

An die dem LMV unterstellten Bauunternehmungen
in den Kantonen Luzern, Uri, Schwyz, Ob- und Nidwalden und Zug

Luzern, im Dezember 2023/an

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Paritätischen Berufskommissionen für das Bauhauptgewerbe der Zentralschweiz (PBK LU, UR, SZ, OW/NW und ZG) möchten Ihnen mit diesem Schreiben wichtige Änderungen und Hinweise auf bestehende Bestimmungen im Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe (LMV) aufzeigen und in Erinnerung rufen. Wir ersuchen Sie, die nachfolgenden Informationen aufmerksam zu lesen und die notwendigen Anpassungen in Ihrer Unternehmung vorzunehmen.

A. Allgemeines

Die Verhandlungsdelegationen des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV) sowie der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna hatten am 29. November 2022 eine Einigung betreffend den Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe 2023-2025 (LMV 2023) sowie die Lohnanpassungen ab dem Jahr 2023 erzielt. Die Allgemeinverbindlicherklärung des LMV 2023-2025 wurde durch den Bundesrat erteilt und der LMV 2023-2025 ist am 01. Mai 2023 in Kraft getreten. Damit ist er für sämtliche Betriebe und Arbeitnehmenden, welche dem LMV unterstellt sind, verbindlich.

Die Einhaltung des LMV dient dem Schutz der Arbeitnehmer und gewährt einen fairen, mit gleich langen Spiessen geführten Wettbewerb im Bauhauptgewerbe. Die jeweils zuständige PBK wird mit der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat, bzw. des damit einhergehenden, gesetzlichen Auftrages, zur Kontrolle der dem LMV unterstellten Unternehmungen und bei festgestellten Verstössen gegen den LMV zur Sanktionierung der fehlbaren Betriebe legitimiert bzw. verpflichtet.

Zur Prüfung und Durchsetzung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen dient insbesondere das Instrument der Lohnbuchkontrolle. Die entsprechenden Kontrollverfahren erfolgen auf Einzelanzeige hin oder systematisch. Die jährliche Vorgabe des zuständigen Staatssekretariates für Wirtschaft SECO für die materielle Prüfung beträgt 5.00 bis 10.00 Prozent der dem LMV unterstellten Betriebe im jeweiligen PBK-Zuständigkeitsgebiet. Die dem LMV unterstellten Unternehmungen haben zudem die Möglichkeit, ihren Betrieb einer freiwilligen Lohnbuchkontrolle unterziehen zu lassen. Das Formular "Antrag auf Durchführung einer freiwilligen Lohnbuchkontrolle" finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.pbkbauzentral.ch/dokumente>

B. Parifonds Bau-Beiträge

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

- Für Arbeitgeber: 0.50 %
- Für Arbeitnehmer: 0.70 %

Bisher wurden diese Beiträge auf der UVG-pflichtige Lohnsumme, welche der SUVA-Lohnsumme entspricht, erhoben. Mit dem LMV 2023 ändert sich jedoch die Berechnungsgrundlage. **Als massgebender Lohn gilt seit 2023 der AHV-pflichtige Lohn bis zum UVG-Maximum.** Bei Arbeitnehmenden inkl. Lernenden, welche nicht der schweizerischen AHV-Pflicht unterstehen, werden der Vollzugskosten- sowie der Aus-/ Weiterbildungsbeitrag auf der Basis des dem AHV-pflichtigen Verdienst analogen Arbeitsentgelts berechnet. Ausgenommen sind Tätigkeiten in der Schweiz bis zu 90 Tagen pro Jahr.

Arbeitgeber mit einer Tätigkeit in der Schweiz bis 90 Tage pro Jahr haben 0.40 % des **massgebenden Lohnes** (0.35 % Arbeitnehmer; 0.05 % Arbeitgeber) der dem LMV unterstellten Arbeitnehmer inkl. der Lernenden zu leisten, mindestens aber CHF 20.-- pro Mitarbeiter und Arbeitgeber.

C. Arbeitszeiterfassung

Über die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit ist durch den Arbeitgeber eine **detaillierte Kontrolle** zu führen (Art. 24 Abs. 4 LMV).

D. Jährliche Arbeitszeit und Arbeitszeitkalender

Die Jahresarbeitszeit inkl. Feiertage und Ferien bleibt unverändert bei **2'112 Stunden** (Art. 24 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 LMV). Als Jahresarbeitszeit gilt seit 2023 die Brutto-Sollarbeitszeit vom **01. Mai bis zum 30. April des Folgejahres (Abrechnungsjahr)**.

Sollten Sie in Ihrem Unternehmen einen **betrieblichen Arbeitszeitkalender (BAZ) für die Zeitperiode von Mai 2024 bis April 2025** zur Anwendung bringen wollen, so machen wir Sie darauf aufmerksam, dass dieser **bis spätestens Mitte Mai** des betroffenen Abrechnungsjahres bei der zuständigen PBK einzureichen ist (Art. 25 Abs. 1 LMV).

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

- Jahrestotalstunden inkl. Feiertage und Ferien: **2'112 Stunden** (Art. 24 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 LMV)
- Wöchentliche Arbeitszeit: min. **37.50 Wochenstunden** und max. **45.00 Wochenstunden** (Art. 25 Abs. 2 LMV)
- Nachträgliche **Abänderung** des BAZ für die Zukunft: Minimum unterschreitbar und Maximum überschreitbar **bis 48 Wochenstunden** (Art. 25 Abs. 3 i.V.m. Abs. 3^{bis} LMV)
- Die mindestens zu bezahlenden **Feiertage und die maximale Anzahl der Kompensationstage** sind im jeweils massgebenden sektionalen Arbeitszeitkalender (Musterarbeitskalender) festgelegt und **neu jährlich ab 01. Oktober** aufgeschaltet unter:

<https://www.pbkbauzentral.ch/dokumente>

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

Für die mögliche Ausgestaltung Ihres betrieblichen Arbeitszeitkalenders 2024/2025 stehen Ihnen die **Excel-Vorlagen** je Kanton sowie für Anhang 17 LMV unter nachfolgendem Link zur Verfügung:

<https://www.pbkbaucentral.ch/dokumente>

Ihren betrieblichen Arbeitszeitkalender können Sie im Excel-Format oder in einem PDF-Format bequem per E-Mail an uns senden:

info@pbkbaucentral.ch

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

E. Überstunden und Minderstunden

Weiterhin sind die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender hinaus geleisteten Stunden **Überstunden**. Zu wenig geleistete Stunden sind **Minderstunden**.

Seit 2023 kann der Betrieb eine der nachfolgenden Varianten des Gesamtsaldos an Über-/Minderstunden wählen:

1. Variante a): Gesamtsaldo: 0 Überstunden bis maximum 100 Überstunden (wie bisher)

Bei der Variante a):

- ist der systematische Übertrag von Minusstunden (sofern dieser in die Risikosphäre des Arbeitgebers fällt) unter Vorbehalt der Anwendung der Protokollvereinbarung "Arbeitszeit" vom 14. April 2008 [Anhang 1] ausgeschlossen.
- gilt der Status quo, das heisst am Ende des Abrechnungsjahres ist der Minusstundensaldo auf Null zu setzen.

2. Variante b): Gesamtsaldo: 20 Minderstunden bis maximum 80 Überstunden (seit 2023)

Bei Variante b):

- **dürfen Minderstunden Ende Monat auf die neue Rechnung vorgetragen werden, sofern** und solange der **Gesamtsaldo von 20 Minderstunden nicht überschritten** wird. Weitergehende Minderstunden verfallen zulasten des Arbeitgebers, sofern er nicht beweist, dass sie auf persönliches Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind. Wird dieser Umstand (Verschulden des Arbeitnehmers) vom Arbeitgeber intern nicht klar kommuniziert und dokumentiert, hat der Arbeitgeber die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen. Ein Lohnabzug aufgrund der Minusstunden ist bei genannter Konstellation ebenfalls zulässig, sofern er dokumentiert und vom Betrieb dem Arbeitnehmer mitgeteilt wird.
- dürfen **in der Übergangsphase bis 30. April 2023** die Minusstunden per 30. April 2023 ohne Risiko einer Sanktionierung auf neue Rechnung übertragen werden.

Die **Wahl** der Variante ist **bis Ende April** jeden Jahres verbindlich **der Paritätischen Kommission mitzuteilen** und gilt jeweils mindestens für ein Abrechnungsjahr. Erfolgt keine Wahl oder trotz betriebsinterner Wahl keine Mitteilung an die PBK, gilt Variante a).

Die Kommissionen weisen darauf hin, dass die verbindliche Mitteilung der Wahl der Variante bspw. auf dem einzureichenden betrieblichen Arbeitszeitkalender erfolgen kann. Es ist ein klarer Vermerk notwendig.

F. Übertrag, Abbau sowie Auszahlung von Überstundensaldo

Eine Grafik inklusive Beispiel zum Überstundensystem ab 2023 (Art. 26 Abs. 1 bis 4 LMV) finden Sie in der Beilage zu diesem Schreiben.

Seit 2023 dürfen insgesamt pro Monat maximal 25 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf die neue Rechnung vorgetragen werden, **sofern der Gesamtsaldo: bei Variante a) 100 Stunden, bei Variante b) 80 Stunden nicht übersteigt**. Alle weiteren im laufenden Monat erarbeiteten Überstunden sind ebenfalls am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen.

Die **Limite von 25 Stunden** gilt unverändert für alle Arbeitsverhältnisse **ab einem Anstellungsgrad von 70 %**. Die Kommissionen weisen darauf hin, dass die maximale Anzahl der Überstunden prozentual im Verhältnis zum Arbeitspensum berechnet wird. Die erlaubte Überstundenanzahl wird bei einem 60%-Pensum gestützt auf ein 100%-Pensum wie folgt berechnet: $25 \text{ Stunden} / 10 \times 6 = 15 \text{ Stunden}$.

Alle gearbeiteten Stunden über 48 Stunden pro Woche geben zudem Anspruch auf einen Zuschlag von 25 %. **Neu können** (müssen aber nicht) maximal zwei Stunden (d.h. **Stunde 49 und 50**) **auf die neue Rechnung vorgetragen werden**. Der Zuschlag ist in jedem Fall im Folgemonat auszubezahlen.

Die übrigen Stunden (d.h. > 50 Stunden/Woche) sind im Folgemonat zum Grundlohn mit Zuschlag zu entschädigen. **Die Kommissionen weisen darauf hin, dass die wöchentliche Höchst Arbeitszeit 50 Stunden beträgt** (Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG).

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

Die während der **Übergangsphase** vom 01. Januar 2023 bis 30. April 2023 angefallenen Überstunden konnten auf den neuen Überstundensaldo (01. Mai 2023 bis 30. April 2024) übertragen werden. Diese Überstunden sind bis zum 30. April 2024 abzubauen.

Zur Vermeidung von Arbeiten **bei grosser Hitze oder Schlechtwetter kann seit 2023 der Ausgleich auch stundenweise angeordnet werden** (Art. 26 Abs. 3 LMV).

Art. 26 Abs. 5 LMV erhielt ab 2023 folgenden Wortlaut: "Bei Austritt während des **Abrechnungsjahres** ist analog wie in Abs. 4 basierend auf dem Pro-rata-Anteil der Jahresarbeitszeit zu verfahren."

G. Meldung Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen (vgl. sektionaler Arbeitszeitkalender am Sitz des Betriebes) sowie an Samstagen und am 01. August wird nicht gearbeitet (Art. 27 Abs. 1 LMV).

In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen gearbeitet werden. Jeder Arbeitgeber im Bauhauptgewerbe ist **verpflichtet**, der zuständigen PBK **mindestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn Mitteilung** zu machen (Art. 27 Abs. 2 LMV). Diese Meldung kann mittels Online-Formular unter folgendem Link vorgenommen werden:

https://www.pbkbauzentral.ch/dokumente/sa_so_feiertags_arbeit

Betreffend Sonn- und Feiertage gilt es zudem Folgendes zu beachten:

Ausnahmen vom Verbot der **Sonntagsarbeit** bedürfen der **Bewilligung**. Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird vom **SECO**, vorübergehende Sonntagsarbeit von der **kantonalen Behörde** bewilligt (Art. 19 Abs. 1 und 4 ArG).

H. Feiertagsentschädigung

Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die Anzahl Stunden, welche gemäss dem massgebenden Arbeitszeitkalender auf den Feiertag entfallen. Diese Stunden sind dem Arbeitnehmer zum Grundlohn am Ende des Monats, in welchen der Feiertag fällt, zu entschädigen (Art. 38 Abs. 2 i.V.m. Art. 24 Abs. 3 LMV).

Seit 2023 kann bei den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden alternativ die prozentuale Abgeltung der Feiertage **schriftlich** vereinbart werden. Die Art der Festlegung der prozentualen Abgeltung der Feiertage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist frei wählbar, sofern die arbeitsrechtlichen Regelungen über die **schriftliche** Vereinbarung eingehalten werden. Die prozentuale Abgeltung kann beispielsweise:

- schriftlich im Arbeitsvertrag festgehalten werden;
- im Personalreglement oder
- bei befristeten Anstellungen im Arbeitszeitkalender festgehalten werden, sofern im Arbeitsvertrag auf das Personalreglement bzw. den Arbeitszeitkalender als dessen integraler Bestandteil verwiesen wird.

Massgebend ist jeweils der von der zuständigen paritätischen Berufskommission jährlich (Kalenderjahr) bestimmte Prozentsatz. Die Auszahlung erfolgt mit der monatlichen Lohnauszahlung. Die Abgeltungsmethode darf unterjährig nicht gewechselt werden.

Der Prozentsatz für die Abgeltung der Feiertage ist gestützt auf die Vorgaben der Seco Weisung «Vorgehen zum internationalen Lohnvergleich» zu berechnen. Die Kommissionen weisen darauf hin, dass der jährlich bestimmte Prozentsatz von der zuständigen paritätischen Berufskommission **in diesem Schreiben publiziert** wird. Der für das **Jahr 2024** massgebende Prozentsatz für die Feiertagsentschädigung beträgt in den Kantonen Luzern, Uri, Schwyz, Ob- und Nidwalden und Zug **3.17 Prozent**, da im Kalenderjahr 2024 acht Feiertage auf einen Werktag fallen.

I. Vaterschaftsurlaub

Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder die für mehr als drei Monate angestellt worden sind, haben **seit 2023** u.a. **Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall** bei den folgenden unumgänglichen Absenzen (Art. 39 Abs. 1 lit. c^{neu} LMV):

Vaterschaftsurlaub bei Geburt eines eigenen Kindes: 10 Tage. Der Bezug des Vaterschaftsurlaubs richtet sich nach Artikel 329g OR. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung (EO) fällt dem Arbeitgeber zu.

J. Basislöhne/Lohnanpassung 2024

Die Basislöhne (Mindestlöhne) im Bauhauptgewerbe (Art. 41 LMV und Anhang 9 LMV) wurden per 01. Januar 2023 in den Kantonen Luzern, Schwyz, Zug, Uri und Ob- und Nidwalden um **CHF 100.00 pro Monat bzw. analog die Stundenlöhne** (mathematisch gerundet auf CHF 0.05) erhöht und wie folgt festgelegt:

Lohnklasse	V	Q	A	B	C
Monatslöhner (CHF/Mt.)	6340	5738	5533	5238	4737
Stundenlöhner (CHF/Std.)	36.00	33.05	31.85	29.75	26.90

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

Die Vertragsparteien (SBV, UINA und Syna) haben gestützt auf Art. 51 LMV die Lohnverhandlungen betreffend die Basislöhne geführt und es konnte bisher keine Einigung zwischen den Vertragsparteien in Bezug auf die Anpassung der Basislöhne erzielt werden. In der Folge ist der LMV 2023-2025 massgebend.

K. Effektivlöhne/Lohnanpassung 2024

Allen dem LMV unterstellten Arbeitnehmern wurde per 01. Januar 2023 eine (generelle) Anpassung des Einzellohnes auf allen Lohnklassen gemäss Art. 42 LMV und den Anhängen 13 und 17 LMV um jeweils **CHF 150.00/Monat (CHF 0.85/Stunde** bei vereinbartem Stundenlohn) gewährt. Voraussetzung war, dass der Arbeitnehmer im Jahr 2022 mindestens 6 Monate in einem dem LMV unterstellten Betrieb gearbeitet hat und „voll leistungsfähig“ war (vgl. 45 Abs. 1 lit. a LMV).

Die Vertragsparteien (SBV, UINA und Syna) haben gestützt auf Art. 51 LMV die Lohnverhandlungen betreffend die Effektivlohnerhöhungen geführt und es konnte bisher keine Einigung zwischen den Vertragsparteien in Bezug auf die Anpassung der Effektivlöhne erzielt werden. In der Folge gibt es keine generellen Effektivlohnerhöhungen. Es liegt in der unternehmerischen Freiheit, individuelle Effektivlohnerhöhungen zu gewähren.

L. Qualifikationsgespräche und Beförderung

Jeder Arbeitgeber im Bauhauptgewerbe ist verpflichtet, **jährlich** in den letzten vier Monaten des Kalenderjahres eine **Qualifikation** seiner Arbeitnehmer (somit auch derjenigen der Lohnklasse C) vorzunehmen (Art. 44 Abs. 1 LMV). Die Qualifikation ist nicht an Formvorschriften gebunden und kann deshalb auch mündlich erfolgen. **Die Schriftlichkeit** der Qualifikation **wird** jedoch zwecks Beweissicherung **empfohlen**.

Die **Beförderung** von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B hat aufgrund guter Qualifikation in der Regel **nach spätestens 36 Monaten** (Berechnungsbasis Arbeitspensum 100.00 %) zu erfolgen (Art. 42 Abs. 1 LMV).

Gewährt der Arbeitgeber die **Beförderung der Arbeitnehmer der Lohnklasse C nach drei Jahren** aufgrund einer **ungenügenden Qualifikation** nicht, ist dieser Umstand **zwingend jährlich** der entsprechenden Kommission (PBK) zu **melden**.

M. Lohnklasseneinteilung

Jeder Arbeitgeber im Bauhauptgewerbe ist verpflichtet, den Arbeitnehmer bei der Anstellung in die entsprechende Lohnklasse einzuteilen (Art. 43 Abs. 1 LMV). **Das schriftliche Festhalten** der Einteilung **im Arbeitsvertrag wird empfohlen**. Die Einteilung ist **zwingend auf der individuellen Lohnabrechnung** aufzuführen.

N. Detaillierte Lohnabrechnung

Jeder Arbeitgeber im Bauhauptgewerbe ist verpflichtet, den Arbeitnehmern eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung zu erstellen und auszuhändigen (Art. 47 Abs. 2 Satz 3 LMV).

Die detaillierte und individuelle **Lohnabrechnung** hat folgende Informationen **zwingend** zu enthalten:

- die monatliche Gutschrift des prozentualen Ferienlohnes (Art. 34 LMV)
- die Lohnklasseneinteilung (Art. 43 Abs. 1 Satz 2 LMV)
- den Lohn (Art. 47 Abs. 2 Satz 3 LMV)
- die Abrechnung über die gearbeiteten Stunden (Art. 47 Abs. 2 Satz 3 LMV)
- Die Auszahlung des 13. Monatslohnes ist in jedem Fall auf der monatlichen Lohnabrechnung separat auszuweisen (neu Art. 50 Abs. 1^{bis} LMV)

O. 13. Monatslohn – Zeitpunkt der Auszahlung

Wie bisher gilt **grundsätzlich** für die **Auszahlung des 13. Monatslohnes** nach Art. 50 LMV:

- bei ganzjährigem Arbeitsverhältnis: **am Ende des Jahres**
- bei unterjährigem Austritt: **mit der letzten Lohnzahlung**

Seit 2023 können **mittels schriftlicher Vereinbarung** Arbeitgeber und Arbeitnehmende festhalten, dass eine **anteilmässige, halbjährliche Auszahlung des 13. Monatslohnes** erfolgen kann, auch wenn das Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres dauert.

Seit 2023 kann **mit quellensteuerpflichtigen Arbeitnehmenden** zudem eine **monatliche Auszahlung des 13. Monatslohnes vereinbart werden**.

Die Auszahlung des 13. Monatslohnes ist **in jedem Fall auf der monatlichen Lohnabrechnung separat auszuweisen**.

P. Arbeit im Wasser oder Schlamm

Die Regelung in Art. 57 LMV, wonach für die Arbeit im Wasser oder Schlamm ein Lohnzuschlag von 20 % bis 50 % ausgerichtet wird, wurde im LMV 2023-2025 in folgender Tabelle präzisiert:

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

Q. Kilometerentschädigung

Benutzen Arbeitnehmende auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben Arbeitnehmende seit 2023 Anspruch auf eine Entschädigung von **mindestens CHF 0.70** je Kilometer Dienstreise (Art. 60 Abs. 3 LMV).

R. Krankentaggeldversicherung

Jeder Arbeitgeber im Bauhauptgewerbe ist verpflichtet, für seine Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung mit mindestens folgendem Leistungsumfang abzuschliessen (Art. 64 LMV):

- **90.00 %** des wegen Krankheit ausfallenden **Bruttolohnes** nach Ablauf **des unbezahlten Karenztages**
- **730 Tage Taggeldleistungen** seit Beginn des Krankheitsfalles
- Leistungsaufschub von **höchstens 30 Tagen**

Der maximal zulässige **Prämienabzug beim Arbeitnehmer** beträgt **die Hälfte des effektiven Prämienatzes**.

S. Aufträge an Zweitbetriebe

Seit 2023 wird in **Art. 78^{bis} Abs. 2 LMV** Folgendes bestimmt:

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

An der Sitzung vom 9. Februar 2023 hat der SVK Vorstand Folgendes beschlossen:

- Die Regelung gemäss NEU Art. 78^{bis} Abs. 2 LMV bezieht sich ausschliesslich auf den Abschnitt «Bescheinigungsergebnis» der GAV-Bescheinigung. Ist die Option "Aktuell liegen GAV-Verfehlungen" angekreuzt, darf der Hauptunternehmer den Zweitunternehmer (s.g. Subunternehmer) bei der Vergabe nicht berücksichtigen.
- Die PBK kann im Falle eines Verstosses gegen diesen Grundsatz nur das Hauptunternehmen sanktionieren.

T. Anhang 15 LMV

In Anhang 15 Art. 1.2 LMV 2023-2025 erfolgte eine redaktionelle Überarbeitung.

Zur Einreihung in Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter) sind Arbeitnehmende neu insb. wie folgt berechtigt:

- a) Baumaschinenführer mit Abschluss gemäss allen Prüfungsreglementen bis und mit demjenigen vom 01. Januar 2010 für Baumaschinenführer.
- b) Baumaschinenführer mit Ausbildung und Abschluss in den Kantonen Neuenburg, Wallis, Waadt und Genf; im Kanton Genf gehen die Regelungen der Zusatzvereinbarung „Genf“ vor.
- c) Baumaschinenführer mit **Ausweis K-BMF M2 – M7** (M1 ausgenommen), **welche mehr als gelegentlich als Baumaschinenführer tätig sind.**
- d) Ist jemand nur gelegentlich, das heisst **weniger als 20 %** der Arbeitstage als Baumaschinenführer M2-M7 tätig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die **Lohnklasse B**. Ob gelegentliche Tätigkeit vorliegt, haben die Arbeitgeber und Arbeitnehmer **zu Beginn des Jahres schriftlich zu vereinbaren.**

Art. 2.3. des Merkblatts für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise wird **neu** durch folgende Bestimmung **ersetzt**:

2.3 Frankreich

Das Zertifikat „certificat d'aptitude professionnelle de maçon“ (CAP) ist mit einem zusätzlichen Praxisnachweis auf Baustellen von einem Jahr gleichwertig und berechtigt zur Einreihung in die Lohnklasse Q.

U. Anhang 17 LMV

In Anhang 17 Art. 7 Abs. 1 LMV 2023-2025 wurde die **Verpflegungsentschädigung** von CHF 15.00 auf **CHF 16.00** pro Hauptmahlzeit erhöht.

V. FAR-Beiträge

Im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (GAV FAR) werden weiterhin **2.25 % des massgeblichen Lohnes von jedem unterstellten Arbeitnehmer** erhoben (GAV FAR). Der Arbeitgeberbeitrag bleibt ebenfalls unverändert bei 5.50 %.

W. Informationssystem Allianz Bau (ISAB)

Das Informationssystem Allianz Bau (ISAB) verbessert und modernisiert den Vollzug der Gesamtarbeitsverträge in der Baubranche. LMV-unterstellte Betriebe können sich beim ISAB anmelden und erhalten einen Zugang zur ISAB-Datenbank, damit sie die sie betreffenden Daten und GAV-Bescheinigungsergebnisse jederzeit einsehen und eigene GAV-Bescheinigungen automatisiert und ohne zeitliche Verzögerung abrufen können. Seit dem 01. Januar 2020 stellt die Geschäftsstelle keine separaten GAV-Bescheinigungen mehr aus. Der Bezug erfolgt ausschliesslich über ISAB.

Auch empfehlen wir Ihnen, die Ausstellung einer ISAB-Ausweiskarte (ISAB Card) für Ihre Mitarbeiter zu beantragen. Die Ausstellung dieser offiziellen Ausweiskarten unterstreicht zum einen die GAV-Konformität des Unternehmens. Gleichzeitig vereinfacht sie die Vor-Ort-Kontrollen der mandatierten Kontrollorgane im GAV-Vollzug.

Weiterführende Informationen finden Sie unter folgender Internetadresse:

<https://isab-siac.ch/>

X. Merkblätter / Formulare / Bibliothek

Gerne machen wir Sie für weiterführende Informationen und Merkblätter / Formulare / Bibliothek zum LMV auf folgende Links aufmerksam:

<https://www.pbkbauzentral.ch>

<https://www.svk-bau.ch>

Y. Kontakt PBK Zentralschweiz

Haben Sie Fragen, Wünsche oder Anregungen? Dann zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren:

info@pbkbauzentral.ch

Z. Wichtiger Hinweis

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

Wir bedanken uns für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

**Paritätische Berufskommissionen für das
Bauhauptgewerbe der Kantone Luzern, Uri,
Schwyz, Ob- und Nidwalden und Zug**



Giuseppe Reo
Präsident



Kurt A. Zurfluh
Geschäftsführer

Beilagen:

- Grafik inklusive Beispiel zum Überstundensystem ab 2023 (Kopie)