vom 2. April 2019 zu finden, am Ende der Aufzählung wird der Grundbeschluss vom 10. November 1998 über die AVE des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe vom 13. Februar 1998 zitiert.

3. Der Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung des LMV

Der Bundesrat legt in der Allgemeinverbindlicherklärung zwingend fest, auf welche Betriebe in sachlicher und geografischer Hinsicht und bezüglich welcher Personalkategorien die sonst nur für die Mitglieder der Vertragsparteien geltenden Bestimmungen ausgedehnt werden (Art. 12 Abs. 2 AVEG). Er bestimmt auch Beginn und Dauer der AVE. Die entsprechenden, am 1. Mai 2019 in Kraft stehenden Bestimmungen sind nachfolgend abgedruckt.[7]

Der räumliche Geltungsbereich wurde letztmals mit BRB vom 19. August 2014 angepasst.

[7] Rechtlich massgebend sind allein die offiziellen Texte der Bundesratsbeschlüsse.

Der betriebliche Geltungsbereich wurde mit BRB vom 15. Januar 2013 geändert. Das hat zur Folge, dass er nicht mehr mit demjenigen der BRB vom 10. November 1998, vom 22. August 2003, vom 22. September 2008 und vom 7. Dezember 2009 übereinstimmt. Im Folgenden sind Hinweise auf den bis 31. Dezember 2011 geltenden Geltungsbereich in den Fussnoten zu finden. Zuletzt wurde der betriebliche Geltungsbereich mit BRB vom 2. Mai 2017 durch den Bundesrat angepasst. Mit Bundesratsbeschluss vom 2. April 2019 wurde der Begriff «Abbruch» im betrieblichen Geltungsbereich präzisiert.

Die Geltungsbereiche in den Zusatzvereinbarungen zum LMV für Untertagbauten (Anhang 12 AVE LMV 2019–2022), Grund- und Spezialtiefbau (Anhang 13 AVE LMV 2019–2022) und Betontrenngewerbe (Anhang 17 AVE LMV 2019–2022) sind **allgemeinverbindlich erklärt** und deshalb zusätzlich zu berücksichtigen.

a) Räumlicher Geltungsbereich[8]

Die Allgemeinverbindlicherklärung des LMV 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. aufgehoben.[9]

(Hinweis: Die mit BRB vom 7. September 2009 **allgemeinverbindlich erklärte Zusatzvereinbarung «Genf» [Anhang 18 LMV 2019–2022]** gilt nur für den Kanton Genf.)

[8] Fassung gemäss Ziffer II Artikel 2 Absatz 1 des Bundesratsbeschlusses vom 22. August 2003.

[9] Fassung gemäss Ziffer I Art. 2 Abs. 1 Bst. e des Bundesratsbeschlusses vom 19. August 2014. ***Die bis 31. August 2014 geltende Fassung gemäss Ziffer II Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e des Bundesratsbeschlusses vom 22. August 2003 lautete wie folgt:*** *«die Industrie- und Unterlagsböden-Betriebe des Kantons Zürich und des Bezirks Baden (AG)».*

b) Betrieblicher Geltungsbereich[10]

Die allgemeinverbindlich erklärten, in fett gedruckten Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen Landesmantelvertrages (LMV) gelten für die Arbeitgeber (Betriebe, Betriebsteile und selbstständige 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);***
- ***b. Aushub, Abbruch (inklusive Rückbau und Sanierung von asbestbelasteten Bauwerken), Lagerung und Recycling von Aushub-, Abbruch- und anderen nicht industriell hergestellten Baumaterialien; ausgenommen sind stationäre Recyclinganlagen ausserhalb der Baustelle und bewilligte Deponien gemäss Art. 35 Abfallverordung (VVEA)[11] sowie das in ihnen beschäftigte Personal;[12]***
- ***c. Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie Pflästereibetriebe;***
- ***d. Fassadenbau- und Fassadenisolations-Betriebe, ausgenommen Betriebe, die in der Gebäudehülle tätig sind. Der Begriff Gebäudehülle schliesst ein: geneigte Dächer, Unterdächer, Flachdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazugehörendem Unterbau und Wärmedämmung);***
- ***e. Abdichtungs- und Isolationsbetriebe für Arbeiten an der Gebäudehülle im weiteren Sinn und analoge Arbeiten im Tief- und Untertagbau;***

---

[10] Fassung gemäss Ziffer I Artikel 2 Absatz 3 des Bundesratsbeschlusses vom 2. Mai 2017 (weitere Änderung siehe Fussnote 12).
Die bis 31. Dezember 2011 geltende Fassung gemäss Ziffer II Artikel 2 Absatz 3 des Bundesratsbeschlusses vom 22. August 2003 lautete wie folgt: *«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 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.»*

[11] Verordnung über die Vermeidung und Entsorgung von Abfällen, SR. 814.600.

[12] Fassung gemäss Ziffer I Artikel 2 Absatz 3 Buchstabe b des Bundesratsbeschlusses vom 2. April 2019.

f. Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneidunternehmen;
g. Betriebe, die Asphaltierungen ausführen und Unterlagsböden erstellen.

c) Persönlicher Geltungsbereich[13]

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.

[13] Fassung gemäss Ziffer II Artikel 2 Absatz 4 des Bundesratsbeschlusses vom 15. Januar 2013. ***Die bis 31. Dezember 2011 geltende Fassung gemäss Ziffer II Artikel 2 Absatz 4 des Bundesratsbeschlusses vom 22. September 2008 lautete wie folgt:***
«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,
c. das technische und administrative Personal,
d. das Kantinen- und Reinigungspersonal.»

d) Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge

Von den Bestimmungen über die Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge (Artikel 8 LMV) sind ausgenommen die Kantone Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis.[14]

Für das Inkasso, die Verwaltung und die Verwendung der Vollzugskosten und Aus-/Weiterbildungsbeiträge (Artikel 8 LMV) ist der Parifonds Bau zuständig.[15]

Der Parifonds Bau ist berechtigt, alle notwendigen Kontrollen bezüglich der Einhaltung der Bestimmungen über die Beitragspflicht und die Anspruchsberechtigung auf Leistungen durchzuführen.[16]

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 Parteien Überprüfungen vornehmen lassen.[17]

---

[14] Fassung gemäss Ziffer II Artikel 2 Absatz 2 des Bundesratsbeschlusses vom 15. Januar 2013. ***Die bis 31. Dezember 2011 geltende Fassung gemäss Ziffer I Artikel 2 Absatz 2 des Bundesratsbeschlusses vom 7. Dezember 2009 lautete wie folgt:***
«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».

[15] Fassung gemäss Ziffer I Artikel 2 Absatz 6 des Bundesratsbeschlusses vom 7. Dezember 2009.

[16] Fassung gemäss Ziffer I Artikel 2 Absatz 7 des Bundesratsbeschlusses vom 7. Dezember 2009.

[17] Fassung gemäss Ziffer I Artikel 3 des Bundesratsbeschlusses vom 2. Mai 2017. ***Die bis am 31. Mai 2017 geltende Fassung gemäss Artikel 3 des Bundesratsbeschlusses vom 10. November 1998 lautete wie folgt:***
«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 Kasse 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.»

e) Gleichbehandlung Entsandte[18]

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[19] sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung[20] 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.

[18] Fassung gemäss Ziffer II Artikel 2 Absatz 5 des Bundesratsbeschlusses vom 22. September 2008.

[19] Bundesgesetz vom 8. Oktober 1999 über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz, EntsG; SR 823.20; Stand am 15. Juli 2013).

[20] Verordnung vom 21. Mai 2003 über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (EntsV; SR823.201; Stand 1. Januar 2018).

III. Bundesratsbeschlüsse zum AVE LMV (BRB AVE LMV) seit 1998

1. BRB AVE LMV vom 2. April 2019 (BBl **2019** 2989–2992): Änderung (materielle Anpassungen)
2. BRB AVE LMV vom 6. Februar 2019 (BBl **2019** 1445–1456): Wiederinkraftsetzung und Änderung (Lohnanpassungen 2019 und 2020)
3. BRB AVE LMV vom 2. Mai 2017 (BBl **2017** 3567–3574): Änderung
4. BRB AVE LMV vom 14. Juni 2016 (BBl **2016** 5031–5032): Wiederinkraftsetzung und Änderung (Art. 47 Abs. 2 und Art. 60 Abs. 2)
5. BRB AVE LMV vom 11. September 2014 (BBl **2014** 6839–6840): Änderung (Zusatzvereinbarung «Genf» zum LMV, Anhang 18)
6. BRB AVE LMV vom 19. August 2014 (BBl **2014** 6355–6356): Änderung (räumlicher Geltungsbereich)
7. BRB AVE LMV vom 13. Januar 2014 (BBl **2014** 725–726): Änderung (Lohnanpassungen 2014)
8. BRB AVE LMV vom 26. Juli 2013 (BBl **2013** 6569–6570): Änderung (Lohnanpassung 2013; Anpassung Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge)
9. BRB AVE LMV vom 15. Januar 2013 (BBl **2013** 611–614): Wiederinkraftsetzung und Änderung mit Lohnanpassung 2012
10. BRB AVE LMV vom 2. Dezember 2010 (BBl **2010** 9035–9036): Änderung (Zusatzvereinbarung für Untertagbauten, «Untertagbauvereinbarung»)
11. BRB AVE LMV vom 17. Dezember 2009 (BBl **2009** 9145–9146): Änderung (Lohnanpassung 2010)
12. BRB AVE LMV vom 7. Dezember 2009 (BBl **2009** 8853–8854): Änderung (Zusatzvereinbarung «Einführung des Parifonds Bau (2010) bzw. Änderung von Art. 8» zum LMV)
13. BRB AVE LMV vom 7. September 2009 (BBl **2009** 6209–6210): Änderung (Zusatzvereinbarung «Genf» zum LMV, Anhang 18)
14. BRB AVE LMV vom 11. Dezember 2008 (BBl **2008** 9227): Änderung (Lohnanpassung 2009)
15. BRB AVE LMV vom 22. September 2008 (BBl **2008** 8003–8005): Wiederinkraftsetzung und Änderung mit Lohnanpassung 2008
16. BRB AVE LMV vom 13. August 2007 (BBl **2007** 6069–6070): Änderung
17. BRB AVE LMV vom 12. Januar 2006 (BBl **2006** 833–834): Änderung und Lohnanpassung 2006

18. BRB AVE LMV vom 11. August 2005 (BBl **2005** 5105): Verlängerung

19. BRB AVE LMV vom 9. März 2005 (BBl **2005** 2229–2230): Änderung (Lohnanpassung 2005)

20. BRB AVE LMV vom 3. März 2005 (BBl **2005** 2097–2098): Änderung (Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe, Anhang 17)

21. BRB AVE LMV vom 4. Mai 2004 (BBl **2004** 2565–2566): Änderung (Zusatzvereinbarung für Untertagbauten, «Untertagbauvereinbarung»)

22. BRB AVE LMV vom 13. Januar 2004 (BBl **2004** 183): Änderung (Lohnanpassung 2004)

23. BRB AVE LMV vom 22. August 2003 (BBl **2003** 6070–6072): Wiederinkraftsetzung und Änderung (Änderung Geltungsbereich Zimmereibetriebe)

24. BRB AVE LMV vom 21. Januar 2003 (BBl **2003** 411): Änderung (Lohnanpassung 2003)

25. BRB AVE LMV vom 8. November 2002 (BBl **2002** 7576–7577): Wiederinkraftsetzung und Änderung (Lohnanpassung 2002)

26. BRB AVE LMV vom 8. Juni 2001 (BBl **2001** 2642): Änderung (Zusatzvereinbarung zum Anhang 14 des LMV: Zimmereigewerbe)

27. BRB AVE LMV vom 4. Mai 2001 (BBl **2001** 2023–2024): Änderung

28. BRB AVE LMV vom 23. Januar 2001 (BBl **2001** 207): Änderung (Lohnanpassung 2001)

29. BRB AVE LMV vom 13. November 2000 (BBl **2000** 5806): Änderung

30. BRB AVE LMV vom 6. Juni 2000 (BBl **2000** 3482–3483): Verlängerung und Änderung (Lohnanpassung 2000)

31 . BRB AVE LMV vom 4. Mai 1999 (BBl **1999** 3122–3123): Änderung

32. BRB AVE LMV vom 10. November 1998 (BBl **1998** 4945–4947): **Grunderlass**

Präambel

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV),
die Gewerkschaft Unia und
die Gewerkschaft Syna

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 der 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 an Betriebe, welche die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen einhalten,*
  - *Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz durch unseriöses Preisunterbieten,*
  - *Förderung der Qualität,*
  - *Förderung der beruflichen Ausbildung,*
  - *Förderung der Arbeitssicherheit, der Gesundheit und der Gesundheitsvorsorge*

schliessen am 3. Dezember 2018 in Zürich

für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV
Benedikt Koch, Gian-Luca Lardi, Patrick Hauser

für die Gewerkschaft Unia
Nico Lutz, Vania Alleva, Serge Gnos

für die Gewerkschaft Syna
Guido Schluep, Arno Kerst, Ernst Zülle

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[1]

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

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 Betrieblicher Geltungsbereich[2]

1 Der Landesmantelvertrag (LMV) gilt für in- und ausländische in der Schweiz tätige Betriebe, bzw. Betriebsteile, Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmer beschäftigen, wenn deren Haupttätigkeit, d.h. ihr Gepräge, im Bereich des Bauhauptgewerbes liegt.

2 Das Gepräge Bauhauptgewerbe liegt insbesondere 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);
b) Aushub, Abbruch (inklusive Rückbau und Sanierung von asbestbelasteten Bauwerken), Lagerung und Recycling von Aushub-, Abbruch- und anderen nicht industriell hergestellten Baumaterialien; ausgenommen sind stationäre Recyclinganlagen ausserhalb der Baustelle und bewilligte Deponien gemäss Art. 35 VVEA[3] sowie das in ihnen beschäftigte Personal;[4]
c) Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie Pflästereibetriebe;

---

[1] Die Artikel zum «Geltungsbereich» (Art. 1 bis Art. 3), welche von den Vertragsparteien vereinbart worden sind, sind im Wortlaut **nicht** allgemeinverbindlich erklärt. Mit der Allgemeinverbindlicherklärung wird der Geltungsbereich durch den Bundesrat im Bundesratsbeschluss festgelegt. In den Erläuterungen zum Sonderdruck finden Sie unter «II.3. Der Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung des LMV» die Ausführungen zum räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich mit den entsprechenden Hinweisen zu den Bundesratsbeschlüssen über den AVE Geltungsbereich des LMV 2019–2022.

[2] Änderungen gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012.

[3] Verordnung über die Vermeidung und Entsorgung von Abfällen, SR 814.600.

[4] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019.

d) Marmor- und Granitgewerbe;
e) Gerüst-, Fassadenbau- und Fassaden-Isolationsbetriebe, ausgenommen Betriebe, die in der Gebäudehülle tätig sind. Der Begriff Gebäudehüllen schliesst ein: geneigte Dächer, Unterdächer, Flachdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazugehörenden Unterbau und Wärmedämmung);
f) Abdichtungs- und Isolationsbetriebe für Arbeiten an der Gebäudehülle im weiteren Sinn und analoge Arbeiten im Tief- und Untertagbau;
g) Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneidunternehmen;
h) Betriebe, die Asphaltierungen ausführen und Unterlagsböden erstellen;
i) Gartenbaufirmen, soweit ihr Gepräge im Bauhauptgewerbe liegt, d.h. sie mehrheitlich Arbeiten im Sinne des vorliegenden betrieblichen Geltungsbereichs, wie Bauarbeiten, Planierungen, Maurerarbeiten usw. ausführen;
j) (aufgehoben)
k) Transporte von und zu Baustellen. Ausgenommen sind Anlieferungen von industriell hergestellten Baumaterialien (z. B. Backsteine, Betonwaren, Armierungseisen, Transportbeton und Strassenbeläge usw.).
l) (aufgehoben)

3 Im Weiteren gilt die detaillierte Liste der Tätigkeiten in Anhang 7. Soweit Anhang 7 LMV Abweichungen zu den vorangehenden Absätzen 1 und 2 enthält, gehen diese dem Anhang 7 vor.[5]

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. 2bis Betrieblicher Geltungsbereich bei gemischten Betrieben

1 *Echte und unechte Mischbetriebe:* Grundsätzlich wird zwischen Mischbetrieben ohne eigenständige Betriebsteile (sog. unechte Mischbetriebe) und solchen mit eigenständigen Betriebsteilen (sog. echte Mischbetriebe) unterschieden.

[5] Redaktionelle Anpassung der Fassung aus der Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012.
Die Fassung von Abs. 3 gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012 lautete wie folgt:
«Im Weiteren gilt die detaillierte Liste der Tätigkeiten in Anhang 7. Soweit Anhang 7 LMV 2012–2015 Abweichungen zu Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich enhält, geht der neu gefasste Art. 2 dem Anhang 7 vor.»

2 Unechte Mischbetriebe, Grundsatz der Tarifeinheit: Für unechte Mischbetriebe des Bauhauptgewerbes gilt der Grundsatz der Tarifeinheit. Sowohl einzelne branchenfremde Arbeitnehmende wie auch ganze branchenfremde Abteilungen werden vom Gesamtarbeitsvertrag erfasst, dem der Hauptbetrieb untersteht. Das bedeutet, dass alle Mitarbeiter grundsätzlich dem Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe LMV unterstehen. Dabei ist im Einzelfall festzustellen, welche tatsächliche Tätigkeit dem Betrieb als Ganzem das Gepräge gibt.

3 Unechte Mischbetriebe, Ermittlung der Haupttätigkeit: Um die Haupttätigkeit des Gesamtbetriebes zu ermitteln, ist grundsätzlich auf das Kriterium der Arbeitsleistung in Arbeitsstunden bezogen auf die Tätigkeit in den zu prüfenden Bereichen abzustellen. Ist diese Zuordnung aus irgendwelchen Gründen nicht möglich, ist ersatzweise auf die Stellenprozente abzustellen. Ergibt sich auch dabei kein eindeutiges Ergebnis, werden die Hilfskriterien Umsatz und Gewinn, Handelsregistereintrag und Verbandsmitgliedschaft beigezogen.

4 Unechte Mischbetriebe, Kriterien: Ein unechter Mischbetrieb im Bauhauptgewerbe erbringt Leistungen in mindestens einer vom Bauhauptgewerbe abweichenden Branche. Ein unechter Mischbetrieb ist anzunehmen, wenn folgende Elemente mehrheitlich vorliegen:

a) Einzelne Arbeitnehmende können nicht eindeutig einem Betriebsteil zugeordnet werden;
b) Die Arbeiten im branchenfremden Betriebsteil werden im Rahmen der übrigen Tätigkeiten des Unternehmens nur hilfsweise erbracht;
c) Der branchenfremde Betriebsteil tritt nicht als eigenständiger Anbieter auf dem Absatzmarkt auf;
d) Einzelne Betriebsteile sind daher von aussen nicht als solche erkennbar.

5 Echte Mischbetriebe, Kriterien: Echte Mischbetriebe weisen zwei oder mehrere eigenständige Betriebsteile auf. Ein eigenständiger Betriebsteil liegt vor, wenn die folgenden Voraussetzungen kumulativ gegeben sind:

a) Einzelne Arbeitnehmende können den Betriebsteilen genau zugeordnet werden; sie bilden jeweils eine eigene organisatorische Einheit;
b) Die Arbeiten im branchenfremden Betriebsteil werden im Rahmen der übrigen Tätigkeiten des Unternehmens nicht bloss hilfsweise erbracht;
c) Der branchenfremde Betriebsteil tritt als eigenständiger Anbieter auf dem Absatzmarkt auf;
d) Einzelne Betriebsteile sind daher von aussen als solche erkennbar.

6 Echte Mischbetriebe, Ausnahme vom Grundsatz der Tarifeinheit: Beim echten Mischbetrieb gemäss Abs. 5 wird der Grundsatz der Tarifeinheit durchbrochen. Auf den selbständigen, branchenfremden Betriebsteil und

alle dort tätigen Mitarbeiter wird der GAV für die entsprechende Branche angewendet. Auf den Betriebsteil mit Tätigkeitsbereich im Bauhauptgewerbe wird der Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe LMV angewendet.

7 *Das Gepräge des Betriebes* beruht auf der Art der Tätigkeit des Betriebes oder des selbständigen Betriebsteils und *wird wie folgt ermittelt:*[6]

1. in erster Linie ist auf das Kriterium der «Arbeitsleistung in Arbeitsstunden bezogen auf die Tätigkeit in den zu prüfenden Bereichen» abzustellen;
2. ist diese Zuordnung aus irgendwelchen Gründen nicht möglich, ist ersatzweise auf die Stellenprozente abzustellen;
3. ergibt sich auch dabei kein eindeutiges Ergebnis, werden Hilfskriterien, wie Umsatz und Gewinn, Handelsregistereintrag und Verbandsmitgliedschaft beigezogen.

Art. 2ter Bereinigung des betrieblichen Geltungsbereichs

Steht der Geltungsbereich im Widerspruch zu anderen Gesamtarbeitsverträgen, hat eine Abgrenzungsvereinbarung mit allen betroffenen Vertragsparteien Klarheit zu schaffen.

Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich

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. Für Arbeitnehmende in einem Lehrverhältnis gilt, unabhängig ihres Alters, der Anhang 1 zum LMV.
Das Kantinen- und Reinigungspersonal untersteht diesem Vertrag, soweit es nicht den allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen für das Gastgewerbe sowie für das Reinigungspersonal untersteht.

2 Ausgenommen sind:

a) Poliere und Werkmeister;
b) das leitende Personal;
c) das technische und administrative Personal.

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,

[6] Änderungen gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012.

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 geografischer 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 Vereinbarung 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 den 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~~** Parifonds Bau **oder ähnlicher paritätischen 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. 357 a Abs. 2 Obligationenrecht (OR) zu wahren. **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 Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge[7]

1 Parifonds Bau: **Der** von den Vertragsparteien des LMV gegründete **Parifonds Bau ist zuständig für den Einzug und die Verwaltung der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge** und hat die Rechtsform eines Vereins.

2 Geltungsbereich: **Dem Parifonds Bau sind die räumlich, betrieblich und persönlich dem Landesmantelvertrag unterstehenden Arbeitgeber und die in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden unterstellt. Davon ausgenommen sind die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung. Ebenfalls ausgenommen sind die Kantone** bzw. die Vertragsgebiete **Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis.**

[7] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 11. September 2009, in Kraft seit 1. Januar 2010; AVE in Kraft seit 1. Januar 2010 (BRB vom 7. Dezember 2009). Weitere Änderungen siehe Fussnote 9.

Bereits bestehende, ergänzende kantonale Vereinbarungen über paritätische Sozialfonds bleiben vorbehalten. Wird der Parifonds Bau ganz oder teilweise allgemeinverbindlich erklärt, richtet sich der Geltungsbereich nach den entsprechenden Bestimmungen der AVE.

3 Zweck des Parifonds Bau: **Der Parifonds Bau bezweckt einerseits die Deckung der Kosten im Vollzug des LMV** (inkl. der lokalen GAV) **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.**

***3^bis^* 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[8] 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 CHF 20.– pro Mitarbeiter und Arbeitgeber.**[9]

---

[8] Entspricht der SUVA-Lohnsumme.

[9] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 23. Januar 2017, in Kraft seit 1. Juni 2017; AVE in Kraft seit 1. Juni 2017 (BRB vom 2. Mai 2017).
Die Fassung gemäss BRB vom 26. Juli 2013 und Zusatzvereinbarung vom 25. September 2012 lautete wie folgt:
«Alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden haben unabhängig von einer Verbandsmitgliedschaft einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag 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-/Weiterbildungsbeitrag von 0,4 % 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 0,3 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme (0,25 % Arbeitnehmer; 0,05 % Arbeitgeber) der dem LMV unterstellten Arbeitnehmer inkl. der Lernenden zu leisten, mindestens aber CHF 20.– pro Mitarbeiter und Arbeitgeber.»

4bis Die vorstehende Beitragsregelung (Artikel 8 Absatz 4) wird von den Vertragsparteien regelmässig (mindestens einmal jährlich) überprüft. Wenn sich abzeichnet, dass das Gesamtvermögen des Parifonds Bau auf die Hälfte eines Jahresbedarfs absinken wird oder bereits abgesunken ist, beurteilen die Vertragsparteien unverzüglich die Situation und beschliessen gegebenenfalls eine angemessene Anpassung der Beiträge unter Einhaltung des bis anhin bestehenden Verhältnisses von 0,7 zu 0,5 Arbeitnehmerbeitrag zu Arbeitgeberbeitrag (im Fall von ausländischen Arbeitgebern im Verhältnis von fünf zu eins Arbeitnehmer zu Arbeitgeber). Eine Beitragsveränderung tritt grundsätzlich im folgenden Kalenderjahr in Kraft.

5 Ausführungsbestimmungen: Die Einzelheiten wie Vereinsorganisation, Mittelverwendung, Beitrags- und Leistungsreglement und Vollzug (Ausführungsbestimmungen) werden in den Vereinsstatuten und Reglementen des Parifonds Bau geregelt. Die Vereinsstatuten sind integrierende Bestandteile des Landesmantelvertrages.[10]

6 Dauer des Parifonds Bau und Auflösung: Der Parifonds Bau bzw. Art. 8 LMV tritt am 1. Januar 2010 in Kraft und richtet sich grundsätzlich nach der Geltungsdauer des LMV. Tritt der Landesmantelvertrag ausser Kraft, wird der Parifonds Bau trotzdem weitergeführt, d. h., alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden sowie die unterstellten Betriebe haben weiterhin den in Abs. 4 dieses Artikels festgelegten Parifondsbeitrag zu leisten. Der Parifonds Bau kann jedoch wie folgt von jeder LMV-Vertragspartei mit schriftlicher Kündigungserklärung aufgelöst werden:

a) im ersten Monat nach Auflösung des LMV auf Ende des übernächsten Monats;

b) ab zweitem Monat nach Auflösung des LMV unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist auf Ende des Monats.

Art. 9 Zusatzvereinbarungen

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

[10] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 23. Januar 2017, in Kraft seit 1. April 2017.

3. Verhältnis zu anderen GAV

Art. 10 Lokale GAV

1 Die lokalen GAV können spezifische Regelungen für ihr Vertragsgebiet enthalten. 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;
c) aufgehoben;
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 irgendeiner 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 Vollzugskommission (SVK)

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

2 Die Arbeitnehmerorganisationen sind in der SVK wie folgt vertreten: vier Vertreter der Unia, drei Vertreter der Syna.

2bis Die SVK delegiert die ihr nicht ausschliesslich vorbehaltenen Aufgaben einem Kommissionsausschuss, der sich paritätisch aus sechs SVK-Mitgliedern zusammensetzt. Die Arbeitnehmerorganisationen sind im SVK-Kommissionsausschuss wie folgt vertreten: zwei Vertreter der Unia, ein Vertreter der Syna.

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

Art. 13bis Zuständigkeiten und Aufgaben der SVK

1 Die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK als Gesamtkommission entscheidet über generelle Auslegungsfragen des LMV und über Fragen gesamtschweizerischer Bedeutung, sofern ihr Kommissionsausschuss nicht einstimmig zu einem Ergebnis kommt.

2 aufgehoben

3 Die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK erlässt allgemeine Weisungen betreffend die Erfüllung der Vollzugsaufgaben und die damit zusammenhängende Berichterstattung der lokalen paritätischen Berufskommissionen.

4 Dem Kommissionsausschuss obliegen die Koordination und Unterstützung der Tätigkeiten der paritätischen Berufskommissionen sowie deren Ausbildung und Beratung bei der Durchsetzung des LMV. Der Ausschuss entscheidet über Zuständigkeitsfragen zwischen den paritätischen Berufskommissionen und kann Weisungen in Einzelfällen erlassen. Dem Ausschuss obliegen die Kontrolle der Geschäftstätigkeit der paritätischen Berufskommissionen und die Koordination des LMV-Vollzuges mit anderen Vollzugsorganen und Bundesbehörden sowie ausländischen Stellen.

5 Bei unüberwindbaren Meinungsverschiedenheiten in der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission SVK wird die Angelegenheit innert nützlicher Frist den Vertragsparteien zur Behandlung und Entscheidung weitergeleitet.

6 Die SVK bestellt das ständige SVK-Sekretariat.

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 SVK unterbreitet werden. Kommt weder in der SVK noch im Verfahren nach Art. 13bis Abs. 5 LMV eine Einigung zustande, kann direkt das Schiedsgericht angerufen werden.

2 Kommt keine Einigung zustande oder lehnt eine der Parteien den Vermittlungsvorschlag der SVK 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 SVK 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 CHF 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 aufgehoben

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 **aufgehoben**

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.

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.**[11]

[11] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012; AVE in Kraft seit 1. Februar 2013 (BRB vom 15. Januar 2013).

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

3 Die Vertragsparteien erachten das Arbeitskräftepotential von älteren Mitarbeitenden als sehr wichtig. Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers, ältere und langjährige Mitarbeitende sozial verantwortlich zu behandeln. Das verlangt insbesondere bei Kündigungen eine erhöhte Sorgfaltspflicht. **Bei einer beabsichtigten Kündigung von Mitarbeitenden ab Alter 55 findet rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem betroffenen Mitarbeitenden statt, an welchem dieser informiert und angehört wird sowie gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird. Die vorgesetzte Stelle entscheidet abschliessend über die Kündigung.**[12]

4 aufgehoben

5 **Besteht im Folgejahr Anspruch auf Rentenleistungen gemäss dem GAV FAR, so einigen sich die Parteien 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. 20 Sonderregelungen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter

1 **Die Arbeitgeber informieren ihre bisher 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.** Allfällige gesetzliche Bestimmungen sind zu beachten.

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

[12] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Mai 2019 (BRB vom 2. April 2019).

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 aufgehoben

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 solange 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. 336 c 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 solange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggeldleistungen erbringt.**

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.**

6 **Eine Kündigung kann nicht ausgesprochen werden, wenn sie nur deshalb erfolgt, weil ein Arbeitnehmer gewählter Funktionsträger einer Gewerkschaft ist. Im Übrigen gelten die Art. 336, 336a und 336b OR.**[13]

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

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 LMV;
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 usw. anzurechnenden Stunden reduzieren sich entsprechend.**

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 pro Tag die Stunden gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen Arbeitszeitkalender bzw. dem am Ort des Betriebs geltenden sektionalen Arbeitszeitkalender angerechnet.**

[13] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012; AVE in Kraft seit 1. Februar 2013 (BRB vom 15. Januar 2013).

3bis Beim Eintritt und beim Austritt eines Arbeitnehmers 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 Abs. 2 liegenden Stunden zusätzlich zum Grundlohn vergütet.

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 Abs. 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 geografischer und klimatischer Bedingungen in ihrem Gebiet sowie für Betriebsteile oder Einheiten, die zu mehr als 60 % ihrer Arbeitszeit mit Belagseinbau beschäftigt sind[14], soweit notwendig von Abs. 2 abweichen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender darf dabei nicht über die von der paritätischen Kommission gesetzten Grenzen (Bandbreite) hinausgehen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender ist der paritätischen Berufskommission bis Mitte Januar zuzustellen.

1bis Beschlüsse der paritätischen Kommissionen: Die paritätischen Kommissionen fassen ihre Beschlüsse über die Bandbreite gemäss Absatz 1 mit qualifiziertem Mehr. Ein Stichentscheid des Präsidenten ist nicht möglich. Vor einer Abstimmung ist die Parität herzustellen.

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 Abs. 2 und der maximalen Jahressollstundenzahl wegen Arbeits-

[14] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Mai 2019 (BRB vom 2. April 2019).

mangels, 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 Abs. 3 kann nur für die Zukunft Wirkung entfalten. Die Mitspracherechte der Arbeitnehmenden gemäss Art. 48 Arbeitsgesetz und Art. 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 zulasten 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.**

4 **Verletzt der Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen.**

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[15], 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.

[15] Für Untertagbau gilt die Zusatzvereinbarung «Untertagbau», Anhang 12.

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.**

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 CHF 1.– 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 SVK hat 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 25 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.**[16]

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 Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht, indem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden.**

[16] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Mai 2019 (BRB vom 2. April 2019).

4 **Der Überstundensaldo ist bis Ende April jedes Jahres vollständig abzubauen. Ist dies aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich, ist der verbleibende Saldo Ende April zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 % zu entschädigen.**[17]

5 **Bei Austritt während des Kalenderjahres ist analog wie in Abs. 4 basierend auf dem Pro-rata-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 Verrechnung 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 Art. 27 Abs. 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.**

---

[17] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Mai 2019 (BRB vom 2. April 2019).

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 aufgehoben

Art. 30 aufgehoben

Art. 31 aufgehoben

Art. 32 aufgehoben

Art. 33 aufgehoben

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 (entsprechen 5 Wochen Ferien)**
bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	**6 Wochen (= 30 Arbeitstage)**	**13,0 %* des Lohnes (entsprechen 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 aufgehoben

3 aufgehoben

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.**

2 *Gewährung von zwei zusammenhängenden Ferienwochen:* Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruches sind den Arbeitnehmenden wenigstens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren (Art. 329 c 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 Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329 d 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. 329 d 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 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.**

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 eiertag unentschuldigt nicht gearbeitet haben;
c) von einer Krankenkasse, von der Suva oder von der Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld beziehen.

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 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[18] 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 (Ehepartner 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. 324 a 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.**

[18] Gemeint ist die Entlassung.

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 %**
– ab 22. Woche Durchdiener	**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 zugrunde 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[19] abgezogen, werden ihnen diese Beiträge nicht zurückerstattet; die 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. 324 a und 324 b OR abgegolten.

[19] Heute: Parifonds Bau, Anpassung an Art. 8 LMV 2008: Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 11. September 2009, in Kraft seit 1. Januar 2010; AVE in Kraft seit 1. Januar 2010 (BRB vom 7. Dezember 2009).

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 Lohnklasse betragen in Schweizer Franken (CHF) im Monat bzw. in der Stunde (Einteilung siehe Anhang 9):**

Basislohn 2019[20]

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	6417/36.45	5713/32.45	5504/31.25	5192/29.50	4628/26.30
BLAU	6160/35.00	5633/32.00	5428/30.85	5058/28.75	4557/25.90
GRÜN	5902/33.55	5558/31.60	5353/30.40	4923/27.95	4493/25.50

Basislohn ab dem 1. Januar 2020[21]

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	6497/36.90	5793/32.90	5584/31.70	5272/29.95	4708/26.75
BLAU	6240/35.45	5713/32.45	5508/31.30	5138/29.20	4637/26.35
GRÜN	5982/34.00	5638/32.05	5433/30.85	5003/28.40	4573/25.95

3 **Der Basis-Stundenlohn wird nach folgender Formel errechnet: Monatslohn gemäss Abs. 2 dieses Artikels geteilt durch 176 (der Divisor ergibt sich aus Jahrestotalstunden dividiert durch Anzahl Monate; gegenwärtig: 2112 : 12 = 176).**

[20] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. März 2019 (BRB vom 6. Februar 2019).

[21] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. März 2019 (BRB vom 6. Februar 2019).

Hinweise auf die Basislöhne 2012 bis 2018:

a) Basislohn ab dem 1. Januar 2014, unverändert in den Jahren 2014 bis 2018
(Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 31. Oktober 2013, in Kraft seit 1. Januar 2014; AVE in Kraft seit 1. Februar 2014 [BRB vom 13. Januar 2014]).

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	6337/36.00	5633/32.00	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

b) Basislohn ab dem 1. Januar 2013
(Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 24. Oktober 2012, in Kraft seit 1. Januar 2013; AVE in Kraft seit 1. September 2013 [BRB vom 26. Juli 2013]).

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	5456/31.00	5252/29.85	4824/27.45	4395/24.95

c) Basislohn ab dem 1. April 2012
(Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012; AVE in Kraft seit 1. Februar 2013 [BRB vom 15. Januar 2013]).

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

Hinweise auf die individuellen/effektiven Lohnerhöhungen 2012, 2013, 2014 sowie 2019 und 2020: Siehe Anhang 2 LMV 2019–2022 «Lohnvereinbarungen über die Anpassung der individuellen/effektiven Löhne im Rahmen von Art. 51».

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 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.[22]**
		b) Bau-Facharbeiter
A	**Bau-Facharbeiter**	**Absolvent der zweijährigen Ausbildung als Baupraktiker EBA/Strassenbaupraktiker EBA[23]. 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.**

[22] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 23. Januar 2017, in Kraft seit 1. Juni 2017; AVE in Kraft seit 1. Juni 2017 (BRB vom 2. Mai 2017).

[23] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012; AVE in Kraft seit 1. Februar 2013 (BRB vom 15. Januar 2013).

2 In einem von der SVK 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** gemäss Art. 330 b OR **bei der Anstellung durch den Arbeitgeber. Die Einteilung ist auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen.**

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.**[24]

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.**[24]

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 das Sicherheitsverhalten der Arbeitnehmenden. Gleichzeitig wird der Lohn allfällig angepasst.**

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

[24] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012; AVE in Kraft seit 1. Februar 2013 (BRB vom 15. Januar 2013).

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.

e) Arbeitnehmende, die bereits einen Lehrvertrag im Bauhauptgewerbe abgeschlossen haben, für die Übergangszeit bis zum Lehrbeginn im betreffenden Kalenderjahr. Wird die Lehre ohne Verschulden des Arbeitnehmenden nicht angetreten, ist nachträglich der Mindestlohn der Lohnklasse C geschuldet.[25]

f) Arbeitnehmende, die im Rahmen einer von der zuständigen paritätischen Kommission im Sinne dieses Artikels genehmigten Integrationsvorlehre praktisch tätig sind, für die Dauer von maximal zwölf aufeinanderfolgenden Monaten;[26] die SVK kann für analoge Ausbildungsgänge vergleichbare Ausnahmen gewähren.[27]

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

[25] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Mai 2019 (BRB vom 2. April 2019).

[26] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Mai 2019 (BRB vom 2. April 2019).

[27] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019.

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 bargeldlos entrichtet**[28]; Barzahlungen haben keine befreiende Wirkung[29]. **Arbeitnehmende haben – unabhängig ihrer Entlöhnungsart – Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung, welche neben dem Lohn auch eine Abrechnung der gearbeiteten Stunden zu enthalten hat.**

3 **aufgehoben**

Art. 48 aufgehoben

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.

[28] Bei der Anpassung von Art. 47 Abs. 2 LMV wurde die Zahlungsmöglichkeit «in bar» gestrichen: Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 8. Dezember 2015, in Kraft seit 1. Januar 2016; AVE in Kraft seit 1. Juli 2016 (BRB vom 14. Juni 2016).

[29] Änderungen gemäss Zusatzvereinbarung vom 8. Dezember 2015, in Kraft seit 1. Januar 2016.

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.

2bis aufgehoben

3 Können sich die Vertragsparteien des LMV bis zum 30. September nicht einigen, kann jede Vertragspartei den LMV unter Einhaltung einer Frist von 2 Monaten auf den 31. Dezember auflösen.

4 aufgehoben

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. 26 LMV (Überstunden) sowie Art. 55 LMV (vorübergehende Nachtarbeit) und 56 LMV (Sonntagsarbeit) Lohnzuschläge zu entrichten hat, bleiben anders lautende, gleichwertige Vereinbarungen in den lokalen GAV vorbehalten.

3 **Die Zuschläge nach Artikel 26 Absatz 2 (Überstunden) sowie Artikel 55 (vorübergehende Nachtarbeit), Artikel 27 Abs. 3 (Samstagsarbeit) und Artikel 56 (Sonntagsarbeit) werden nicht miteinander kumuliert.[30] Es wird jeweils der höhere Ansatz angewendet.**

Art. 53 aufgehoben

Art. 54 Reisezeit

1 Die Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle zählt nicht zur Jahresarbeitszeit gemäss Art. 24 LMV. Sie ist zum Grundlohn zu entschädigen, soweit sie 30 Minuten im Tag übersteigt.

2 Beim Einsatz von vermittelten Arbeitnehmern hat der Einsatzbetrieb dafür zu sorgen, dass für die vermittelten Arbeitnehmenden die gleiche Sammelstelle vereinbart wird, wie für das fest angestellte Personal.

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 1 Woche: 25 % Lohnzuschlag

[30] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Mai 2019 (BRB vom 2. April 2019).

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

3 **aufgehoben**

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 bergmännisch[31] unter der Erdoberfläche erstellt, erweitert oder rekonstruiert werden. Im Sinne dieser Regelung werden Vertikalschächte, die abgeteuft werden und deren Schachttiefe mehr als 20 m 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 und Sanierungen von Untertagbauten sind in der Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten (Anhang 12) geregelt.**[32]

---

[31] Mit «bergmännisch» sind Untertagarbeiten gemeint, unabhängig vom Vortriebsverfahren, wie Sprengvortrieb, Vortrieb mit Tunnelbohrmaschine, Vortrieb mit Teilschnittmaschine, Schildbauweise usw.

[32] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 25. Mai 2010, in Kraft seit 1. Januar 2011; AVE in Kraft seit 1. Januar 2011 (BRB vom 2. Dezember 2010).

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 CHF 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 aufgehoben

Art. 60 Auslagenersatz bei Versetzungen, Mittagessen- und Kilometerentschädigung

1 **Werden Arbeitnehmende auf auswärtige Arbeitsorte versetzt, so sind ihnen die erforderlichen Aufwendungen zu vergüten** (Art. 327 a und 327 b 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 CHF 15.–[33] (ab 1. Januar 2017: CHF 16.–[34]) 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 CHF 0.60 je Kilometer Dienstfahrt.**

---

[33] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 31. Oktober 2013, in Kraft seit 1. Januar 2014; AVE in Kraft seit 1. Februar 2014 (BRB vom 13. Januar 2014). Andere Ansätze für die Mittagsentschädigung gelten in den Anhängen 12, 13, 17 und 18 LMV 2019–2022.

[34] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 8. Dezember 2015; in Kraft seit 1. Januar 2016; AVE in Kraft seit 1. Juli 2016 (BRB vom 14. Juni 2016).

10. Schlechtwetterentschädigung (aufgehoben)

Art. 61 aufgehoben

Art. 62 aufgehoben

Art. 63 aufgehoben

11. Krankheit, Unfall

Art. 64 Krankentaggeld-Versicherung[35]

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 ordent-

[35] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 23. Januar 2017, in Kraft seit 1. April 2017; AVE in Kraft seit 1. Juni 2017 (BRB vom 2. Mai 2017).

liche 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:

a) Soweit die Versicherung die oben umschriebenen Leistungen zu erbringen hat, sind sämtliche Leistungen aus Artikel 324a OR im Krankheitsfall des Arbeitnehmers abgegolten.

b) Bei Arbeitnehmenden, für welche die Krankentaggeld-Leistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können, hat der Arbeitgeber Leistungen nach Artikel 324a 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.**

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. 324 a und 324 b OR des Betriebes vollumfänglich abgegolten.

2 Leistungskürzungen der Suva: **Falls die Suva bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im gleichen Verhältnis.**[36]

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

12. Lohnfortzahlung im Todesfall, Abgangsentschädigung, berufliche Vorsorge (aufgehoben)

Art. 66 aufgehoben

Art. 67 aufgehoben

Art. 68 aufgehoben

13. Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen

Art. 69 aufgehoben

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 CHF 3000.– aussprechen. Diese Konventionalstrafe wird vom Lohn zurückbehalten und der paritätischen Berufskommission zur Verfügung 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.

[36] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Mai 2019 (BRB vom 2. April 2019).

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 -bezug, 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. 337 d OR. 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 die Art. 357 a und 357 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[37]: 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 während seiner Gültigkeit zu vollziehen.**

*2 **Befugnis:*** **Die lokalen paritätischen Berufskommissionen sind zur Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs der Vertragsparteien gemäss Artikel 357b OR in eigenem Namen auch in gerichtlichen Verfahren befugt.**[38]

*3 **Aufgaben:*** **Die lokale paritätische Berufskommission[39] hat folgende Aufgaben:**

a) 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;[40]

---

[37] Adressen der paritätischen Kommissionen des Bauhauptgewerbes (vgl. S. 151–154).

[38] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Mai 2019 (BRB vom 2. April 2019).

[39] Der lokalen PBK gleichgestellt ist die PK-UT (Anhang 12).

[40] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Mai 2019 (BRB vom 2. April 2019).

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 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 Vollzugskommission SVK in einem für alle lokalen paritätischen Berufskommissionen verbindlichen Reglement festgelegt[41]).

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 befindet. Sie kann Rechtshilfe bei anderen lokalen paritätischen Berufskommissionen anfordern,

[41] Verfahrensreglement der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission SVK Bauhauptgewerbe (SVK-Verfahrensreglement) vom 1. Dezember 2010, in Kraft seit 1. Januar 2011.

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.

4bis **Die paritätische Berufskommission kann im Einzelfall beschliessen, dass Arbeitnehmende, denen aufgrund einer abgeschlossenen Lohnbuchkontrolle noch Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber zustehen, über ihre jeweiligen Ansprüche informiert werden.**[42]

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 Abs. 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. 77 Lokales Schiedsgericht: Bestellung und Aufgaben

1 *Bestellung Schiedsgericht:* Die Vertragsparteien des lokalen GAV, die bei Inkraftsetzung der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission SVK über ein gewähltes und funktionierendes Schiedsgericht verfügen, können in den ersten drei Monaten nach Inkrafttreten der SVK für ihr Vertragsgebiet ein lokales Schiedsgericht bestätigen. Dieses setzt sich

[42] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Mai 2019 (BRB vom 2. April 2019).

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 Vollzugskommission innert zweier Monate nach Anrufung durch eine Vertragspartei bezeichnet.

*2 Sachliche Zuständigkeit: D*as 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 soweit vorbehalten.

Art. 78bis Informationssystem Allianz Bau

Die Vertragsparteien unterstützen und beteiligen sich am branchen- und regionsübergreifenden Informationssystem Allianz Bau und treten dem paritätischen Verein ISAB bei. Die PBK als Vollzugsorgane sorgen für die zeitgerechte Lieferung der für den Betrieb von ISAB notwendigen Vollzugsinformationen.[43]

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 CHF 50 000.– 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.

***2bis* Die für die Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen vorgesehenen Sanktionen können von der paritätischen Berufskommission auch ausgefällt werden, wenn der Betrieb vorsätzlich falsche Angaben zu seinen Mitarbeitern macht** oder in anderer Weise die ISAB-Card unrechtmässig erwirkt **oder Kontrollverfahren vereitelt.**[44]

***2ter* 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.**[45]

---

[43] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019.

[44] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Mai 2019 (BRB vom 2. April 2019).

[45] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. Mai 2019 (BRB vom 2. April 2019).

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, seinen 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. 357 b Abs. l lit. c OR) aufgenommen werden, sofern die Vertragsparteien von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollen und die erforderliche Ermächtigung nach Art. 357 b Abs. 2 OR vorliegt.

5 **Eine 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 Der LMV 2019–2022 tritt am 1. Januar 2019 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2022. Im Jahr 2019 finden keine Verhandlungen gemäss Art. 51 statt.

1bis In Abweichung von Art. 82 Abs. 1 LMV gelten die Bestimmungen von Art. 8 Abs. 6 des LMV für die Dauer und Auflösung des Parifonds Bau.

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

Anhänge

Die nachfolgenden Anhänge sind integrierende Bestandteile des LMV. Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in den Anhängen in Fettschrift hervorgehoben.

Anhang 1	Protokollvereinbarung zum LMV zu den «Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge» sowie zur «Berechtigung zum Abschluss von Anschlussverträgen»
Anhang 2	Lohnvereinbarungen über die Anpassung der individuellen/effektiven Löhne im Rahmen von Art. 51 LMV: – **Löhne 2019/2020: AVE** in Kraft seit **1. März 2019** gemäss BRB vom 6. Februar 2019; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019 – **Löhne 2014: AVE** in Kraft seit **1. Februar 2014** gemäss BRB vom 13. Januar 2014; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 31. Oktober 2013, in Kraft seit 1. Januar 2014 – **Löhne 2013: AVE** in Kraft seit **1. September 2013** gemäss BRB vom 26. Juli 2013; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 24. Oktober 2012, in Kraft seit 1. Januar 2013 – **Löhne 2012: AVE** in Kraft seit **1. Februar 2013** gemäss BRB vom 15. Januar 2013; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012
Anhang 3	**aufgehoben**
Anhang 4	**aufgehoben**
Anhang 5	Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe «Mitwirkungsvereinbarung»
Anhang 6	Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen «Unterkunftsvereinbarung»
Anhang 7	Protokollvereinbarung zum betrieblichen Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV
Anhang 8	Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des prozentualen 13. Monatslohnes
Anhang 9	**Basislöhne 2019/2020: AVE** in Kraft seit **1. März 2019** gemäss BRB vom 6. Februar 2019; Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019
Anhang 10	**aufgehoben**
Anhang 11	**aufgehoben**
Anhang 12	Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»
Anhang 13	Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»
Anhang 14	**aufgehoben**
Anhang 15	Katalog über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q sowie SVK-Merkblatt für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise
Anhang 16	Richtlinie über Schichtarbeit
Anhang 17	Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe
Anhang 18	Zusatzvereinbarung «Genf»

Adressen der paritätischen Kommissionen des Bauhauptgewerbes

Anhang 1	**Protokollvereinbarung: Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge; Anschlussverträge**
Anhang 2	**Lohnvereinbarungen über die Anpassung der individuellen/ effektiven Löhne: Löhne 2019/2020, Löhne 2014, Löhne 2013, Löhne 2012**
Anhang 3	**aufgehoben**
Anhang 4	**aufgehoben**
Anhang 5	**«Mitwirkungsvereinbarung»**
Anhang 6	**«Unterkunftsvereinbarung»**
Anhang 7	**Protokollvereinbarung zum betrieblichen Geltungsbereich**
Anhang 8	**Tabelle Berechnung Ferienlohn und 13. Monatslohn**
Anhang 9	**Basislöhne**
Anhang 10	**aufgehoben**
Anhang 11	**aufgehoben**
Anhang 12	**«Untertagbauvereinbarung»**
Anhang 13	**Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»**
Anhang 14	**aufgehoben**
Anhang 15	**Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q**
Anhang 16	**Richtlinie über Schichtarbeit**
Anhang 17	**Zusatzvereinbarung Betontrenngewerbe**
Anhang 18	**Zusatzvereinbarung «Genf»**

Anhang 1

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

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

Gültig mit LMV 2019–2022

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

Kapitel 1 Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge

Art. 1 Grundsatz

Gestützt auf Art. 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[1]

Die Lehrlinge haben den Beitrag an den Vollzugs- und Bildungsfonds[1] 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 Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleich lautenden LMV für das Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie die Sand- und Kiesgewinnung abzuschliessen.

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

Art. 10 Abschluss von Anschlussverträgen durch die Arbeitnehmerorganisationen des LMV

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

Art. 11 Gemeinsame Bestimmungen

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

---

[1] Heute: Parifonds Bau, Anpassung an Art. 8 LMV 2008: Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 11. September 2009, in Kraft seit 1. Januar 2010; AVE in Kraft seit 1. Januar 2010 (BRB vom 7. Dezember 2009).

Anhang 2

Lohnvereinbarungen über die Anpassung der individuellen/effektiven Löhne im Rahmen von Art. 51 LMV

(die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben)

– **Löhne 2019/2020: AVE in Kraft seit 1. März 2019**
gemäss BRB vom 6. Februar 2019;
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019

– **Löhne 2014: AVE in Kraft seit 1. Februar 2014**
gemäss BRB vom 13. Januar 2014;
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 31. Oktober 2013, in Kraft seit 1. Januar 2014

– **Löhne 2013: AVE in Kraft seit 1. September 2013**
gemäss BRB vom 26. Juli 2013;
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 24. Oktober 2012, in Kraft seit 1. Januar 2013

– **Löhne 2012: AVE in Kraft seit 1. Februar 2013**
gemäss BRB vom 15. Januar 2013;
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012

Löhne 2019/2020[1]: AVE in Kraft seit 1. März 2019 gemäss BRB vom 6. Februar 2019;

Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019.

Die Vertragsparteien treffen folgende Zusatzvereinbarung über die Löhne 2019–2020.

Art. 1 **(…)**

Art. 2 **Basislöhne[2]**

Die Basislöhne gemäss Art. 41 LMV, Anhang 9, Art. 6 Abs. 2 Anhang 13 und Art. 5 Abs. 2 Anhang 17, Stand 31.12.2018 werden auf den 1.1.2019 um CHF 80 (Monatslöhne) bzw. CHF 0.45 (Stundenlöhne) und auf den 1.1.2020 um CHF 80 (Monatslöhne) bzw. CHF 0.45 (Stundenlöhne) erhöht. Die jeweiligen Tabellen sind im Anhang 9 enthalten.

Art. 3 **Effektivlöhne[3]**

Allen dem LMV unterstellten Arbeitnehmern wird per 1. Januar 2019 eine (generelle) Anpassung des Einzellohnes auf allen Lohnklassen gemäss Art. 42 und den Anhängen 13 und 17 LMV um jeweils CHF 80/Monat (CHF 0.45/Stunde bei vereinbartem Stundenlohn) sowie per 1. Januar 2020 um jeweils CHF 80/Monat (CHF 0.45/Stunde bei vereinbartem Stundenlohn) gewährt. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer im Jahr 2018 (für die Lohnerhöhung per 1.1.2019) bzw. im Jahr 2019 (für die Lohnerhöhung per 1.1.2020) mindestens 6 Monate in einem dem LMV unterstellten Betrieb gearbeitet hat und «voll leistungsfähig» ist (vgl. 45 Abs. 1 lit. a LMV). Berechnungsgrundlage für die Anpassung ist der Einzellohn vom 31. Dezember 2018 bzw. vom 31. Dezember 2019.

---

[1] Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben.

[2] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018 in Kraft seit 1. Januar 2019.

[3] Die durch die Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018 von den Vertragsparteien ab 1. Januar 2019 in Kraft gesetzten und mit Bundesratsbeschluss vom 6. Februar 2019 per 1. März 2019 allgemeinverbindlich erklärte Basislöhne sind unter Art. 41 Abs. 2, Anhang 9, Anhang 13 Art. 6 Abs. 2 und Anhang 17 Art. 5 Abs. 2 LMV festgehalten.

Art. 4 Inkrafttreten und Allgemeinverbindlicherklärung[4]

Diese Zusatzvereinbarung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

Zürich, den 3. Dezember 2018

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV
Benedikt Koch, Gian-Luca Lardi, Patrick Hauser

Für die Gewerkschaft Unia
Nico Lutz, Vania Alleva, Serge Gnos

Für die Gewerkschaft Syna
Guido Schluep, Arno Kerst, Ernst Zülle

[4] Die AVE ist gemäss Bundesratsbeschluss vom 6. Februar 2019 am 1. März 2019 in Kraft getreten und gilt bis zum 31. Dezember 2022.

Löhne 2014[1]: AVE in Kraft seit 1. Februar 2014 gemäss BRB vom 13. Januar 2014;

Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 31. Oktober 2013, in Kraft seit 1. Januar 2014.

Die Vertragsparteien treffen gestützt auf Art. 51 Abs. 4 LMV die folgende Zusatzvereinbarung über die Anpassung des Landesmantelvertrages (im Folgenden LMV) im Bereich der effektiven Löhne sowie der Basislöhne:

Feststellung
Die LMV-Vertragsparteien stellen fest, dass die massgebende Teuerung gemäss Bundesamt für Statistik von Ende September 2012 bis Ende September 2013 den Wert von – 0,1 % betragen hat.

Art. 1 Allgemeines

1 **Anspruch auf eine Lohnanpassung 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 Beschäftigte 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. Absatz 3 dieses Artikels) voraus.**

3 **Für Arbeitnehmer, 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, welche die nachstehenden Ansätze unterschreiten kann. Bei allfälligen Meinungsverschiedenheiten gilt Art. 45 Abs. 2 LMV.**

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:

---

[1] Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben.

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 % erhöht und die Erhöhung den betroffenen Arbeitnehmenden aufgrund ihrer Leistung verteilt. Beim Arbeitnehmenden im Monatslohn erfolgt anschliessend die Rückrechnung auf den Monatslohn.**

Art. 3 Anpassung der Basislöhne[2]

Art. 4 Anpassung von Art. 60 Abs. 2 der Mittagessenentschädigung[3]

Art. 5 Inkrafttreten und Allgemeinverbindlicherklärung

Diese Zusatzvereinbarung tritt am 1. Januar 2014 in Kraft[4].

Zürich/Bern, den 31. Oktober 2013

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Für die Gewerkschaft Unia
N. Lutz, V. Alleva, A. Kaufmann

Für die Gewerkschaft Syna
E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

---

[2] Die durch die Zusatzvereinbarung vom 31. Oktober 2013 von den Vertragsparteien ab 1. Januar 2014 in Kraft gesetzten und mit Bundesratsbeschluss vom 13. Januar 2014 per 1. Februar 2014 allgemeinverbindlich erklärten Basislöhne sind unter Art. 41 Abs. 2, Anhang 13 Art. 6 Abs. 2 und Anhang 17 Art. 5 Abs. 2 LMV festgehalten.

[3] Die durch die Zusatzvereinbarung vom 31. Oktober 2013 von den Vertragsparteien ab 1. Januar 2014 in Kraft gesetzten und mit Bundesratsbeschluss vom 13. Januar 2014 per 1. Februar 2014 allgemeinverbindlich erklärte Änderung der Mittagsessentschädigung ist unter Art. 60 Abs. 2 LMV festgehalten.

[4] Die AVE ist gemäss Bundesratsbeschluss vom 13. Januar 2014 am 1. Februar 2014 in Kraft getreten und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

Löhne 2013[1]: AVE in Kraft seit 1. September 2013 gemäss BRB vom 26. Juli 2013;

Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 24. Oktober 2012, in Kraft seit 1. Januar 2013.

Die Vertragsparteien treffen gestützt auf Art. 51 Abs. 4 LMV die folgende Zusatzvereinbarung über die Anpassung des Landesmantelvertrages (im Folgenden LMV) im Bereich der effektiven Löhne sowie der Basislöhne:

Art. 1 Feststellungen

Die LMV-Vertragsparteien stellen fest, dass die massgebende Teuerung gemäss Bundesamt für Statistik von Ende September 2011 bis Ende September 2012 den Wert von – 0,4 % betragen hat. Es gelangt deshalb die Regelung gemäss Art. 51 Abs. 4.1 (Ziff. 6.6 in der Vereinbarung betreffend Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe 2012–2015 vom 28. März 2012) zur Anwendung.

Art. 2 Allgemeines

1 **Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Art. 3 dieser Vereinbarung haben grundsätzlich alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Jahr 2012 mindestens sechs Monate in einem dem LMV 2012–2015 unterstellten Baubetrieb gedauert hat (inkl. saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter). Bei den übrigen Arbeitnehmern sind die Lohnanpassungen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer individuell zu vereinbaren.**

2 **Der Anspruch auf eine Lohnanpassung nach Art. 3 dieser Vereinbarung setzt zusätzlich zu Abs. 1 dieses Art. 2 Vollleistungsfähigkeit (siehe Abs. 3 dieses Artikels) voraus.**

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, welche die nachstehenden Ansätze unterschreiten kann. Für allfällige Meinungsverschiedenheiten gilt Art. 45 Abs. 2 LMV.**

Art. 3 Anpassung der effektiven Löhne 2013

1 **Alle dem LMV 2012–2015 unterstellten Arbeitnehmer, welche die Voraussetzungen gemäss Art. 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.**

[1] Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben.

2 **Der Betrieb hat jedem dem LMV 2012–2015 unterstellten Arbeitnehmer auf der Grundlage des Einzellohnes vom 31. Dezember 2012 eine generelle Anpassung zu gewähren. Diese Anpassung beträgt für alle Lohnklassen gemäss Art. 42 LMV 0,5 %.**

Art. 4 Anpassung der Basislöhne[2]

Art. 5 Anpassung von Anhang 18 LMV[3]

Art. 6 Inkrafttreten und Allgemeinverbindlicherklärung

Diese Zusatzvereinbarung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft[4].

Zürich/Bern, den 24. Oktober 2012

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Für die Gewerkschaft Unia
H. U. Scheidegger, A. Rieger, A. Kaufmann

Für die Gewerkschaft Syna
E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

[2] Die durch die Zusatzvereinbarung vom 24. Oktober 2012 von den Vertragsparteien ab 1. Januar 2013 in Kraft gesetzten und mit Bundesratsbeschluss vom 26. Juli 2013 per 1. September 2013 allgemeinverbindlich erklärten Basislöhne sind unter Art. 41 Abs. 2 LMV festgehalten.

[3] Die durch die Zusatzvereinbarung vom 24. Oktober 2012 von den Vertragsparteien ab 1. Januar 2013 in Kraft gesetzten und mit Bundesratsbeschluss vom 26. Juli 2013 per 1. September 2013 allgemeinverbindlich erklärte Änderung der «Zusatzvereinbarung Genf» ist unter Anhang 18 LMV festgehalten.

[4] Die AVE ist gemäss BRB vom 26. Juli 2013 am 1. September 2013 in Kraft getreten und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

Löhne 2012[1]: AVE in Kraft seit 1. Februar 2013 gemäss BRB vom 15. Januar 2013;

Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012.

Als Neufassung des Anhanges 2 LMV vereinbaren die Vertragsparteien folgende Lohnanpassung:

Art. 1 **(…)**

Art. 2 **(…)**

Art. 3 **(…)**

Art. 4 **Allgemeine Voraussetzungen**

Es gelten folgende allgemeinen Voraussetzungen:

4.1 Anspruch auf eine Lohnanpassung 2012 nach Art. 5 dieser Vereinbarung haben grundsätzlich alle dem LMV 2012–2015 **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 Art. 5 dieser Vereinbarung setzt zusätzlich zu Ziff. 4.1 dieses Artikels Vollleistungsfähigkeit (siehe Ziff. 4.3 dieses Artikels) voraus;

4.3 für Arbeitnehmende, die im Sinne von Art. 45 Abs. 1 lit. a LMV 2012–2015 **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 Art. 45 Abs. 2 LMV** 2012–2015.

Art. 5 **Lohnanpassung** 2012

5.1 ***Allgemeines:*** **Es ist Folgendes zu beachten:**

a) Alle dem LMV 2012–2015 **unterstellten Arbeitnehmenden haben grundsätzlich bei Inkrafttreten dieses Bundesratsbeschlusses[2] 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] Die allgemeinverbindlichen Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben.

[2] Der BRB vom 15. Januar 2013 ist am 1. Februar 2013 in Kraft getreten. Die Arbeitnehmenden der SBV-Mitgliedsfirmen hatten aber gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012 schon seit Inkrafttreten dieser Zusatzvereinbarung per 1. April 2012 Anspruch auf eine Anpassung ihrer individuellen (effektiven) Löhne 2011.

1. **einer generellen Lohnanpassung (Sockelbetrag, Art. 5.2 lit. a) und**
2. **allenfalls einer individuellen Lohnanpassung (leistungsabhängiger Teil, Art. 5.2 lit. b);**

c) vom Arbeitgeber im Jahr 2012 bereits geleistete Lohnerhöhungen können an die Lohnanpassung gemäss diesem Artikel angerechnet werden.

5.2 ***Berechnung:*** **Die in Art. 5.1 dieses Artikels genannten Lohnanpassungen sind wie folgt vorzunehmen:**

a) ***Sockelbetrag:***
Der Betrieb hat jedem dem LMV 2012–2015 unterstellten Arbeitnehmenden auf der Grundlage des Einzellohnes per 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 2012–2015 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. Art. 41 Abs. 3 LMV 2012–2015;**
   - **2.3 Die Summe der Löhne gem. Ziff. 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 lit. b Ziff. 2 dieses Absatzes.**

5.3 Basislöhne[3]

Art. 6 Inkrafttreten und Allgemeinverbindlicherklärung

Diese Zusatzvereinbarung tritt am 1. April 2012 in Kraft[4].

Zürich/Olten/Bern, den 4. Juni 2012

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer
Für die Gewerkschaft Unia
H. U. Scheidegger, A. Rieger, A. Kaufmann
Für die Gewerkschaft Syna
E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

---

[3] Die durch die Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012 von den Vertragsparteien ab 1. April 2012 in Kraft gesetzten und mit Bundesratsbeschluss vom 15. Januar 2013 per 1. Februar 2013 allgemeinverbindlich erklärten Basislöhne sind unter Art. 41 Abs. 2 LMV festgehalten.

[4] Die AVE ist gemäss BRB vom 15. Januar 2013 am 1. Februar 2013 in Kraft getreten und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

Anhang 3 und Anhang 4

aufgehoben

Anhang 5

Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe «Mitwirkungsvereinbarung»

Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe «Mitwirkungsvereinbarung»

Gültig mit LMV 2019–2022

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) folgende Zusatzvereinbarung ab:

Kapitel 1 Zweck, Geltungsbereich, Begriffe

Art. 1 Zweck

Zweck dieser Vereinbarung ist es, für das schweizerische Bauhauptgewerbe:

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

Art. 2 Geltungsbereich

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

Art. 3 Begriffe im Mitwirkungsrecht

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

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

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 2 Information

Art. 4 Gegenstand der Information sowie Durchführung

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

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

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

3 **Die Information kann erfolgen:**

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

Kapitel 3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge

Art. 5 Grundsatz

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

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

a) die gesetzlichen Vorschriften und Weisungen;
b) die sozialpartnerschaftlich getragene und von der EKAS[1] 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).

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

Art. 6 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

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

2 ***Der Arbeitgeber*** **sorgt insbesondere dafür, dass:**

a) alle in seinem Betrieb bzw. auf seiner Baustelle beschäftigten Arbeitnehmenden, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmenden anderer Betriebe, die in seinem Auftrag arbeiten, über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge frühzeitig und ausreichend informiert und erstmals in der Baubranche Mitarbeitende in der Probezeit in einer halbtägigen Sicherheitsinstruktion ausgebildet werden;[2]

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 selbständig und sachgemäss zu handeln.**

Art. 7 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden

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

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

3 **Der einzelne Arbeitnehmende hat bezüglich Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit folgende Pflichten:**[3]

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.**[4]

---

[2] Art. 2 und 5 der Verordnung 3 des Arbeitsgesetzes (im Folgenden: ArGV 3) sowie Art. 3 und 6 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen (im Folgenden: VUV).

[3] Art. 11 VUV und Art. 10 ArGV 3.

[4] Art. 6 ArGV 3.

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 einholen.[5] **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 der 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.**

[5] Art. 6 ArGV 3 und Art. 6a VUV.

Kapitel 4 Besondere betriebliche Situationen

Unterkapitel 1 Massnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit und Betriebseinstellung

Art. 11 Überstunden

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

Art. 12 Akkordlohnarbeit

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

Art. 13 AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfen

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

Unterkapitel 2 Dauer und Modalitäten der Kurzarbeit oder einer vorübergehenden Betriebsschliessung

Art. 14 Grundsatz

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

Art. 15 Anordnung von Kurzarbeit

1 Der Betrieb kann Kurzarbeit anordnen, wenn:

a) der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und der Arbeitsausfall je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmenden insgesamt geleistet werden (Art. 32 AVIG[6]),
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.

[6] Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG).

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

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

Art. 16 Entschädigung und Geltendmachung des Anspruchs

1 Der Betrieb ist nach Art. 37 AVIG verpflichtet:

a) die Kurzarbeitsentschädigung 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 Entlöhnung sind grundsätzlich gleich zu behandeln. Für die infolge Kurzarbeit ausfallenden Arbeitsstunden wird bei den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden eine Lohnkürzung im Verhältnis der ausfallenden Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit vorgenommen.

Art. 20 Feiertage während der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung

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

Art. 21 Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung

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

Art. 22 Beiträge an die AHV, IV, EO und 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 Begriffe[7]

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

[7] Art. 333 Abs. 1 und Art. 335d OR.

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. 333 a OR die Arbeitnehmenden rechtzeitig mündlich oder schriftlich zu informieren über
a) den Grund des Übergangs sowie
b) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden.

2 Sind im Zusammenhang mit dem Übergang Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmenden betreffen, ist den Arbeitnehmenden rechtzeitig die Möglichkeit zur Mitsprache einzuräumen.[8]

3 Ist eine Massenentlassung im Sinne des Gesetzes (Art. 335 d 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 mit:[9]
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.

[8] Art. 333 a Abs. 2 OR.
[9] Art. 335 f Abs. 3 und Abs. 4 OR.

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

1 Der Betrieb teilt dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt schriftlich eine beabsichtigte Massenentlassung mit;[10] den betroffenen Arbeitnehmenden ist eine Kopie dieser Mitteilung zuzustellen.

2 Das zuständige kantonale Arbeitsamt sucht zusammen mit dem Betrieb und den GAV-Vertragsparteien nach Lösungen.[11] 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 missbräuchlich.[12]

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 5 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 verlangen.[13] 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.

---

[10] Art. 335 g OR.

[11] Art. 335 g Abs. 2 und Abs. 3 OR.

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

[13] Art. 5 Mitwirkungsgesetz.

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 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 6 Schlussbestimmungen

Art. 33 Meinungsverschiedenheiten[14]

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

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

Art. 34 Inkrafttreten und Dauer

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

[14] Art. 15 Mitwirkungsgesetz.

Anhang 6

Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen «Unterkunftsvereinbarung»

Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen «Unterkunftsvereinbarung»

Gültig mit LMV 2019–2022

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

Kapitel 1 Zweck und Geltungsbereich

Art. 1 Zweck

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

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

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

Art. 2 Geltungsbereich

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

2 **Der sachliche Geltungsbereich umfasst:**

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

3 Öffentlich-rechtliche Vorschriften, die weiter gehen als die Bestimmungen dieses Reglements, bleiben vorbehalten.[1]

[1] Stand 1. Januar 1995: Kantone Waadt, Genf und Wallis.

Kapitel 2 Unterkünfte

Art. 3 Generelle Anforderungen

1 **Gesundes Wohnen und die Sicherheit von Bewohnern und Besuchern müssen** entsprechend den bestehenden Normen für Wohnzwecke, wie öffentlich-rechtliche Vorschriften, Brandschutzvorschriften usw., **gewährleistet sein.**

2 **Der Lärm- und Schallschutz nach innen und aussen hat den Anforderungen für Wohnzwecke zu entsprechen.**

3 **Unterkunftsräume (inkl. Sanitärräume) müssen beheizbar sein.**

4 **Für die Bewohner muss eine Telefonstation in der Nähe (Richtwert: 150 m) erreichbar sein. In Unterkünften muss ab zehn Bewohnern eine Telefonstation (Richtwert: je 10–15 Bewohner eine Telefonstation) zur Verfügung stehen.**

Art. 4 Verpflegungseinrichtungen (Kantinen, Küchen und Gemeinschaftsküchen)

1 **Bei Unterkünften ist die Möglichkeit einer warmen Verpflegung der Bewohner sicherzustellen. Dazu bestehen folgende Möglichkeiten:**

a) Kantinenbetrieb;
b) Küchen/Gemeinschaftsküchen zum Selbstkochen;
c) auswärtig organisierte Verpflegungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung.

2 ***Kantinen:*** **Für Kantinen gilt Folgendes:**

a) bei Kantinenbetrieb bzw. auswärtiger Verpflegung ist die Möglichkeit des Bezuges bzw. der Zubereitung von heissem Wasser in der Unterkunft zu gewährleisten;
b) für die Einrichtung und den Betrieb sind die öffentlich-rechtlichen Vorschriften zu beachten.

3 ***Küchen und Gemeinschaftsküchen:*** **Für Küchen und Gemeinschaftsküchen gilt Folgendes:**

a) Gemeinschaftsküchen sind wie folgt auszurüsten:
   1. Kochstellen (z. B. elektrische Kochplatten) sind in genügender Anzahl bereitzustellen. (Richtwert: für ein bis acht Personen pro Person eine Kochstelle; für je zwei weitere Personen 1 zusätzliche Kochstelle.) Bei Schichtbetrieb kann diese Norm unterschritten werden;
   2. Spültröge mit Kalt- und Warmwasser;
   3. Kühlschränke/Kühlmöglichkeiten mit genügend Kapazität (soweit möglich: abschliessbar);
   4. geeignete persönliche Aufbewahrungskästen für Lebensmittel für Gemeinschaftsunterkünfte abschliessbar (Minimalwert: 100 Liter);
b) Gemeinschaftsküchen ohne separaten Aufenthalts- bzw. Essraum sind zulässig bis 12 Personen, soweit deren Bewegungsfreiheit nicht unnötig eingeschränkt wird. Pro Person ist ein Sitzplatz mit zugehörigem Tisch und genügend grosser Rüstfläche vorzusehen;
c) Gemeinschaftsküchen mit separatem Aufenthalts- und Essraum haben genügend grosse Rüsttische und Bewegungsfläche aufzuweisen.

Art. 5 Ess- und Aufenthaltsräume

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

Art. 6 Schlafzimmer

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

a) 1-Bett-Zimmer (8 m^2);

b) 2-Bett-Zimmer (12 m^2).

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

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

Art. 7 Sanitäre Einrichtungen

1 **Für alle Unterkünfte sind vorzusehen:**

a) WC- und Pissoir-Anlagen, Lavabos und Duschen unter Einhaltung folgender Richtwerte:

1. Sitz-WC: 1 je 5 Personen,

2. Pissoir: 1 je 7 Personen,

3. Lavabo: 1 je 2 Personen,

4. Dusche: 1 je 5 Personen;

b) Rasiersteckdosen;

c) die oben erwähnten Richtwerte gelten für Unterkünfte und sind für Zimmer, Studios und Wohnungen sinngemäss anzuwenden.

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

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

Art. 8 Temporäre Unterkünfte

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

Art. 9 Betriebsvorschriften

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

a) die regelmässige Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten für eine hygienische Nutzung,
b) die Benützung der allgemeinen Räume,
c) das Verbot der Zubereitung warmer Verpflegung in den Schlafräumen,
d) die Anweisungen hinsichtlich Waschen und Trocknen von Kleidungsstücken,
e) das Rauchverbot in gewissen Räumen,
f) den sparsamen Energieverbrauch,
g) das Besuchs- und Gastrecht,
h) die Nachtruhe,
i) die Parkierungsvorschriften,
k) die Ordnung in der Umgebung der Unterkünfte,
l) das Verhalten bei Notfällen und Erster Hilfe,
m) das Vorgehen zum Abschluss einer Diebstahlversicherung.

2 **Der Logisgeber organisiert:**

a) die Erneuerung der Bettwäsche alle zwei Wochen,
b) Desinfizierung und Reinigung der Wolldecken und Matratzen vor der Abgabe,
c) die Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten,
d) die umweltgerechte Abfallbeseitigung,
e) den Wäschedienst,
f) den Postdienst und gewährleistet die persönliche und diskrete Zustellung,
g) den Notfalldienst bzw. Erste Hilfe Kasten (mindestens 1 je Gebäude). Der Kranke bzw. der Verunfallte ist entsprechend seiner Krankheit bzw. seinem Unfall individuell unterzubringen,
h) den Gebrauch der Feuerlöscheinrichtungen sowie die Instruktion für den Brandfall.

Art. 10 Logiskosten

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

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

Kapitel 3 Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen auf Baustellen

Art. 11 Allgemeine Ansprüche

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

Art. 12 Aufenthaltsräume auf Baustellen

1 Aufenthaltsräume müssen:

a) den feuerpolizeilichen Vorschriften entsprechen,
b) gut belüftbar und heizbar sein,
c) Tisch und Sitzplatz für jeden Benützer aufweisen,
d) über eine geordnete Garderobe verfügen,
e) die Möglichkeit zur Vorbereitung von warmen Getränken vorsehen und soweit realisierbar auch die Zubereitung von einfachen warmen Mahlzeiten unter Berücksichtigung allfälliger gesetzlicher Vorschriften ermöglichen.

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

Art. 13 Sanitäre Einrichtungen auf Baustellen

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

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

Art. 14 Ausnahmen

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

Art. 15 Betriebsvorschriften für Aufenthaltsräume und sanitäre Anlagen auf Baustellen

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

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

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

Kapitel 4 Durchführung und Kontrolle

Art. 16 Pflichten des Arbeitgebers

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

2 **Der Arbeitgeber ernennt die verantwortliche Aufsichtsperson.**

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

Art. 17 Pflichten der Arbeitnehmenden

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

2 **Die Arbeitnehmenden haben die Hausordnung zu befolgen. Sie sorgen insbesondere für Sauberkeit, Ruhe, Ordnung und Sicherheit (keine Kochgeräte in 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 Reglements werden durch die zuständige lokale paritätische Berufskommission unverzüglich behandelt.**

3 **Stellt die zuständige lokale paritätische Berufskommission Missstände fest, so setzt sie eine angemessene Frist zu deren Behebung an.** Sind die Missstände innert Frist nicht behoben, so ergreift sie weitere Massnahmen, wie Orientierung der Arbeitsmarktbehörden, Submissionsbehörden, Gesundheitsamt, Mietzinsreduktion bei krassen Missständen usw.

Kapitel 5 Schlussbestimmungen

Art. 19 Orientierung der Öffentlichkeit bei hängigen Fällen

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

Art. 20 Übergangsbestimmungen

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

Art. 21 Inkrafttreten

1 Diese Zusatzvereinbarung erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten vor Ablauf auf Ende Jahr gekündigt wird.

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

Beilage

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

Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten

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

a) Anlagekosten:
- **1. Abschreibungen auf Gebäude,**
- **2. Abschreibungen auf Einrichtungen,**
- **3. Kalkulatorische Zinsen.**

Die lokale Praxis des Mietrechtes wird sinngemäss berücksichtigt.

b) Betriebskosten:
- **1. Unterhalt,**
- **2. Strom, Wasser, Reinigung, TV, Wäsche usw.,**
- **3. Heizung,**
- **4. Gebühren und Versicherungen.**

Anhang 7

Protokollvereinbarung zum betrieblichen Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV

Protokollvereinbarung zum betrieblichen Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV

Gültig mit LMV 2019–2022

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

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

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. 2 LMV)[1]

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 Mitteln und Materialien, wie Kunststoffe oder chemischen Mitteln,
8. Bohrarbeiten,
9. Dämm- (Isolier-)Arbeiten, wie Wärme-, Kälte-, Schallschutzarbeiten, Errichtung von Schallschutzwänden,
10. Erdbewegungsarbeiten, wie Wegbau, Meliorationsbau, Wildbach- und Lawinenverbau, Sportanlagenbau,
11. Fassadenbauarbeiten,
12. Fertigbauarbeiten, wie Einbauen oder Zusammenfügen von Fertigbauteilen zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken,
13. Fugarbeiten an Bauwerken, wie Verfugungen von Verblendmauerwerk usw.,
14. Glasstahlbetonarbeiten sowie Vermauern und Verlegen von Glasbausteinen,

[1] Anpassung gestützt auf die Änderung des betrieblichen Geltungsbereichs in Art. 2 gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012.

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

Art. 3 Auslegung

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

Anhang 8

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

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

(Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben.)

	Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmenden	**Anspruch der Arbeitnehmenden auf**	
		Ferienlohn	***13. Monatslohn***
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** [1)]	**nein** [1)]
307	**Lohnzahlung während Ausbildung, soweit Parifonds-Leistungen übersteigend**	**ja**	**ja**
308	**Krankentaggeld, Unfallgeld Suva**	**nein** [2)]	**nein** [2)]
309	**Lohnzahlung während Krankheit und Unfall, soweit Versicherungsleistungen Lohnart 308 übersteigend (inkl. Suva-Karenztage)**	**ja**	**ja**
310	**Lohnzahlung während obligatorischem schweizerischen Militär-, Schutz- und Zivildienst**	**ja** [3)]	**ja** [3)]
311	**Treueprämien gemäss Art. 38 Abs. 4 LMV**	**ja**	**ja**
4.	**Naturallöhne**		
401	**Naturallöhne**	**ja**	**ja**
402	**Wohnungszulage**	**ja**	**ja**
403	**Dienstwohnung**	**nein**	**ja**
5.	**Zuschläge und Prämien**		
501	**Zuschläge für Überzeitarbeit**	**ja** [4)]	**ja** [4)]
502	**Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit**	**ja**	**ja**
503	**Zuschläge für Reisezeit**	**ja** [4)]	**ja** [4)]

504	**Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerniszuschläge**	**ja** [4]	**ja** [4]
505	**Zuschlag für Untertagsarbeiten**	**ja**	**ja**
506	**Durchhalte-, Vortriebs- und Erfolgsprämien**	**ja**	**ja**
6.	**Zulagen und Spesen**		
601	**Mittagszulagen**	**nein**	**nein**
602	**Versetzungszulagen, wenn Spesenersatz**	**nein**	**nein**
603	**Wegzulagen, wenn Spesenersatz**	**nein**	**nein**
604	**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**	[5]	[5]

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

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

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

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

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

Anhang 9

Basislöhne 2019:
AVE in Kraft seit 1. März 2019
gemäss BRB vom 6. Februar 2019;
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019

Basislöhne 2020 ab 1. Januar 2020:
AVE in Kraft seit 1. März 2019
gemäss BRB vom 6. Februar 2019;
Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019

Basislöhne 2019: AVE in Kraft seit 1. März 2019

gemäss BRB vom 6. Februar 2019;

Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019

Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben. In Anwendung von Art. 41 LMV 2019 wird in den nachstehenden Artikeln die geografische Einteilung der Basislöhne festgelegt:

Es gelten die folgenden Basislöhne 2019 in CHF:

Stundenlohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	**36.45**	**Regio Basel[1].**
BLAU	**35.00**	**Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Freiburg, Genf, Glarus, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz[2], Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen[3], Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.**
GRÜN	**33.55**	**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	**32.45**	**Aargau, Regio Basel, Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Zürich.**
BLAU	**32.00**	**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	**31.60**	**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).**

		A (Bau-Facharbeiter)
ROT	**31.25**	**Genf, Aargau, Regio Basel, Waadt, Zürich.**
BLAU	**30.85**	**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	**30.40**	**Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**
		B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)
ROT	**29.50**	**Regio Basel, Genf, Waadt, Zürich.**
BLAU	**28.75**	**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	**27.95**	
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	**26.30**	**Regio Basel, Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Thurgau, Waadt, Wallis, Zürich.**
BLAU	**25.90**	**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	**25.50**	**Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo und Bergell ohne Gemeinde Maloja).**

Monatslohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	6417	Regio Basel.
BLAU	6160	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	5902	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	5713	Aargau, Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier), Regio Basel, Genf, Waadt.
BLAU	5633	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	5558	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	5504	Aargau, Regio Basel, Genf, Waadt.
BLAU	5428	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	**5353**	**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	**5192**	**Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**5058**	**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	**4923**	**Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	**4628**	**Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**4557**	**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	**4493**	**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.**

Basislöhne 2020 ab 1. Januar 2020: AVE in Kraft seit 1. März 2019

gemäss BRB vom 6. Februar 2019;

Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019

Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben. In Anwendung von Art. 41 LMV 2019 wird in den nachstehenden Artikeln die geografische Einteilung der Basislöhne festgelegt:

Es gelten die folgenden Basislöhne 2020 in CHF:

Stundenlohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	**36.90**	**Regio Basel[1].**
BLAU	**35.45**	**Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Freiburg, Genf, Glarus, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz[2], Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen[3], Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.**
GRÜN	**34.00**	**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	**32.90**	**Aargau, Regio Basel, Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Zürich.**
BLAU	**32.45**	**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	**32.05**	**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).**

		A (Bau-Facharbeiter)
ROT	**31.70**	**Genf, Aargau, Regio Basel, Waadt, Zürich.**
BLAU	**31.30**	**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	**30.85**	**Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**
		B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)
ROT	**29.95**	**Regio Basel, Genf, Waadt, Zürich.**
BLAU	**29.20**	**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	**28.40**	
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	**26.75**	**Regio Basel, Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Thurgau, Waadt, Wallis, Zürich.**
BLAU	**26.35**	**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	**25.95**	**Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo und Bergell ohne Gemeinde Maloja).**

Monatslohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	6497	Regio Basel.
BLAU	6240	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	5982	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	5793	Aargau, Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier), Regio Basel, Genf, Waadt.
BLAU	5713	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	5638	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	5584	Aargau, Regio Basel, Genf, Waadt.
BLAU	5508	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	**5433**	**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	**5272**	**Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**5138**	**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	**5003**	**Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.**
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	**4708**	**Regio Basel, Genf, Waadt.**
BLAU	**4637**	**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	**4573**	**Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Graubünden, Schaffhausen, Schwyz (Bezirke March und Höfe), St. Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin.**

Übersichtstabelle der geografischen Einteilung der Basislöhne

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, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), 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	B[2] G[3]	B[2] G[3]	G G	B[2] G[3]	G G	B B	B[2] G[3]	B[2] G[3]	G 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

[1] BL/BS/SO (Bezirke Dorneck-Thierstein).

[2] Ohne Kreise 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.
Nidwalden, Obwalden	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B
Schaffhausen	B	B	B	G	B	G	B	B	B	G
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 Bezirke March und Höfe.
[8] Ohne Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach.

Anhang 10 und Anhang 11

aufgehoben

Anhang 12

Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»

12

Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»

25. Mai 2010[1]

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

Kapitel 1 Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

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

2 **Soweit sich in der Zusatzvereinbarung keine Regelungen finden, gilt der LMV** und soweit sich auch dort keine Regelungen finden, gilt das Obligationenrecht.

3 **Bei Widersprüchen zwischen der vorliegenden Zusatzvereinbarung und dem LMV kommt der vorliegenden Vereinbarung Vorrang zu.**

Art. 2 Geltungsbereich

Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe (Arbeitgeber) nach LMV, die Untertagbauten[2] 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.

---

[1] Fassung gemäss Zusatzvereinbarung vom 25. Mai 2010, in Kraft seit 1. Januar 2011; AVE in Kraft seit 1. Januar 2011 (BRB vom 2. Dezember 2010).

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

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

Art. 5 Grundsatz

Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung sind die Vertragsparteien bzw. 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),** die sich aus je höchstens fünf Vertretern der an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammensetzt.

2 **Die paritätische Berufskommission (PK-UT) ist nach Art. 357 b Abs. 1 lit. 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 **Die Aufgaben der paritätischen Berufskommission (PK-UT) richten sich nach Art. 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).**

Art. 7 Schiedsgericht

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

Kapitel 3 Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 8 Schriftlicher Arbeitsvertrag

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

Art. 9 Temporärarbeit und Arbeitssicherheit

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

Art. 10 Arbeitszeit

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

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

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

Art. 11 Schichtarbeit

1 **Sofern aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht anders zu regeln, ist Schichtarbeit zulässig. Die Bestimmungen des LMV** bzw. des Arbeitsgesetzes[3] **sind einzuhalten.**

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

Art. 12 Wegzeit

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

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

Art. 13 Sammelstelle

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

Art. 14 Verpflegung und Versetzung

1 **Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine tägliche Verpflegungsentschädigung. Deren Höhe bemisst sich nach Art. 60 LMV.**

---

[3] Art. 23 ff. Arbeitsgesetz sowie Ausführungsgesetzgebung (ArGV 1 und ArGV 2 zum Arbeitsgesetz).

1.1 **Auf Baustellen mit ununterbrochenem Schichtbetrieb gemäss Art. 17 Abs. 2 Anhang 12 LMV hat jeder Arbeitnehmende Anspruch auf einen täglichen Verpflegungszuschlag von CHF 3.–.**

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 CHF 3.– pro Tag und Arbeitnehmenden auf.** Damit fördern die Sozialpartner ein gesundheitsbewusstes Ernährungsverhalten und nehmen Einfluss auf die Qualität der Verpflegung auf der Baustelle.

2 **Weiterer Auslagenersatz wird in den folgenden Fällen ausgerichtet:**

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

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

a) **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 Std. hat der Arbeitnehmende während des Unterbruchs ebenfalls Anspruch auf die Vollversetzung (Unterkunft und Verpflegung) analog Ziffer 2.2 Buchstabe a Abs. 1 vorstehend. Beträgt der Arbeitsunterbruch 48 Std. 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 CHF 90.– pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 3 Std.)**

– **beim ununterbrochenen Schichtbetrieb CHF 120.– pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 4 Std.). Diese Entschädigung wird auch dann entrichtet, wenn der Arbeitnehmer nicht an seinen Wohnort fährt.**

c) Anspruch auf Entschädigung der Reisekosten: Bei Unterbrüchen von mehr als 48 Std. werden die effektiven Bahnkosten der 2. Klasse oder die notwendigen anderweitigen Transportkosten zum Wohnort, maximal allerdings bis zur Landesgrenze, vergütet. Sofern ein Sammeltransport organisiert wird oder wenn der Arbeitnehmende nicht an seinen Wohnort fährt, entfällt diese Entschädigung.

Art. 15 Zuschläge, Zulagen im Allgemeinen

Arbeitnehmende, die im Schicht- oder im ununterbrochenen Schichtbetrieb eingesetzt sind, erhalten die normalen Zulagen und Zuschläge gemäss Art. 56 LMV (Sonntagsarbeit) sowie Art. 59 LMV (dauernde Nachtarbeit). Arbeitnehmende, die bei Normalarbeitszeit oder im unterbrochenen Schichtbetrieb eingesetzt werden, erhalten zusätzlich den Samstagszuschlag gemäss Art. 27 Abs. 3 LMV, sofern an mehr als fünf aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet wird.

Art. 16 Untertagzuschläge

1 **Die Zuschläge für Untertagarbeiten gemäss Art. 58 Abs. 2 LMV betragen:**

a) *Stufe 1:* CHF 5.– je Arbeitsstunde für folgende Arbeitsgattungen: Ausbruch-, Aushub und Sicherungsarbeiten einschliesslich Tübbingen, Abdichtungen, Entwässerungen und Injektionen (mit Ausnahme der in Stufe 2 erwähnten Fälle), Arbeiten in Ortsbeton für die äussere und innere Verkleidung und der damit zusammenhängenden Konstruktionen;

b) *Stufe 2:* CHF 3.– 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 Art. 16 Abs. 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 Art. 16 Abs. 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 Art. 16 Abs. 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 CHF 1.50 pro Stunde. Damit ist auch der Anspruch auf einen Zuschlag für alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden gemäss Art. 27 Abs. 3 LMV vollständig abgegolten.**

2 **Ununterbrochener Schichtbetrieb im Sinne dieser Bestimmung herrscht auf Baustellen, bei denen gemäss vom SECO anerkanntem 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 Art. 59 LMV.

Art. 19 Nachtzeitzuschlag

1 **Der Nachtzeitzuschlag** ab 1. August 2003 **richtet sich nach Art.** ***17 b*** **Arbeitsgesetz.**

2 **Der Nachtzeitzuschlag ist in den Schichtplänen oder einzelbetrieblich innerhalb der nach dem LMV massgebenden Jahrestotalstunden umzusetzen.**

Art. 20 Basislöhne[4]

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

Art. 21 Lohnkategorien im Untertagbau

1 **Im Untertagbau gelten grundsätzlich die Lohnklassenbezeichnungen gemäss Art. 42 ff. LMV.**

2 **Für die Kategorien A und Q gelten jedoch folgende Bezeichnungen:**
- **Kat. A: Mineur, Tunnelfacharbeiter (bisher 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.**

[4] Änderungen gemäss Zusatzvereinbarung vom 28. März 2012, in Kraft seit 1. April 2012; AVE in Kraft seit 1. Februar 2013 (BRB vom 15. Januar 2013). Änderungen gemäss Zusatzvereinbarung vom 24. Oktober 2012, in Kraft seit 1. Januar 2013; AVE in Kraft seit 1. September 2013 (BRB vom 26. Juli 2013).

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. 23 Vertragsdauer

1 Diese Vereinbarung tritt grundsätzlich am 1. Januar 2011 in Kraft, in jedem Fall jedoch frühestens mit Datum der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat. Sie gilt bis zum Ablauf des LMV.

2 Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können von den Parteien des LMV während der Geltungsdauer vereinbart werden.

3 aufgehoben

Art. 24 Übergangsbestimmung für Verpflegung und Versetzung

Für am 1. Januar 2011 laufende Baustellen können die bestehenden baustellenspezifischen Regelungen bis zur Beendigung der Baustelle beibehalten werden.

Für den Schweizerischer Baumeisterverband SBV
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Für die Gewerkschaft Unia
H. U. Scheidegger, A. Rieger, J. Robert

Für die Gewerkschaft Syna
E. Zülle, K. Regotz, P.-A. Grosjean

Anhang 13

Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»

13

Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»

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

1. Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

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

Art. 2 Geltungsbereich

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

2 Persönlich: **Diese Zusatzvereinbarung gilt für die in den Betrieben nach Abs. 1 dieses Artikels beschäftigten Arbeitnehmenden (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.

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, ist in Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels die paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig. Sie kann zur fachlichen Beratung einen von den Vertragsparteien dieser Zusatzvereinbarung bezeichneten Fachexperten beiziehen.

2. Materielles

Art. 5 Arbeitszeiten

1 **Es werden die arbeitszeitlichen Bestimmungen des LMV angewendet.**

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

a) der lokalen paritätischen Berufskommission am Ort der Baustelle oder

b) der paritätischen Berufskommission Untertagbau, sofern es sich um Arbeiten im Zusammenhang mit Untertagbauarbeiten gemäss Anhang 12 zum LMV 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 Fachkenntnisse)	**Bohrarbeiter ohne Fachkenntnisse (Anfänger, Hilfskräfte).**

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

a. Basislohn ab dem 1. Januar 2019[1]

Zone	Lohnklassen V	Q	A	B	C
BLAU	**6160/35.00**	**5633/32.00**	**5428/30.85**	**5058/28.75**	**4557/25.90**

b. Basislohn ab dem 1. Januar 2020[1]

Zone	Lohnklassen V	Q	A	B	C
BLAU	**6240/35.45**	**5713/32.45**	**5508/31.30**	**5138/29.20**	**4637/26.35**

c. Basislöhne 2014 und 2013 (in Klammern: Basislöhne 2013)[2]

Zone	Lohnklassen V	Q	A	B	C
BLAU	**6080/34.55 (6056/34.40)**	**5553/31.55 (5531/31.40)**	**5348/30.40 (5327/30.25)**	**4978/28.30 (4958/28.20)**	**4477/25.45 (4459/25.35)**

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 %

[1] Basislöhne 2019 und 2020: Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. März 2019 (BRB vom 6. Februar 2019).

[2] Basislöhne 2014: Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 31. Oktober 2013, in Kraft seit 1. Januar 2014; AVE in Kraft seit 1. Februar 2014 (BRB vom 13. Januar 2014).
Basislöhne 2013 (in Klammern): Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 24. Oktober 2012, in Kraft seit 1. Januar 2013; AVE in Kraft seit 1. September 2013 (BRB vom 26. Juli 2013).

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

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

Art. 8 Auslagenersatz bei Versetzungen, Reisezeit

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

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

a) CHF 70.– je Arbeitstag bei Unterkunft in Gaststätten und dergleichen;
b) CHF 37.50 je Arbeitstag bei Barackenunterkunft, Wohnwagen usw. mit Kochgelegenheit oder Kantine bei kostenloser Unterkunft;
c) Vergütung der Fahrtkosten des öffentlichen Verkehrsmittels (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) CHF 12.50 je Arbeitstag.**

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

Art. 9 Feiertage

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

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

3. Schlussbestimmungen

Art. 10 Vertragsdauer

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

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

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

Anhang 14

aufgehoben

Anhang 15

Katalog über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q sowie SVK-Merkblatt für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise

15

Katalog über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q

Gestützt auf Art. 3 Abs. 1 und Art. 42 Abs. 2 legt die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission (SVK, ersetzt seit 1. Juli 2006 die 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 **Absolventen von Modulen, die im Rahmen des «Projekts Spanien/Portugal» von den Sozialpartnern beschlossen werden, sofern das Total der besuchten Unterrichtsstunden mindestens 300 beträgt.**

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

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

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

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

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

1.7 **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[1] «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 (EFZ) und dreijähriger Tätigkeit auf Schweizer Baustellen[2] (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit) in einem der nachstehenden Berufe:
– Maurer
– 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 (EFZ) 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
– Zimmermann

[1] Gemäss ständiger Praxis der SVK über die Einreihung in die Lohnklasse A, hat der Arbeitgeber sein Einverständnis für den Kursbesuch zu geben.

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]**;**

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

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

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

[2] Bei der Anpassung von Art. 42 Abs. 1 LMV wurde das Erfordernis «Schweizer Baustellen» gestrichen: Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 14. April 2008, in Kraft seit 1. Mai 2008; AVE in Kraft seit 1. Oktober 2008 (BRB vom 22. September 2008).

SVK-Merkblatt für die Anerkennung ausländischer Berufs-Ausweise

1. Anerkennungskriterien für eine Einreihung in die Lohnklasse Q

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

2. Als gleichwertig anerkannte, bestehende Qualifikationen

2.1 **Deutschland/Österreich**

- **Die Ausbildung in einem Lehrberuf des Bauhauptgewerbes ist gleichwertig.**

2.2 **Italien**

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

2.3 **Dänemark**

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

3. Vorgehen in Zweifelsfällen

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

- Zeugniskopien sowie beglaubigte Übersetzungen verlangen (durch Arbeitnehmende zu beschaffen),
- nach Möglichkeit Reglemente für Ausbildung und Prüfung sowie eventuell Lernziele/Stundenpläne usw. verlangen (durch Arbeitnehmende zu beschaffen),
- Unterlagen an das SBFI, Einsteinstrasse 2, 3003 Bern, senden und eine Gleichwertigkeitsbeurteilung verlangen.

Anhang 16

Richtlinie über Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe

16

Richtlinie über Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe

Richtlinie über die Voraussetzungen zur Bewilligung von Schichtarbeit gemäss Art. 25 Abs. 10 LMV.

1. Schichtarbeit

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

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

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

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

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

2. Gesuch um Schichtarbeit

2.1 Schriftform

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

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

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

2.2 Zeitpunkt des Gesuches

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

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

2.3 Begründung des Gesuches

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

3. Voraussetzungen der Schichtarbeit

3.1 Objektspezifische Notwendigkeit (1. Kriterium)

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

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

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

3.2 Schichtplan (2. Kriterium)

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

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

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

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

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

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

4. Paritätische Berufskommission

4.1 Zuständigkeit

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

4.2 Grenzüberschreitende Bauobjekte

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

4.3 Nichteinhaltung der Richtlinie

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

5. Inkrafttreten der Richtlinie

Diese Vereinbarung tritt mit dem LMV in Kraft.

Anhang 17

Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe

Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe

20. April 2004[1]

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

Kapitel 1 Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

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

Art. 2 Geltungsbereich

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

2 Persönlich: **Diese Zusatzvereinbarung gilt für die in den Betrieben nach Abs. 1 dieses Artikels beschäftigten Arbeitnehmenden (unabhängig ihrer 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[2] gelten die Bestimmungen des LMV.

[1] Hinweis: Erste Zusatzvereinbarung vom 20. April 2004, in Kraft seit 1. Januar 2005; AVE in Kraft seit 1. April 2005 (BRB vom 3. März 2005).

[2] Heute: Parifonds Bau, Anpassung an Art. 8 LMV 2008 gemäss Zusatzvereinbarung vom 11. September 2009, in Kraft seit 1. Januar 2010; AVE in Kraft seit 1. Januar 2010 (BRB vom 7. Dezember 2009).

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 zurückfahren, gilt die Tätigkeit am Einsatzort als Sollarbeitszeit im Sinne von Abs. 2.**

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

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

5 **Ebenfalls Sollarbeitszeit im Sinne von Abs. 2 sind:**
- **Evtl. Vorbereitungs- oder Abschlussarbeiten im Werkhof**
- **Die Wegzeit zwischen zwei oder mehreren Einsatzorten am gleichen Tag.**

6 **Die maximale Jahresarbeitszeit inkl. Wegzeit beträgt 2300 Stunden (zur Berechnung der Totalstunden gelten CHF 24.– Wegentschädigung als 1 Std. Wegzeit, CHF 12.– als eine ½ Std. usw.).**

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

Art. 5 Lohnklassen und Lohnzonen

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

Lohnklasse	Bezeichnung
V (Vorarbeiter)	Voraussetzung gemäss Lohnklasse Q, zudem Führung von zwei und mehr Gruppen und Mitarbeit in der Arbeitsvorbereitung (AVOR).
Q (Betontrennfachmann/ Bauwerktrenner)	Betontrennfachmann mit eidg. Fachausweis gemäss Prüfungsreglement vom 11. 05. 92 oder BauwerktrennerIn mit eidg. Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger Ausbildung.
A (Betontrenner) Bauwerktrenner)	Baufacharbeiter mit entsprechender Berufserfahrung und Besuch von mind. zwei SVBS-Grundkursen nach früherem Konzept bzw. mind. drei SVBS-Grundkursen nach Ausbildungskonzept 97.
B (Betontrenner ohne Fachausweis	Bauarbeiter mit Fachkenntnissen im Betontrenngewerbe ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde (bei einem Stellenwechsel in einen anderen Betrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B).
C (Bauarbeiter)	Bauarbeiter ohne spezielle Fachkenntnisse im Betontrenngewerbe.

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

a. Basislohn ab dem 1. Januar 2019[3]

Zone	Lohnklassen V	Q	A	B	C
ROT	6417/37.90	5713/33.75	5504/32.50	5192/30.65	4628/27.35
BLAU	6160/36.40	5633/33.30	5428/32.05	5058/29.90	4557/26.90

b. Basislohn ab dem 1. Januar 2020[3]

Zone	Lohnklassen V	Q	A	B	C
ROT	6497/38.35	5793/34.20	5584/32.95	5272/31.10	4708/27.80
BLAU	6240/36.85	5713/33.75	5508/32.50	5138/30.35	4637/27.35

[3] Basislöhne 2019 und 2020: Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. Dezember 2018, in Kraft seit 1. Januar 2019; AVE in Kraft seit 1. März 2019 (BRB vom 6. Februar 2019)

c. Basislöhne 2014 und 2013 (in Klammern: Basislöhne 2013)[4]

Zone	Lohnklassen V	Q	A	B	C
ROT	6337/37.45 (6312/37.30)	5633/33.30 (5611/33.15)	5424/32.05 (5402/31.95)	5112/30.20 (5091/30.10)	4548/26.90 (4530/26.80)
BLAU	6080/35.95 (6056/35.80)	5553/32.85 (5531/32.70)	5348/31.60 (5327/31.50)	4978/29.45 (4958/29.30)	4477/26.45 (4459/26.35)

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

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

Art. 6 Lohnzuschläge

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

Art. 7 Auslagenersatz

1 Verpflegungsentschädigung: **In Abänderung von Art. 60 LMV wird allen auf Baustellen tätigen Arbeitnehmenden pro Hauptmahlzeit eine Zulage von CHF 15.– 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. Januar 2005 in Kraft. Sie hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV unter Vorbehalt von Abs. 3 dieses Artikels.

[4] Basislöhne 2014: Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 31. Oktober 2013, in Kraft seit 1. Januar 2014; AVE in Kraft seit 1. Februar 2014 (BRB vom 13. Januar 2014).
Basislöhne 2013 (in Klammern): Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 24. Oktober 2012, in Kraft seit 1. Januar 2013; AVE in Kraft seit 1. September 2013 (BRB vom 26. Juli 2013).

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

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

Für den Schweizerischen Verband
der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS
W. Autenried, D. Andreoli, M. Dätwyler

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Für die Gewerkschaft Unia
H. U. Scheidegger, V. Pedrina, J. Robert

Für die Gewerkschaft Syna
P. Scola, M. Haas, E. Favre

Anhang 18

Zusatzvereinbarung «Genf»

Zusatzvereinbarung «Genf» zum Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe

11. Juni 2009[1]

Abweichend von den Art. 8, 23 Abs. 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 Arbeiter die Baustelle nicht verlassen.**

2. **Auf dem Gebiet des Kantons Genf beträgt die tägliche Entschädigung für Fahrtkosten und Mittagessen CHF 25.–.**[2]

3. **Lohnkategorien**
   a) **Aufgehoben**[3]**.**
   b) **Aufgehoben**[3]**.**
   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 Art. 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) **Aufgehoben.**[3]

[1] Hinweis: Erste Zusatzvereinbarung vom 11. Juni 2009, in Kraft seit 11. Juni 2009; AVE in Kraft seit 1. Oktober 2009 (BRB vom 7. September 2009).

[2] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 23. Januar 2017, in Kraft seit 1. Juni 2017; AVE in Kraft seit 1. Juni 2017 (BRB vom 2. Mai 2017).

[3] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 3. März 2014, in Kraft seit 1. Januar 2014; AVE in Kraft seit 1. Oktober 2014 (BRB vom 11. September 2014).

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 Art. 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.

Art. 4 Anpassung an den LMV

Die Vertragsparteien verpflichten sich dazu, Verhandlungen einzugehen, um die Abweichungen zum LMV etappenweise abzuschaffen, unter Erhalt der Errungenschaften der Arbeitnehmer.

Text: *Die Zusatzvereinbarung «Genf» zum Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe liegt in gedruckter Form auf Deutsch, Französisch und Italienisch vor. Im Fall der Anfechtung gilt der französische Text.*

Zürich/Bern/Genf, den 11. Juni 2009

Für den Schweizerischen Baumeisterverband (SBV)
D. Lehmann, W. Messmer, H. Bütikofer

Für die Gewerkschaft Unia
H. U. Scheidegger, A. Rieger, A. Pelizzari (Genf)

Für die Gewerkschaft Syna
E. Zülle, K. Regotz, P. Reale (Genf)

Adressen der paritätischen Kommissionen des Bauhauptgewerbes

Lokale paritätische Berufskommissionen (PBK) in den Kantonen

Weitere Angaben unter der Rubrik «Kontakte» auf der Website www.svk-bau.ch

Kanton Aargau

PBK BAU Aargau Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe	Graben 10 Postfach 5001 Aarau www.pbkbauag.ch	T 062 834 82 93 F 062 834 82 85 info@pbkbauag.ch

Kanton Appenzell Innerrhoden und Ausserhoden

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbes beider Appenzell	Langgasse 11 9008 St. Gallen	T 071 227 68 48 F 071 227 68 49 pbk-sgap@syna.ch

Kanton Bern

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Region Bern	Florastrasse 13 Postfach 308 3000 Bern 6 www.pbkbe.ch/de	T 031 351 80 81 F 031 351 80 61 info@pbkbe.ch

Kanton Bern

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel-Seeland	Florastrasse 13 Postfach 308 3000 Bern 6 www.pbkbe.ch/de	T 031 351 80 81 F 031 351 80 61 info@pbkbe.ch

Kanton Bern

Commission paritaire professionnelle du bâtiment et du génie civil du Jura bernois	Route de Sorvilier 21 2735 Bévilard www.cpp-jb.ch	T 032 492 70 07 F 032 492 70 34 cpp-jb@cep.ch

Kanton Baselland und Baselstadt

Regio-PBK Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Region Basel	Bahnhofstrasse 16 Postfach 1124 4133 Pratteln 1 www.regio-pbk.ch	T 061 826 98 24 F 061 826 98 28 sekretariat@regio-pbk.ch

Kanton Freiburg

Commission professionnelle paritaire Fribourgeoise du secteur principal de la construction	Route André Piller 29 1762 Givisiez www.cppf-pbkf.ch	T 026 460 86 23 F 026 460 80 25 secretariat@cppf-pbkf.ch

Kanton Genf

Commission paritaire genevoise du Gros œuvre (CPGO)	Case postale 8 1211 Genève 13 www.cpgo.ch	T 022 552 47 50 F 022 552 47 54 info@cpgo.ch

Kanton Glarus

Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe Kanton Glarus	Lämmlisbrunnenstr. 41 Postfach 647 9004 St. Gallen	T 071 446 98 41 F 071 446 98 44

Kanton Graubünden

Kantonale Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Graubünden	Comercialstrasse 20 Postfach 291 7001 Chur	T 081 257 08 00 F 081 257 08 09 info@pbkbaugr.ch

Kanton Jura

Commission Paritaire Jurassienne du bâtiment et du génie civil	Chemin de la Perche 2 2900 Porrentruy www.cpjspc.ch/portail	T 032 465 15 78 F 032 465 15 72 info@cpjspc.ch

Kanton Luzern

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Luzern	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 F 041 360 23 03 info@pbkbauzentral.ch

Kanton Neuenburg

Commission Paritaire neuchâteloise du secteur principal de la construction	Les Longues Raies 13 Case postale 32 2013 Colombier	T 032 843 41 30 F 032 843 41 31 info@fne.ch

Kanton Obwalden und Nidwalden

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kantone Ob- und Nidwalden	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 F 041 360 23 03 info@pbkbauzentral.ch

Kanton St. Gallen

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton St. Gallen	Langgasse 11 Postfach 115 9008 St. Gallen	T 071 227 68 48 F 071 227 68 49 pbk-sgap@syna.ch

Kanton Schaffhausen

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton Schaffhausen	Pfarrweg 1 8201 Schaffhausen	T 052 630 25 26 F 052 630 25 11 info@pbkbaush.ch

Kanton Solothurn

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Solothurn	Goldgasse 8 Postfach 226 4502 Solothurn www.pbk-so.ch	T 032 622 64 11 F 032 623 45 35 info@pbk-so.ch

Kanton Schwyz

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Schwyz	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 F 041 360 23 03 info@pbkbauzentral.ch

Kanton Thurgau

Paritätische Berufskommission des thurgauischen Bauhauptgewerbes	Thomas-Bornhauser-Str. 23a 8570 Weinfelden www.pbktg.ch	T 071 622 36 23 F 071 622 36 25 info@pbktg.ch

Kanton Tessin

Commissione paritetica cantonale dell'edilizia e del genio civile del Cantone Ticino	Viale Portone 4 Casella postale 1220 6500 Bellinzona www.cpcedilizia.ch	T 091 821 10 60 F 091 821 10 99 info@cpcedilizia.ch

Kanton Uri

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Uri	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 F 041 360 23 03 info@pbkbauzentral.ch

Kanton Waadt

Commission professionnelle paritaire de la branche maçonnerie et génie civil du canton de Vaud	Route Ignace Paderewski 2 Case postale 62 1131 Tolochenaz http://cppvd.ch	T 021 826 60 01 F 021 826 60 09 info@cppvd.ch

Kanton Wallis

Commission paritaire du bâtiment et du génie civil du canton du Valais	11, rue de l'Avenir Case postale 62 1951 Sion	T 027 327 32 65 F 027 327 32 81

Kanton Zug

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zug	Tribschenstrasse 9 Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 F 041 360 23 03 info@pbkbauzentral.ch

Kanton Zürich

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zürich	Sempacherstrasse 15 8032 Zürich	T 044 385 90 80 F 044 385 90 81 pbk@bau.ch

Paritätische Berufskommission Untertagbau PK-UT
(Anhang 12 LMV)

Paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT)	Weinbergstrasse 49 Postfach 8042 Zürich	T 058 360 77 20 pkut@baumeister.ch

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission des Bauhauptgewerbes SVK
(Art. 13 und 13bis LMV)

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission des Bauhauptgewerbes (SVK)	Weinbergstrasse 49 Postfach 8042 Zürich www.svk-bau.ch	T 058 360 77 10 F 058 360 77 19 info@svk-bau.ch

Weitere Informationen zum AVE LMV und zu Vollzugsfragen finden Sie unter www.svk-bau.ch