

Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe



LMV 2026+

Vorschlag SBV 22. August 2025 neuer LMV, Änderungen sichtbar
Landesmantelvertrag Bauhauptgewerbe – integraler Vertragstext für neuen
Grundbeschluss durch den Bundesrat im 20252026+

ERSTER TEIL: Allgemeine Bestimmungen (Schuldrechtliche Bestimmungen)

Kapitel 1 Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

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

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

1 Der 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 sowie das in ihnen beschäftigte Personal;
- c) ~~Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie Pflästereibetriebe;~~
- d) Marmor- und Granitgewerbe;
- e) 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) Transporte von und zu Baustellen. Ausgenommen sind Anlieferungen von industriell hergestellten Baumaterialien (z. B. Backsteine, Betonwaren, Armierungseisen, Transportbeton und Strassenbeläge usw.).

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

4 Soweit eine dem LMV unterstellte Firma dem LMV unterstelltes Personal einer Drittfirm (~~Verleihfirma~~) beschäftigt, hat ihr ~~die Verleihfirmadiene~~ zu bestätigen, dass sie die arbeitsvertraglichen Bedingungen gemäss LMV voll-umfänglichvollumfänglich einhält.

Art. 3 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.

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 LMV unterstehen. DabeiEs 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 MitarbeiterArbeitnehmenden wird der GAV für die entsprechende Branche angewendet. Auf den Betriebsteil mit Tätigkeitsbereich im Bauhauptgewerbe wird der LMV angewendet.

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

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

Art. 4 Bereinigung des betrieblichen Geltungsbereichs

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

Art. 5 Persönlicher Geltungsbereich

1 Der LMV gilt für die in den Betrieben nach Art. 2 LMV beschäftigten Arbeitnehmenden (unabhängig ihrer Entlohnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Für Arbeitnehmende in einem Lehrverhältnis gilt, unabhängig ihres Alters, der Anhang 2 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:
- Poliere und Werkmeister;
 - das leitende Personal;
 - das technische und administrative Personal;
 - das kantinen- und Reinigungspersonal eines unterstellten Betriebes.

Art. 6 Abweichungen vom Geltungsbereich und Verträge für besondere Baustellen

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

2 Regelt bei grösseren und länger dauernden Baustellen der lokale GAV infolge 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 oder um einen besonderen Branchenzweig, wie z.B. den Untertagbau oder Spezialtiefbau, können die Vertragsparteien des LMV eine vom LMV abweichende Zusatzvereinbarung treffenabschliessen.

Art. 7 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.

Kapitel 2 Verhältnis der Vertragsparteien unter sich

Art. 8 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 Parifonds Bau oder ähnlicher paritätischen Institutionen.

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

8

Art. 9 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, Aufruforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmaßnahmen wie Sperre oder Aussperrung untersagt.

Art. 109 Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge

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. Ausgenommen sind Betriebe, in den Kantonen Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis, welche einem der kantonalen, paritätischen Fonds («Fonds paritaire du secteur principal de la construction» in Genf, «Fonsopar» in Neuenburg, «Fondo formazione professionale» und «Fondo applicazione» im Tessin, «Contribution de solidarité professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction et contribution patronale pour la relève» in der Waadt, «Paritätischer Fonds des Hoch- und Tiefbaugewerbes» im Wallis) angeschlossen sind.

Bereits bestehende, ergänzende kantonale Vereinbarungen über paritätische Sozialfonds, die zusätzlich zum Parifonds Bau bezahlt werden, können weitergeführt werden.

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.

4 *Beiträge:* Alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden haben ~~unabhängig von einer Verbandsmitgliedschaft~~ einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0,7 % des massgebenden Lohnes zu leisten. Der Arbeitgeber sorgt für Einzug und Ablieferung der Beiträge an den Parifonds Bau.

~~Die~~ Alle dem LMV unterstellten Arbeitgeber haben einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0,5 % des massgebenden Lohnes der dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. der Lernenden zu leisten.

Als massgebender Lohn gilt der AHV-pflichtige Lohn bis zum UVG-Maximum. Bei Arbeitnehmenden inkl. Lernenden, welche nicht der schweizerischen AHV-Pflicht unterstehen, wird der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag auf der Basis des dem AHV-pflichtigen Verdienst analogen Arbeitsentgelts berechnet. Ausgenommen sind Tätigkeiten in der Schweiz bis zu 90 Tage pro Jahr.

Arbeitgeber mit einer Tätigkeit in der Schweiz bis 90 Tage pro Jahr haben 0,4 % des massgebenden Lohnes (0,35 % Arbeitnehmer; 0,05 % Arbeitgeber) der dem LMV unterstellten Arbeitnehmer inkl. der Lernenden zu leisten, mindestens aber CHF 20.– pro Mitarbeiter und Arbeitgeber.

5 Die vorstehende Beitragsregelung (Absatz 4 dieses Artikels) 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.

6 *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 integrierender Bestandteil des LMV.

7 *Dauer des Parifonds Bau und Auflösung:* Der Parifonds Bau bzw. dieser Artikel richtet sich grundsätzlich nach der Geltungsdauer des LMV. Tritt der LMV 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. 11 Zusatzvereinbarungen

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

Kapitel 3 Verhältnis zu anderen GAV

Art. 12 Lokale GAV

1 Die lokalen Vertragsparteien können spezifische Regelungen für ihr Vertragsgebiet in einem lokalen GAV festlegen. 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 räumlichen Geltungsbereichs, unter Berücksichtigung von Art. 1 LMV;
- b) die Vertragsanwendung sowie die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten, insbesondere die Bezeichnung der paritätischen Berufskommission;
- c) die Festlegung der entschädigungsberechtigten Feiertage (Art. 34 LMV);
- d) nähere Bestimmungen zur Mittagessenentschädigung (Art. 55 LMV) und zur Reisezeit (Art. 49 LMV).

4 Bezuglich des in Abs. 3 dieses Artikels 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. 6 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. 13 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 Der Anhang 3 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, im Anhang 3 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.

Kapitel 4 Vollzug des LMV

Art. Art. 1410 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. 62 50 bis 66bis 55 LMV).

Art. 1511 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 in der Rechtsform eines Vereins, dessen Vereinsversammlung sich aus je sieben Vertretern der am LMV beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammensetzt. Die Statuten und allfällige Änderungen bedürfen der Genehmigung der Vertragsparteien.

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

3 Die SVK-Vereinsversammlung delegiert die ihr nicht ausschliesslich vorbehaltenen Aufgaben dem Vereinsvorstand, der sich paritätisch aus sechs Vertretern der SVK-Mitglieder zusammensetzt. Die Arbeitnehmerorganisationen sind im SVK-Vorstand wie folgt vertreten: zwei Vertreter der Unia, ein Vertreter der Syna.

Art. 1612 Zuständigkeiten und Aufgaben der SVK

1 Die SVK erlässt allgemeine Weisungen betreffend die Erfüllung der Vollzugaufgaben durch die lokalen paritätischen Berufskommissionen und deren Berichterstattung. Sofern der Vorstand nicht einstimmig zu einem Ergebnis kommt, entscheidet die SVK auch über generelle Auslegungsfragen und über Fragen gesamtschweizerischer Bedeutung zum LMV.

2 Nebst Beschlüssen gemäss Abs. 1 hiervor obliegen dem Vorstand insbesondere

- a. die Koordination und Unterstützung der Tätigkeiten der paritätischen Berufskommissionen sowie deren Ausbildung und Beratung bei der Durchsetzung des LMV;
- b. Entscheide in Einzelfällen über Zuständigkeitsfragen zwischen den paritätischen Berufskommissionen und Weisungen in Einzelfällen;
- c. die Kontrolle der Geschäftstätigkeit der paritätischen Berufskommissionen sowie die Koordination des Vollzuges des LMV mit anderen Vollzugsorganen und staatlichen Behörden.

3 Die SVK bestellt das ständige SVK-Sekretariat.

Art. 1713 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten in der SVK

1 Bei unüberwindbaren Meinungsverschiedenheiten in der SVK wird die Angelegenheit innert nützlicher Frist den Vertragsparteien des LMV zur Behandlung und Entscheidung weitergeleitet.

2 Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der SVK und vor den Vertragsparteien des LMV gemäss Abs. 1 hiervor ist jegliche Information der Öffentlichkeit über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen untersagt. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

Art. 1814 Zuständigkeit der staatlichen Gerichte

Für die Beurteilung von Vertragsverletzungen sind die staatlichen Gerichte zuständig.

Art. 1915 Sanktionen bei Vertragsverletzungen

Bei Vertragsverletzungen hat die fehlbare Vertragspartei der Gegenpartei eine Konventionalstrafe zu bezahlen, deren Höhe der Bedeutung der Verletzung angemessen ist und im Minimum CHF 25'000.- beträgt.

ZWEITER TEIL: Arbeitsvertragliche Bestimmungen (Normative Bestimmungen)

Kapitel 1 Grundsatz

Art. 16 Verhältnis zum Obligationenrecht und zum Arbeitsgesetz

- 1 Die Grundlagen des Arbeitsvertrages im Bauhauptgewerbe bilden das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz.
- 2 Die vorliegenden Bestimmungen ändern und ergänzen die Grundlagen in Einzelfragen.

Kapitel 2 Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 2017 Probezeit

- 1 Für Arbeitnehmende, welche zum ersten Mal im Betrieb angestellt werden, gelten die ersten zwei-drei Monate als Probezeit vereinbart. Die Probezeit kann mittels schriftlicher Abrede um höchstens einen Monat verlängert werden.
- 2 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich aufgelöst werden.

Art. 2118 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses

- 1 Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis, unabhängig, ob Arbeitnehmende im Stundenlohn oder Monatslohn, gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:
 - a) im ersten Dienstjahr bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt weniger als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat, auf Ende eines Monats;
 - b) im zweiten bis und mit neunten Dienstjahr bzw. einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt mehr als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, auf Ende eines Monats;
 - c) ab zehntem Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, auf Ende eines Monats.

2 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.

32 Die Kündigungsfristen gemäss Abs. 1 und 2 dieses Artikels dürfen nicht zuungunsten Arbeitnehmender verändert (gekürzt) werden.

4 Die Vertragsparteien erachten das Arbeitskräftepotential von älteren Mitarbeitenden als sehr wichtig. Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, 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.

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

Kapitel 3 Arbeitszeit

Art. 22 Sonderregelungen für saisonal Beschäftigte 19 Anstellungs- und KurzaufenthaltsEinsatzort

Anstellungsort ist der vertraglich vereinbarte Standort, an welchem sich der Arbeitnehmer regelmässig zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat, resp. welcher für das arbeitsvertragliche Verhältnis verantwortlich ist. Einsatzort ist die jeweilige Baustelle, auf welcher der Arbeitnehmende im Einsatz ist.

Art. 1 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.

2 Saisonale Beschäftigte und Kurzaufenthalter, die infolge ungenügender Qualifikation oder Arbeitsmangels nicht mehr angestellt werden können, erhalten dies in der Regel vier Wochen, jedoch mindestens 14 Tage vor Vertragsende schriftlich mitgeteilt. In allen anderen Fällen verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Zeitpunkt der Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses.

3 Aus den Mitteilungen im Sinne von Abs. 2 hiervon bzw. aus der Unterlassung solcher Mitteilungen können keinerlei Rechtsansprüche, insbesondere kein Anspruch auf Lohnzahlung, abgeleitet werden.

20 Art. 23 Kündigungsschutz

1 Grundsatz: Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Abs. 2 und 3 dieses Artikels 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: Verunfallten 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.

Art. 24 Betriebsschliessungen und Entlassungen

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

Kapitel 2 Arbeitszeit

Art. 25 Begriff Arbeitszeit

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

2 Nicht als Arbeitszeit gelten:

- a) im Sinne des LMV gilt die Wegzeit vom Anstellungsort oder der WegSammelstelle zum und vom Arbeitsort. Bezuglich Reisezeit gilt und zurück, sofern diese im Rahmen von Art. 49_39 LMV;
- b) Znünipausen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch liegt.

3 Ein Teilzeitarbeitsvertrag ist schriftlich abzuschliessen. Er hat den genauen Anteil der Jahressollararbeitszeit zu enthalten. ~~Der Anteil der zuschlagsfreien Wochenarbeitszeit sowie die für Feiertage, Ferien, Krankheit, Unfall usw. anzurechnenden Stunden reduzieren sich entsprechend.~~

Art. 2621**Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)**

11 Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt im ganzen Vertragsgebiet 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden). Diese wird gleichmäßig auf die ordentlichen Arbeitstage zwischen Montag und Freitag verteilt.

2 Die Jahresarbeitszeit ist dabei die Brutto-Sollarbeitszeit vom 01. Mai bis zum 30. April des Folgejahres (Abrechnungsjahr), 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, Schutzdienstage usw.

3 Allgemeine Nichtleistungsstunden wie Feiertage, Nullstundentage oder Betriebsferien sind dem Arbeitnehmer spätestens im 4. Quartal des Vorjahres bekanntzugeben.

Art. 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.

4 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 dieses Artikels liegenden Stunden zusätzlich zum Grundlohn vergütet.

5 Über die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit ist durch den Arbeitgeber eine detaillierte Kontrolle zu führen.

Art. 27 Wöchentliche Arbeitszeit und Schichtarbeit

1 Wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit): Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch den Betrieb in einem bis spätestens Ende April für das folgende Abrechnungsjahr erstellten Arbeitszeitkalender innerhalb der Vergaben nach Abs. 3 dieses Artikels 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 Betriebs Teile oder Einheiten, die zu mehr als 60% ihrer Arbeitszeit mit Belagseinbau beschäftigt sind, soweit notwendig von Abs. 3 dieses Artikels 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 Mai zuzustellen.

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

3 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).

Auf Verlangen der Arbeitgeber können die sektionalen und betrieblichen Jahresarbeitszeitkalender zudem bis zu fünf Nullstundentage (Kompensationstage) enthalten. Die zuständige paritätische Kommission kann zusätzliche Nullstundentage vorsehen. Die bisherigen Regelungen in den Regionen werden während der Laufzeit dieses Vertrages nicht in Frage gestellt.

4 Abweichungen: Der Betrieb kann den Arbeitszeitkalender für den ganzen Betrieb oder einzelne Teile (Baustellen) unter Berücksichtigung von Abs. 3 dieses Artikels und der maximalen Jahressollstundenzahl wegen Arbeitsmangels, Schlechtwetters oder technischer Störungen nachträglich ändern. 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 Verfall stehen, welcher vorgängig zu einer Reduktion der Arbeitszeit führte. Eine wiederholte Anpassung des Arbeitszeitkalenders ist möglich.

5 Modalitäten: Die nachträgliche Abänderung des Arbeitszeitkalenders gemäss Abs. 4 dieses Artikels 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.

6 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 Ende des Abrechnungsjahres den Lohn des Arbeitnehmenden nicht entsprechend kürzen, obwohl der Arbeitnehmende insgesamt weniger gearbeitet hat. Für den Übertrag von Minderstunden gilt Art. 28 Abs. 2.

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

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

9 Schichtarbeit Voraussetzungen: Schichtarbeit wird genehmigt, 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.

10 Schichtarbeit Zuständigkeit: Das Gesuch ist der zuständigen paritätischen Berufskommission einzureichen und wird von dieser innert Wochenfrist nach Gesuchseingang genehmigt, sofern die in Absatz 9 dieses Artikels erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind.

11 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.

12 Vorbehalt Untertagbauarbeiten: Für Untertagbauarbeiten gilt weiterhin die entsprechende Zusatzvereinbarung zum LMV «Untertagbauvereinbarung».

13 Ergänzend gilt Anhang 7.

Art. 28 Überstunden und Minderstunden

1 Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender 22 Überstunden, Minderstunden und Überzeit

1 Die über die wöchentliche Normarbeitszeit hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden, die zu wenig geleisteten Minderstunden. Lehrlinge dürfen nur mit Zurückhaltung und unter Berücksichtigung ihres Alters und ihrer schulischen Verpflichtungen zur Leistung von

2 Insgesamt darf das Überstundenkonto maximal 250 erarbeitete Überstunden herangezogen werden. Der Betrieb kann eine der nachfolgenden (Abs. 2) Varianten wählen, muss diese Wahl jedoch bis Ende April jeden Jahres verbindlich der Paritätischen Kommission mitteilen. Die gewählte Variante gilt jeweils mindestens für ein Abrechnungsjahr. Erfolgt keine Wahl, gilt Variante a).

2 Alle gearbeiteten Stunden über 48 Stunden geben Anspruch auf einen Zuschlag von 25%. Von den Stunden über 48 können maximal zwei Stunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, die übrigen Stunden sind umfassen und wird laufend fortgeschrieben. Sind bereits 250 Überstunden auf dem Überstundenkonto, werden alle darüberhinausgehenden Überstunden jeweils im Folgemonat zum Grundlohn mit Zuschlag zu entschädigen. Der Zuschlag ist in jedem Fall im Folgemonat auszuzahlen. Insgesamt

dürfen jedoch pro Monat maximal 25 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und soweit 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. Bei Variante b) dürfen Minderstunden von 25% ausbezahlt. Minderstunden dürfen Ende Monat auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und so lange der Gesamtsaldo von 20150 Minderstunden nicht überschritten wird. Weitergehende Minderstunden verfallen zulasten des Arbeitgebers, sofern er nicht beweist, dass sie auf persönliches Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.

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

43 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. Zur Vermeidung von Arbeiten bei grosser Hitze oder Schlechtwetter kann der Ausgleich auch stundenweise angeordnet werden.

5 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. Für den Übertrag von Minderstunden gilt Abs. 2 dieses Artikels, sofern das Abrechnungssystem gemäss Variante b) beibehalten wird.

6 4 Mittels schriftlicher, individueller Vereinbarung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer festlegen, dass Überstunden auf ein Langzeitkonto gebucht werden. Die Details sind in Art. 23 LMV geregelt.

5 Bei Austritt während des Abrechnungsjahres ist analog wie in Abs. 5 dieses Artikels basierend Arbeitnehmers werden die im Überstundenkonto vorhandenen Überstunden sowie Guthaben auf dem Prorata-Anteil der Jahresarbeitszeit zu verfahren Langzeitkonto ohne Zuschlag ausbezahlt.

76 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. 23 Langzeitkonto

1 Auf der Grundlage eines betrieblichen Reglements kann die Möglichkeit eines individuellen Langzeitkontos für die Arbeitnehmenden geschaffen werden. Das Langzeitkonto soll den einzelnen Arbeitnehmenden ermöglichen, Zeitguthaben über längere Zeit zu äufen und später insbesondere für Freistellung für berufliche oder persönliche Bildung, Langzeiturlaub, Freistellung für Betreuungsaufgaben, vorübergehende Reduktion der Arbeitszeit und ähnliche Zwecke einzusetzen.

2 Dem Langzeitkonto können sämtliche Überstunden gem. Art. 22 Abs. 4 gutgeschrieben werden, sofern dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurde. Die Vereinbarung wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst.

3 Die Vereinbarung legt insbesondere den Verwendungszweck, die maximal jährlich gutgeschriebenen Stunden, die maximale Laufzeit, die maximalen und minimalen Bezugsgrössen sowie die Umwandlung und Sicherung des Zeitguthabens bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, bei Betriebsübergängen und beim Konkurs fest.

4 Das Langzeitguthaben ist extern finanziell abzusichern.

Art. 2924 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 Abs. 1 dieses Artikels gearbeitet werden. Der Betrieb hat der zuständigen paritätischen Berufskommission mindestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn

Mitteilung zu machen, sofern eine allenfalls dafür notwendige Bewilligung für vorübergehende Einsätze durch die zuständige kantonale Behörde bzw. für dauernde Einsätze durch das SECO vorliegt.

3 Alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden geben Anspruch auf einen Geldzuschlag von 25 %. Allfällige höhere, vertraglich vereinbarte Zuschläge (Anhänge und Zusatzvereinbarungen zum LMV) bleiben vorbehalten.

Art. 3025 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 Hitze, Regen, Schnee, Blitzschlag, grosser Kälte), sind Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist.

3 Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters. Er hört vor der Anordnung die betroffenen Arbeitnehmenden an.

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

5 Alternativ kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden anweisen, eine andere zumutbare Arbeit zu leisten. Als zumutbar gilt dabei 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. 26 Abs. 3) an die Jahresarbeitszeit anzurechnen. Der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Kapitel 34 Ferien

Art. 3126 Ferienanspruch

1 Die Arbeitnehmenden haben pro Kalenderjahr ab dem vollendeten 20. bis zum vollendeten 50. Altersjahr Anspruch auf 5fünf Wochen (25 Arbeitstage) und bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem zurückgelegten 50. Altersjahr Anspruch auf 6sechs Wochen Ferien (30 Arbeitstage).

2 Wird der Ferienlohn ausnahmsweise aufgrund der geleisteten Arbeit bemessen (Stundenlohn), so entsprechen 5fünf Wochen Ferien 10,6 Lohnprozent, 6sechs Wochen Ferien 13,0 Prozent.¹ Der so ermittelte prozentuale Ferienlohn wird mit jedem Zahltag auf der Lohnabrechnung gutgeschrieben und im Zeitpunkt des Ferienbezuges ausbezahlt. Es ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt, die Ferien in Geld abzugelten.

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

4 Für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endet, sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.

Art. 32 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.

¹ Berechnung wie folgt: 5 / (52,14 – 5) × 100 bzw. 6 / (52,14 – 6) × 100

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. 33 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. 58 LMV («Verbot der Schwarzarbeit»).

Kapitel 45 Feiertage, Absenzen, Militär-, Schutz- und Zivildienst

Art.

Art. 34 27 Feiertage

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

2 Entschädigung bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn: Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die Stunden gemäss Art. 26 Abs. 3, die zum Grundlohn zu entschädigen sind. 2 Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Lohnabrechnungsperiode, in welche die Feiertage fallen.

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

- während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt, unentschuldigt der Arbeit fernbleiben;
- am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt nicht gearbeitet haben;
- von einer Krankentaggeldversicherung, von der Suva oder von einer Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld beziehen.

4 Saisonale Beschäftigte und Kurzaufenthalter: 4 Saisonale 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.

5 Prozentuale Abgeltung: Alternativ kann die eine prozentuale Abgeltung der Feiertage schriftlich vereinbart werden. Massgebend ist jeweils der von der zuständigen paritätischen Berufskommission jährlich bestimmte auf Grundlage der Seco Weisung «Vorgehen zum internationalen Lohnvergleich» berechnete Prozentsatz. Die Auszahlung erfolgt mit der monatlichen Lohnauszahlung. Die Abgeltungsmethode darf unterjährig nicht gewechselt werden.

Art. 35 28 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: $\frac{1}{2}$ Tag. Der Anspruch beträgt 1 Tag, sofern der Ort, an welchem die Entlassung stattfindet, so weit entfernt ist, dass die Arbeitnehmenden nicht mehr zur Arbeit erscheinen können.
- b) Verheiratung der Arbeitnehmenden: 1 Tag
- c) VaterschaftsurlaubUrlaub des anderen Elternteils 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.
- d) Todesfall in der Familie (Ehepartner, eingetragener Partner oder Kinder) der Arbeitnehmenden: 3 Tage
- e) Todesfall von Geschwistern, Eltern oder Schwiegereltern: 3 Tage
- f) 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 Abs. 1 dieses Artikels 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.

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

Art. 3629 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst

1 Höhe des Entschädigungsanspruches: 1 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 für:

Rekruten	80%
Durchdiener während Grundausbildung ¹	80%
Durchdiener-Kader während der allgemeinen Grundausbildung	80%
Durchdiener Normaldienst ² während den ersten 4 Wochen	100%
Durchdiener Normaldienst ab der 5. Woche	80%
Durchdiener-Kader während Beförderungsdienst in den ersten 4 Wochen	100%
Durchdiener-Kader während Beförderungsdienst ab der 5. Woche	80%
Normaldienst in den ersten 4 Wochen (WK)	100%
Normaldienst ab der 5. Woche	80%

¹ D.h. Allgemeine Grundausbildung, Funktionsgrundausbildung und Verbandsausbildung.

² Normaldienste heißen einerseits Armeedienste, die nicht Beförderungsdienst oder Durchdienerdienst für Kader nach Abschluss der Grundausbildung sind. Andererseits zählen dazu Zivilschutzdienst, Leiterkurse Jugend und Sport, Jungschützenleiterkurse sowie Zivildienst.

2 Entschädigungsvoraussetzungen: 2 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: 3 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 Parifonds Bau abgezogen, werden ihnen diese Beiträge nicht zurückerstattet; die Entschädigungen nach Abs. 1 dieses Artikels gelten als um diese Beiträge gekürzt.

5 ***Koordination mit Leistungen der EO:*** Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers nach Abs. 1 dieses Artikels 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.

Kapitel 56 Entlöhnung

Art. 3730 Mindestlöhne

1 Die gesamtschweizerischen Mindestlöhne für die nachstehend aufgeführten Lohnklassen betragen in Schweizer Franken (CHF) im Monat bzw. in der Stunde (Einteilung siehe Anhang 4). Vorbehalten sind Spezialfälle nach Art. 4133 LMV.

Mindestlohn ab dem 1. Januar 2025

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	6689 / 38.00	5976 / 33.95	5764 / 32.75	5447 / 30.95	4875 / 27.70
BLAU	6429 / 36.55	5894 / 33.50	5687 / 32.30	5311 / 30.20	4803 / 27.30
GRÜN	6167 / 35.05	5818 / 33.05	5610 / 31.90	5174 / 29.40	4738 / 26.90

2 Der Mindestlohn pro Stunde wird nach folgender Formel errechnet: Mindestlohn pro Monat gemäss Abs. 1 dieses Artikels geteilt durch 176 (der Divisor ergibt sich aus Jahrestotalstunden dividiert durch Anzahl Monate; gegenwärtig: 2112 : 12 = 176).

Art. 3831 Lohnklassen

1 Für die in Art. 3730 LMV festgelegten Mindestlöhne 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 Art. 40 Abs. 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 Art. 40 Abs. 1 ablehnen unter Mitteilung an die zuständige paritätische Berufskommission. 33 Abs. 1 lit. d von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B. Ausnahmen gemäss Art. 4133 Abs. 1 lit. d bleiben vorbehalten.
b)	Bau-Facharbeiter	

A	Bau-Facharbeiter	Absolvent der zweijährigen Ausbildung als <u>BaupraktikerMaurer</u> EBA/ <u>StrassenbaupraktikerStrassenbauer</u> EBA.
		Bau-Facharbeiter ohne Berufsausweis, jedoch: 1. mit einem <u>von der SVK</u> 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 <u>von der SVK</u> als nicht zur Lohnklasseneinteilung Q anerkannten ausländischen Fähigkeitszeugnis.
Q	Gelernter Bau-Facharbeiter	Bau-Facharbeiter, wie Maurer, Verkehrswegbauer (Strassenbauer) usw., mit einem <u>von der SVK</u> anerkannten Berufsausweis (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis) und mindestens dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit).
c) Vorarbeiter	Vorarbeiter	Bau-Facharbeiter, der <u>eine von der SVK anerkannte Vorarbeiter schule die eidg. Vorarbeiterprüfung</u> mit Erfolg absolviert hat oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter ernannt wird.

2 Im Anhang 5 ist festgelegt, welche Grundbildungen, berufsorientierte Weiterbildungen und Ausweise für die Einreichung in die Lohnklassen A und Q berechtigen.

Art. 3932 Einreichung in die Lohnklassen

1 Die Einreichung 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 Mindestlohn kann für einen Mitarbeiter der Lohnklasse Q im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre bei unbefristeter Festanstellung im 1. Jahr um höchstens 15 %, im 2. Jahr um höchstens 10 % und im 3. Jahr um höchstens 5 % unterschritten werden.

3 Der anzuwendende Mindestlohn kann für den Absolventen eines eidgenössischen Berufsattests (EBA, Lohnklasse A) im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre bei unbefristeter Festanstellung im 1. Jahr auf den Mindestlohn der Lohnklasse C gekürzt, im 2. Jahr um höchstens 15 %, im 3. Jahr um höchstens 10 % und im 4. Jahr um höchstens 5 % unterschritten werden.

Art. 40 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. 47 LMV.

Art. 4133 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 Mindestlöhne 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. 3831 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.
- f) Arbeitnehmende, die im Rahmen einer von der zuständigen paritätischen Kommission im Sinne dieses Artikels genehmigten Integrationsvorlehrre praktisch tätig sind, für die Dauer von maximal zwölf aufeinanderfolgenden Monaten; die SVK kann für analoge Ausbildungsgänge vergleichbare Ausnahmen gewähren.

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

Art. 4234 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. 43 Entlöhnung

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 Jahresstotalstunden geteilt durch 12.

Art. 44 Lohnauszahlung

Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat bargeldlos entrichtet; Barzahlungen haben keine befreiende Wirkung. Arbeitnehmende haben unabhängig ihrer Entlöhnungsart Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung, welche neben dem Lohn auch eine Abrechnung der gearbeiteten Stunden zu enthalten hat.

Kapitel 67 Dreizehnter Monatslohn

Art. Art. 4535 Anspruch auf den dreizehnten Monatslohn

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

Art. 4636 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 8,333 % des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (**Berechnung gemäß Tabelle im Anhang 6**) zusätzlich vergütet. Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden sowie den Arbeitnehmenden mit ausgeglichener monatlicher Zahlung wird Ende des Jahres ein durchschnittlicher zusätzlicher Monatslohn (**Berechnung siehe Tabelle im Anhang 6**) zusätzlich ausbezahlt.

2 Mittels schriftlicher Vereinbarung können Arbeitgeber und Arbeitnehmende festhalten, dass eine anteilmässige, halbjährliche Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgen kann, auch wenn das Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres dauert. Mit quellensteuerpflichtigen Arbeitnehmenden kann zudem eine monatliche Auszahlung des 13. Monatslohnes vereinbart werden. Die Auszahlung des 13. Monatslohnes ist in jedem Fall auf der monatlichen Lohnabrechnung separat auszuweisen.

3 Pro-rata-Auszahlung: Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr dauert, werden den Arbeitnehmenden anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8,333 % des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (**Berechnung gemäß Tabelle im Anhang 6**) bezahlt.

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

Kapitel 78 Lohnanpassung

Art. 4737 Grundsatz Teuerungsausgleich

1 Jährlich verhandeln die Vertragsparteien des LMV im dritten Quartal folgende Anpassung:

- a) der Mindestlöhne in Prozenten oder Geldbeträgen;
- b) der effektiven Löhne in Prozenten oder Geldbeträgen generell oder individuell.

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

3 Zwischen einer Jahresteuerung von -2% bis +2% werden die Basislöhne automatisch und generell angepasst. Ist die Teuerung höher als 2%, werden Verhandlungen über den Teuerungsausgleich geführt. Die Anpassung erfolgt auf Basis des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) per 30. August des betreffenden Jahres.

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

Kapitel 89 Lohnzuschläge und Auslagenersatz

Art. 4838 Allgemeines

1 Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit sind Arbeitsstunden innerhalb der Tagesarbeit zugeschlagsfrei, abgesehen von allfälligen Zuschlägen für Überstunden oder Sonntagsarbeit. Als Tagesarbeit gilt vom 1. April bis 30. September die Zeit zwischen 05.00 und 20.00 Uhr, vom 1. Oktober bis zum 31. März zwischen 06.00 und 20.00 Uhr.

2 Sefern der ArbeitgeberDie Zuschläge nach Massgabe der Art. 28 LMV 22 (Überstunden) sowie Art. 50 LMV 41 (vorübergehende Nacharbeit) und 51 LMV (Sonntagsarbeit) zu entrichten hat, bleiben anders lautende, gleichwertige Vereinbarungen in den lokalen GAV vorbehalten.

3 Die Zuschläge nach Art. 28 (Überstunden) sowie Art. 50 (vorübergehende Nacharbeit), Artikel 29 Abs. 3 (Samstagsarbeit) und Artikel 51 Art. 40 LMV (Sonntagsarbeit) werden nicht miteinander kumuliert. Es wird jeweils der höhere Ansatz angewendet.

Art. 4939 Reisezeit

1 Die Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle zählt nicht zur Jahresarbeitszeit von 2112 Stunden gemäss Art. 26 21 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 Zu berücksichtigen sind in jedem Fall die vermittelten Arbeitnehmenden die gleiche Sammelstelle vereinbart wird, wie für das fest angestellte Personal. Höchstarbeitszeiten gem. Arbeitsgesetz.

Art. 40 Sonntagsarbeit

Für Sonntagsarbeit ist ein Lohnzuschlag von 50 % auszurichten. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonn- und anerkannten Feiertagen von 00.00 bis 24.00 Uhr.

Art. 41 Vorübergehende Nacharbeit

1 Für Arbeitsstunden innerhalb der Zeitspanne zwischen 20.00 und 05.00 Uhr vom 1. April bis 30. September bzw. zwischen 20.00 und 06.00 Uhr vom 1. Oktober bis zum 31. März sind auszurichten:

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

2 Anderslautende gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen, insbesondere im Untertagbau, bleiben vorbehalten.

Art. 42 Zulage bei dauernder Nachschichtarbeit

1 Für dauernde Nachschichtarbeit zwischen 20.00 und 05.00 Uhr vom 1.

Art. 51 Sonntagsarbeit

~~Für Sonntagsarbeit ist ein Lohnzuschlag von 50 % auszurichten. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit von Samstag 17.00 Uhr bis Montag 05.00 Uhr vom 1. April bis 30. September bzw. 06.00 Uhr vom 1. Oktober bis zum 31. März und an anerkannten Feiertagen von 00.00 bis 24.00 Uhr.~~

Art. 52 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 März haben Arbeitnehmende schädigenden Einflüssen ausgesetzt wären. Es wird für die Arbeit im Wasser oder Schlamm ein Lohnzuschlag gemäss folgender Tabelle ausgerichtet. Anspruch auf eine Zulage von CHF 2.– pro Stunde.~~

- a) 2 ~~Gleichwertige andere Regelung: Es kann auch eine andere, den Besonderheiten der Arbeit oder der Baustelle Rechnung tragende, gleichwertige Zulage vereinbart werden.~~ Kniehohe Stiefel
25%
- b) Stiefel, die bis zu den Hüften reichen 35%
- c) Hose für die Arbeit im Wasser 50%

3 Keine Kumulation der Zulage: Diese Zulage wird nicht zusätzlich zur Zulage für vorübergehende Nachtarbeit (Art. 41 LMV) bezahlt.

Art. 53 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 bergmännisch² 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 geregelt.

Art. 54 Zulage bei dauernder Nachschichtarbeit

41 Für dauernde Nachschichtarbeit zwischen 20.00 und 05.00 Uhr vom 1. April bis 30. September bzw. 06.00 Uhr vom 1. Oktober bis zum 31. März 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. 50 LMV) bezahlt.

Art. 55 Auslagenersatz

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

² Mit «bergmännisch» sind Untertagarbeiten gemeint, unabhängig vom Vortriebsverfahren, wie Sprengvortrieb, Vortrieb mit Tunnelbohrmaschine, Vortrieb mit Teilschnittmaschine, Schildbauweise usw.

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 16.- 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 0.70 je Kilometer Dienstfahrt.

Kapitel 910 Krankheit, Unfall

Art. 5645 Krankentaggeld-Versicherung

1 **Versicherungspflicht:** Der Arbeitgebende ~~ist verpflichtet, hat~~ zugunsten der ~~dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden~~ ~~Mitarbeiter~~ eine ~~Krankentaggeldversicherung~~ ~~Krankengeldversicherung nach VVG~~ 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) **9080%** 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 Aufschubzeit als neuer Krankheitsfall, wenn der Versicherte vor erneutem Auftreten der Krankheit während 12 Monaten ununterbrochen arbeitsfähig war.
- c) Das Taggeld wird bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25% entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet, jedoch maximal während der Bezugsdauer gemäss lit. b).
- d) Leistungen bei Mutterschaft während mindestens 16 Wochen, wobei mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen. Die Bezugsdauer bei Mutterschaft wird nicht an die ordentliche Bezugsdauer von 730 Tagen angerechnet. Die Leistungen der staatlichen Mutterschaftsversicherung können angerechnet werden, soweit sie auf den gleichen Zeitraum entfallen.

5 **Prämien und Aufschub von Versicherungsleistungen:**

- a) Die effektiven Prämien für die Kollektivtaggeldversicherung werden vom Arbeitgebenden und vom Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.
- b) Schliesst der Arbeitgebende eine kollektive Krankentaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub ~~von höchstens 30 Tagen~~ und unter Einhaltung von einem Karenztag je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubzeit **9080%** 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.

76 **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).

Art. 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 Abs. 4 dieses Artikels auszurichten.

10 Übertritt in die Einzelversicherung:

- a) Arbeitnehmende haben das Recht beim Austritt aus der kollektiven Krankentaggeldversicherung innerst 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 Art. 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 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.~~

Art. 57 46 **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.

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

Kapitel 1011 Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen

Art. 5847 Verbot der Schwarzarbeit

1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Arbeitnehmenden keine entgeltliche Berufsunarbe 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 gegenüber dem Arbeitnehmer von höchstens CHF 3000.- aussprechen. Diese Konventionalstrafe wird vom Lohn zurückbehalten und der paritätisch endet durch die paritätische Berufskommission zur Verfügung gestellt, welche sie für die Anwendung und Durchsetzung der GAV zu verwenden hat diekt beim Arbeitnehmer eingefordert. Im Wiederholungsfalle kann der Arbeitgeber ausserdem den Arbeitsvertrag aus wichtigen Gründen sofort auflösen. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.

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

Art. 5948 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 nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

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.

Kapitel 1112 Besondere Bestimmungen

Art. 60 Mitwirkungsgesetz

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

2 Die «Mitwirkungsvereinbarung» enthält Bestimmungen u. a. über die Information im Betrieb, Arbeitssicherheit und Gesundheitsversorgung im Betrieb, besondere betriebliche Situationen sowie die Arbeitnehmervertretung im Betrieb.

Art. 6149 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 («Unterkunftsvereinbarung»). Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV.

DRITTER TEIL: Vollzugs- und Schlussbestimmungen

Kapitel 1 Vollzug der normativen Bestimmungen

Art. 6250 Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrags

- 1 **Zuständigkeit:** Für die Anwendung und Durchsetzung des LMV in Anwendung von Art. [4410](#) 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 **Bestellung der lokalen paritätischen Berufskommissionen Bauhauptgewerbe:** In den lokalen Vertragsgebieten bestehen lokale paritätische Berufskommissionen (PBK) in der Rechtsform eines Vereins. Die Statuten sind von den Vertragsparteien des LMV zu genehmigen. Bestellte lokale paritätische Berufskommissionen sind ausdrücklich ermächtigt, den LMV während seiner Gültigkeit zu vollziehen.
 - 3 Die lokalen paritätischen Berufskommissionen sind zur Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs der Vertragsparteien gemäss Art. 357b OR in eigenem Namen auch in gerichtlichen Verfahren befugt.
 - 4 Mitglieder der lokalen paritätischen Berufskommissionen sind in der Regel die lokalen Vertretungen der LMV-Vertragsparteien.

6 Befugnisse und Aufgaben

- a) Die lokale paritätische Berufskommission hat die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des LMV inklusive deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen, sofern im LMV oder in einer anderen Vereinbarung keine andere Lösung getroffen wurde, und den lokalen GAV anzuwenden und durchzusetzen sowie allfällige Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten über die Anwendung des lokalen GAV zu schlichten;
 - b) insbesondere obliegen ihr folgende Aufgaben und Befugnisse gemäss Art. 357b Abs. 1 OR:
 1. die Durchführung von gemeinsamen Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;
 2. die Durchsetzung des Anspruchs auf Feststellung;
 3. die Fällung und der Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten;
 4. die Prüfung der betrieblichen Arbeitszeitkalender (Art. 27 Abs. 7 LMV), soweit dazu der LMV nicht eine andere Zuständigkeit festlegt, wie gemäss der «Untertagbauvereinbarung» oder Zu satzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»;

Art. 6351 Verfahren

- Verfahren:** Die paritätische Berufskommission führt ihre Verfahren nach rechtsstaatlichen Grundsätzen durch (die Einzelheiten werden von der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission SVK in einem für alle paritätischen Berufskommissionen verbindlichen Reglement festgelegt).
 - Kontrollen:** Die 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 zuständige paritätische Berufskommission;
- b) führt 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;
- c) erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher der betroffenen Firma zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist zugestellt wird;
- d) kann die Aufgaben gemäss lit. b und c auch durch einen spezialisierten Dritten vornehmen lassen.

3 **Beschluss:** Die paritätische Berufskommission fasst nach Abschluss der Untersuchung einen schriftlichen Beschluss, der den eigentlichen Beschluss sowie eine kurze Begründung zu enthalten hat. Im Beschluss ist festzuhalten:

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

4 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.

5 **Zuständigkeit:** Für den Beschluss zuständig ist die paritätische Kommission, die am Sitz der betroffenen Firma zuständig ist; 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 paritätische Kommission am Ort der Baustelle zuständig. Besondere Regelungen, wie bei Untertagsbauarbeiten oder bei Arbeiten des Grund- und Spezialtiefbaus, bleiben vorbehalten.

6 **Rechtshilfe:** Verweigert eine angerufene paritätische Berufskommission die angeborene Rechtshilfe gemäss Abs. 2 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. 64 Lokales Schiedsgericht: Bestellung und Aufgaben

1 **Bestellung Schiedsgericht:** Die lokalen Vertretungen der LMV-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 zusammen aus einem Juristen mit arbeitsrechtlichen Fachkenntnissen als Obmann, der gemeinsam von den lokalen Vertretungen der LMV-Vertragsparteien bestellt wird, und aus je zwei sachverständigen Schiedsrichtern, die ebenfalls von den lokalen Vertretungen der LMV-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:** Das lokale Schiedsgericht ist sachlich zuständig für:

- a) die Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den lokalen Vertragsparteien in Fällen, in denen sich die paritätische Berufskommission nicht zu einigen vermag (Art. 65 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; als Sitz gilt der schweizerische Sitz des Betriebes. Bei kantonsübergreifenden Vertragsgebieten bestimmt das Schiedsgericht Sitz und Verfahren.

Art. 65 Einigungsverfahren bei Streitigkeiten zwischen den lokalen Vertragsparteien

- 1 Die paritätische Berufskommission behandelt unter Vorbehalt von Art. 12 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. 64 Abs. 2 LMV.
- 3 Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde.
- 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 der Vertragsparteien 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. 6652 Informationssystem Allianz Bau

- 1 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.
- 2 Werden von LMV unterstellten Betrieben Aufträge an Subunternehmer 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 Subunternehmer anwendbaren GAV gibt, vorliegt. Liegen gemäss GAV-Bescheinigung zum Zeitpunkt der Vergabe GAV-Verfehlungen vor, darf der Subunternehmer nicht eingesetzt werden. Halten sich Betriebe nicht an diesen Grundsatz, so spricht die paritätische Kommission Sanktionen gemäss Art. [6753 LMV](#) aus.

Art. 6753 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 vorenthalter geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
 - c) die Kontroll- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen;
 - d) die in Art. [5847 LMV](#) (Verbot der Schwarzarbeit) vorgesehenen Sanktionen zu verhängen.
- 3 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.
- 4 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.
- 5 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 Abs. 2 lit. b dieses Artikels);
- 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.

6 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.

Kapitel 2 Schlussbestimmungen

Art. 68 Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts

~~Soweit sich im LMV keine Bestimmungen finden, gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR).~~

Art. 69-54 Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Die Vertragsparteien des LMV anerkennen Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

Art. 7055 Dauer des LMV

1 Der LMV ~~2023-2025~~²⁰²⁶⁺ tritt am 1. Januar ~~2023~~²⁰²⁶ in Kraft und gilt bis zum ~~Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist mit eingeschriebenem Brief auf Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens jedoch auf den~~ 31. Dezember ~~2025~~²⁰³⁰.

2 In Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels gelten die Bestimmungen von Art.~~10~~⁹ Abs. 7 des LMV für die Dauer und Auflösung des Parifonds Bau.

3 Bezuglich der Möglichkeit einer vorzeitigen Auflösung dieses Vertrages gelten die Bestimmungen von Art.~~47~~³⁷ Abs. 2 LMV.

Anhang 1 Betrieblicher Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV

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)

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 den verwendeten Mitteln und Materialien, wie Kunststoffe oder chemische Mittel,
8. Bohrarbeiten,
9. Dämm- (Isolier-)Arbeiten, wie Wärme-, Kälte-, Schallschutzarbeiten, Errichtung von Schallschutzwänden,
10. Erdbewegungsarbeiten, wie Wegbau, Meliorationsbau, Wildbach- und Lawinenverbau, Sportanlagenbau,
11. Fassadenbauarbeiten,
12. Fertigbauarbeiten, wie Einbauen oder Zusammenfügen von Fertigbauteilen zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken,
13. Fugarbeiten an Bauwerken, wie Verfugungen von Verblendmauerwerk usw.,
14. Glasstahlbetonarbeiten sowie Vermauern und Verlegen von Glasbausteinen,
15. Herstellung und Transport von nicht lagerfähigen Baustoffen, wie Beton- und Mörtelmischungen (Transportbeton und Fertigmörtel), wenn mit dem überwiegenden Teil der hergestellten Baustoffe die Baustellen des herstellenden bzw. transportierenden Betriebes, eines anderen Betriebes desselben Unternehmers oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen versorgt werden,
16. Hochbauarbeiten jeglicher Art,
17. Holzschutzarbeiten an Bauteilen,
18. Kanalbauarbeiten,
19. Maurerarbeiten jeglicher Art,
- ~~20. Naturstein- und Naturwerk(bau)arbeiten,~~
- ~~21.20. Rammarbeiten,~~
- ~~22.21. Rohrleitungsbau-, Rohrleitungstiefbau-, Kabelleitungstiefbauarbeiten und Bodendurchpresungen,~~
- ~~23.22. Schachtbau- und Tunnelbauarbeiten,~~
- ~~24.23. Spreng-, Abbruch- und Entrümmerungsarbeiten,~~
- ~~25.24. Stahlbiegearbeiten und Stahlflechтарbeiten, soweit sie zur Erbringung anderer baulicher Leistungen des Betriebes ausgeführt werden,~~
- ~~26.25. Strassenbauarbeiten jeglicher Art (Asphalt-, Betonbauarbeiten, Steinarbeiten, Herstellen und Aufbereiten von Mischgut; Pflastererarbeiten aller Art),~~

- 27-26. Strassenwalzarbeiten,
- 28-27. Tiefbauarbeiten aller Art,
- 29-28. Trocken- und Montagebauarbeiten, wie Wand- und Deckeneinbau bzw. Verkleidungen inkl. Anbringen von Unterkonstruktionen und Putzträgern,
- 30-29. Verlegung von Bodenbelägen in Verbindung mit anderen baulichen Leistungen sowie Einbringen von Unterlagsböden,
- 31-30. Vermietung von Baumaschinen jeglicher Art mit Bedienungspersonal, wenn die Baumaschinen mit Bedienungspersonal zur Erbringung baulicher Leistungen eingesetzt werden,
- 32-31. Wärmedämm-Verbundsystem-Arbeiten,
- 33-32. Wasserwerkbauarbeiten, Wasserhaltungsarbeiten, Wasserbauarbeiten.

Art. 3 Auslegung

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

Anhang 2 Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge

Art. 1 Grundsatz

Gestützt auf Art. 5 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.[45_35](#) und [46_36](#) 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.[34_27](#) LMV;
- b) Entschädigung der unumgänglichen Absenzen nach Art.[35_28](#) LMV;
- c) Entschädigungen bei Leistung von Militär-, Schutz- und Zivildienst nach Art.[36_29](#) LMV;
- d) Auslagenersatz bei Versetzungen nach Art.[55_44](#) LMV;
- e) ~~Erschwerniszuschlag für Arbeit im Wasser oder Schlamm nach Art. 52 LMV;~~
- f) ~~Zulage für Untertagsarbeiten nach Art. 53_43 LMV, und zwar während allen Lehrjahren im Ausmass von 50 %;~~
- g) ~~Krankentaggeld-Versicherung nach Art. 56_45 LMV.~~

Art. 6 Beitrag an Parifonds Bau

Die Lehrlinge haben den Beitrag an den Parifonds Bau nach Art.[10_9](#) 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.

Anhang 3 Anschlussverträge

Art. 1 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 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 dieses Artikels abzuschliessen.

Art. 2 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 (Baukadervertrag) abzuschliessen.

Art. 3 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 Baukadervertrages zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und Baukader Schweiz sowie der Schweizerischen Kader-Organisation geführt werden.

Anhang 4 Mindestlöhne 2025

In Anwendung von Art.[37_31](#) LMV wird nachstehend die geografische Einteilung der Mindestlöhne festgelegt.

Es gelten die folgenden Mindestlöhne 2025 in CHF:

Stundenlohn	Lohnklasse
	V (Vorarbeiter)
ROT 38.00	Regio Basel ¹ .
BLAU 36.55	Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Freiburg, Genf, Glarus, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.
GRÜN 35.05	Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Tessin.
	Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)
ROT 33.95	Aargau, Regio Basel, Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Zürich.
BLAU 33.50	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 33.05	Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, ohne Gemeinde Maloja), Tessin.
	A (Bau-Facharbeiter)
ROT 32.75	Genf, Aargau, Regio Basel, Waadt, Zürich.
BLAU 32.30	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.
GRÜN 31.90	Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, ohne Gemeinde Maloja), Tessin.
	B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)
ROT 30.95	Regio Basel, Genf, Waadt, Zürich.
BLAU 30.20	Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne die Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Tessin, Thurgau, Uri, Wallis, Zug.
GRÜN 29.40	
	C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT 27.70	Regio Basel, Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Thurgau, Waadt, Wallis, Zürich.
BLAU 27.30	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 26.90	Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, ohne Gemeinde Maloja).

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

Monatslohn		Lohnklasse
ROT	6689	V (Vorarbeiter)
BLAU	6429	Regio Basel. Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden 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	6167	Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, ohne Gemeinde Maloja), Tessin.
		Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)
ROT	5976	Aargau, Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier), Regio Basel, Genf, Waadt.
BLAU	5894	Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier, Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden 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	5818	Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, St. Gallen (ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin, Uri, Zug.
		A (Bau-Facharbeiter)
ROT	5764	Aargau, Regio Basel, Genf, Waadt.
BLAU	5687	Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden 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	5610	Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, St. Gallen (ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin, Uri, Zug.
		B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)
ROT	5447	Regio Basel, Genf, Waadt.
BLAU	5311	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	5174	Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, ohne Gemeinde Maloja), Tessin.
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	4875	Regio Basel, Genf, Waadt.
BLAU	4803	Aargau, Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Freiburg, Jura,

GRÜN	4738	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. Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Graubünden, Schaffhausen, Schwyz (Bezirke March und Höfe), St. Gallen (ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin.
------	------	--

Übersichtstabelle der geografischen Einteilung der Mindestlöhne

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 Courteulary, La Neuveville, Moutier	B	B	B	R	B	B	B	B	B	B
- Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden 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 ²	B ²	G	B ²	G	B	B ²	B ²	G
	B	G ³	G ³	G	G ³	G	B	G ³	G ³	G
Jura	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B
Luzern	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B
Neuenburg	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B
Nidwalden, Obwalden	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B
Schaffhausen	B	B	B	G	B	G	B	B	B	G
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

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

² Ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja.

³ Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja.

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 5 Regelungen zur Lohnklasseneinreichung

Kapitel 1 Voraussetzungen für die Einreichung in die Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter)

Art. 1 Grundsätze für die Einreichung

1 Der erfolgreiche Abschluss der beruflichen Grundbildungen im Bauhauptgewerbe mit einem eidgenössischen Berufsattest EBA gemäss Berufsbildungsgesetz mit dem Nachweis zweijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sowie berufsorientierte Weiterbildungen berechtigen zur Einreichung in die Lohnklasse A. Vorbehalten bleiben die Regelungen in Art. 3831 Abs. 1.

2 Bisherige erworbene geschützte Titel in einem Lehrberuf des Bauhauptgewerbes wie der "amtliche Ausweis" oder Gleichwertige, welche sich auf ein früheres Berufsbildungsgesetz stützen mit dem Nachweis zweijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sind anerkannt und berechtigen zur Einreichung in die Lohnklasse A.

3 In den folgenden Artikeln 2 und 3 sind die Voraussetzungen, die zur Einreichung in die Lohnklasse A berechtigen, abschliessend aufgezählt.

Art. 2 Grundbildungen

1 AbsolventenAbschluss einer beruflichen Grundbildung im Bauhauptgewerbe mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) gemäss Berufsbildungsgesetz in einem der nachstehenden Berufsfelder bzw. Berufe:

- Baupraktiker
- Strassenbaupraktiker
- Grundbaupraktiker
- Steinsetzer
- Industrie- und Unterlagsbodenbaupraktiker
- Gleisbaupraktiker

2 AbsolventenAbschluss einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) die Hilfstätigkeiten zum Bauhauptgewerbe in einem dem Geltungsbereich unterstellten Betrieb ausführen, sofern der Arbeitnehmende im angestammten Beruf in der Bauunternehmung tätig ist.

Beispiele:

- Mechanikpraktiker
- Strassentransportpraktiker
- Schreinerpraktiker
- Holzbearbeiter
- Polybaupraktiker

3 AbsolventenAbschluss einer Anlehre im Bauhauptgewerbe mit amtlichem Ausweis gemäss altem Berufsbildungsgesetz³.

³ Bundesgesetz vom 19. April 1978 über die Berufsbildung (alt BBG; SR 412.10).

Art. 3 Weiterbildungen

1 Baumaschinenführer

- a) Baumaschinenführer mit Abschluss gemäss allen Prüfungsreglementen bis und mit demjenigen vom 1. 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.

2 Kranführer

- a) Kranführer mit Ausweis gemäss Kranverordnung⁴, welche mehr als gelegentlich als Kranführer tätig sind.⁵
- b) Ist jemand nur gelegentlich, das heisst weniger als 20 % der Arbeitstage als Kranführer 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.

⁴ Verordnung über die sichere Verwendung von Kranen vom 27. September 1999 (Kranverordnung, SR 832.312.15).

⁵ Anerkannte Kranführerausweise mit Ausstellungsdatum vor dem 1. Juli 2000 können bei der SUVA umgetauscht werden.

3 AbsolventenAbschluss des «Corso Muratori "A" Unia – ECAP Progetto frontalieri dell'Edilizia», die nach dem 8. September 1994 durchgeführt wurden, mit Bestätigung des Berufsbildungsamtes des Kantons Tessin.

4 AbsolventenAbschluss der Grundkurse des Schweizerischen Verbandes der Betonbohr- und Beton-schneidunternehmungen (SVBS) gemäss altem Ausbildungsprogramm bzw. Absolventen der Grundkurse 1 bis 3 gemäss Ausbildungsprogramm Juli 1997 mit Zertifikat des SVBS.

5 AbsolventenAbschluss von allen drei Zertifikationskursen Kernbohren, Wandsägen und Seilsägen des SVBS gemäss Ausbildungsprogramm 2017.

6 AbsolventenAbschluss der Kurse im Rahmen des «Projekts Spanien / Portugal» sowie der «Weiterbildung Baufacharbeiter/in», welche vom Schweizerischen Parifonds Bau beschlossen und finanziell unterstützt werden.

- a) Die Absolventen haben eine minimale Kursdauer von 300 Stunden zu absolvieren und den Kursbesuch nachzuweisen.
- b) Der Arbeitgeber hat der Teilnahme an den Kursen zuzustimmen. 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.

7 AbsolventenAbschluss von berufsorientierten Weiterbildungen im Bauhauptgewerbe im Umfang einer minimalen Kursdauer von 300 Stunden, welche in einer von der SVK anerkannten Ausbildungsstätte durchgeführt werden und mit Kurszertifikat des Ausbildungszentrums.

- a) Integrationskurse⁶ werden mit maximal 100 Stunden angerechnet. Die restliche Zeit ist durch besuchte bauhandwerkliche Kurse zu erbringen.

⁶ Als Integrationskurse gelten Kurse für Migranten mit dem Ziel, Sprache, Rechtsordnung und Kultur der Schweiz zu vermitteln.

- b) Andere bauhandwerkliche Kurse, die im Ausland besucht worden sind, können angerechnet werden, wenn sie gleichwertig sind.⁷

⁷ Die SVK entscheidet bei Unklarheiten über die Gleichwertigkeit.

8 AbsolventenAbschluss 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.

9 AbsolventenAbschluss aller fünf Kurse für Strassenbauer im AZ/SBV (Kurse 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 des AZ-Kursprogrammes) mit Bestätigung des AZ/SBV.

Kapitel 2 Voraussetzungen für die Einreichung in die Lohnklasse Q (gelernter Bau-Facharbeiter)

Art. 4 Grundsätze für die Einreichung

1 Der erfolgreiche Abschluss der beruflichen Grundbildungen im Bauhauptgewerbe mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis EFZ gemäss Berufsbildungsgesetz⁸ mit dem Nachweis dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sowie berufsorientierter Weiterbildungen berechtigen zur Einreichung in die Lohnklasse Q.

⁸ Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG; SR 412.10)

2 Bisherige erworbene geschützte Titel im Bauhauptgewerbe wie der "eidgenössische Fachausweis", ein "Fähigkeitszeugnis" oder Gleichwertige, welche sich auf ein früheres Berufsbildungsgesetz stützen mit dem Nachweis dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sind anerkannt und berechtigen zur Einreichung in die Lohnklasse Q.

3 Im folgenden Art. 5 Abs. 1 bis Abs. 3 sind die Voraussetzungen, die zur Einreichung in die Lohnklasse Q berechtigen, abschliessend aufgezählt.

Art. 5 Grundbildungen

1 AbsolventenErlernen eines Lehrberufes im Bauhauptgewerbe (EFZ) gemäss Berufsbildungsgesetz:

- Maurer
- Bauwerkstrenner
- Grundbauer
- Industrie- und Unterlagsbodenbauer
- Pflästerer
- Strassenbauer
- Gleisbauer
- Steinmetz
- Steinwerker
- Marmorist

2 AbsolventenErlernen eines Lehrberufes (EFZ) gemäss Berufsbildungsgesetz, die Hilfätigkeiten zum Bauhauptgewerbe in einem dem Geltungsbereich unterstellten Betrieb ausführen, sofern der Arbeitnehmende im gelernten Beruf in der Bauunternehmung tätig ist.

Beispiele:

- Elektroinstallateur, Polymechaniker
- Strassentransportfachmann
- Schreiner Fachrichtung Bau / Fenster
- Baumaschinenmechaniker
- Zimmermann

3 Absolventen mit eidgenössischem Fachausweis

- a) Inhaber des eidgenössischen Fachausweises «Betontrennfachmann» gemäss Prüfungsreglement vom 11. Mai 1992 der Trägerschaft Schweizerischer Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS.
- b) Inhaber des eidgenössischen Fachausweises «Chefmonteur im Gerüstbau» gemäss Prüfungsreglement vom 10. August 1992 der Trägerschaft Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmer-Verband.

Kapitel 3 Anerkennung ausländischer Berufsausweise in den Berufsfeldern des Bauhauptgewerbes

Art. 6 Grundsätze für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise

1 Ausländische Berufsausweise werden anerkannt, wenn diese:

- a) im Herkunftsstaat staatlich ausgestellt oder staatlich anerkannt sind; und
- b) einem schweizerischen Ausweis oder Titel gleichwertig sind.

2 Ein ausländischer Berufsausweis ist einem schweizerischen Berufsausweis in den Berufsfeldern des Bauhauptgewerbes im Sinne der Artikel 2 und 5 dieses Anhangs gleichwertig, wenn:

- a) die gleiche Bildungsstufe nach dem europäischen Qualifikationsrahmen EQF gegeben ist;
- b) die Bildungsdauer äquivalent ist;
- c) die Inhalte vergleichbar sind; und

d) zwei- resp. dreijährige praktische Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit) vorliegt.

3 Die als gleichwertig anerkannten und abgeschlossenen ausländischen Berufsbildungen berechtigen zur entsprechenden Einreihung in die Lohnklasse A resp. Q gemäss Art. [3831](#) und Art. [3932](#) LMV.

4 Die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK entscheidet über die Gleichwertigkeit.

Art. 7 Anforderungen an die ausländischen, berufsorientierten Weiterbildungen in den Berufsfeldern des Bauhauptgewerbes

1 Die Gleichwertigkeit ausländischer Kranführerausbildungen wird durch die SUVA geprüft.

2 Die Gleichwertigkeit ausländischer Baumaschinenführerausweise wird durch die K-BMF geprüft.

Art. 8 Als gleichwertig anerkannte ausländische Ausbildungen und Berufsausweise gelten:

1 Deutschland

Die Ausbildungslehrgänge in einem Lehrberuf des Bauhauptgewerbes sind gleichwertig. Die entsprechenden Ausweise werden als gleichwertig anerkannt und berechtigen zur Einreihung in die Lohnklassen A (Facharbeiter) oder Q (Geselle).

2 Italien

Der Ausweis der Scuola tecnica ist mit einem zusätzlichen Praxisnachweis auf Baustellen von einem Jahr gleichwertig und berechtigt zur Einreihung in die Lohnklasse Q.

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 [QA](#).

4 Österreich

Die Ausbildung als Maurer ist gleichwertig und berechtigt zur Einreihung in die Lohnklasse Q.

~~Anhang 6 Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Art. 31 Abs. 2 LMV) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Art. 46 LMV)~~

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmenden		Anspruch der Arbeitnehmenden auf	
		<i>Ferienlohn</i>	<i>13. Monatslohn</i>
4	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. 34 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-, Vertriebs- 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. 42 LMV (Akkordlohn) und Art. 46 LMV (Regeln für die Auszahlung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn.

Anhang 7Anhang 6 Richtlinie über Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe

Kapitel 1 Schichtarbeit

Art. 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.

Art. 2 Geltungsbereich

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

Art. 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.

Art. 4 Vorbehalt Untertagbau

Diese Richtlinie gelangt für den Untertagbau (Art. 53⁴³ LMV) nicht zur Anwendung. Für den Untertagbau ist die Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten («Untertagbauvereinbarung») ausschliesslich massgebend; deren Vollzug obliegt der Paritätischen Berufskommission Untertagbau (PK-UT).

Art. 5 LMV-Bestimmungen

~~Die LMV-Bestimmungen bezüglich der Arbeitszeitkalender sind zu beachten (Art. 27 ff. LMV).~~

Kapitel 2 Gesuch um Schichtarbeit

Art. 65 Schriftform

- 1 *Allgemein:* Das schriftliche Gesuch für die Genehmigung von Schichtarbeit ist rechtzeitig – zusammen mit den weiter erforderlichen Unterlagen – der paritätischen Berufskommission einzureichen.
- 2 *Formulare:* Es können die dafür vorbereiteten Formulare der SVK verwendet werden.
- 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.

Art. 76 Zeitpunkt des Gesuches

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

Art. 87 Begründung des Gesuches

Das Gesuch ist zu begründen. Es ist nachweisbar aufzuzeigen, dass die in Art. 9⁸ dieser Richtlinie festgelegten Kriterien erfüllt werden.

Kapitel 3 Voraussetzungen der Schichtarbeit

Art. 98 Objektspezifische Notwendigkeit (1. Kriterium)

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

Art. 109 Schichtplan (2. Kriterium)

1 *Schichtplan – Allgemein*: Der Schichtplan verteilt die Arbeitszeit auf fünf Einsätze je Woche und Schichtgruppe; Art. 29 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.

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 *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.

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.

Art. 1110 Bewilligungen aufgrund des Arbeitsgesetzes (ArG) (3. Kriterium)

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.

Kapitel 4 Paritätische Berufskommission

Art. 1211 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.

Art. 1312 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.

Art. 1413 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 66 LMV enthaltenen Sanktionsmöglichkeiten Gebrauch machen.

Anhang 8 Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe «Mitwirkungsvereinbarung»

Die LMV Vertragsparteien schliessen 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 LMV 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 einmal jährlich die Arbeitnehmenden über die Auswirkungen des Geschäftsganges:

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

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

3 Die Information kann erfolgen:

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

Kapitel 3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge

Art. 5 Grundsatz

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

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

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

Art. 6 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

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

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 Gesundheitsversorge frühzeitig und ausreichend informiert und erstmals in der Baubranche Mitarbeitende in der Probezeit in einer halbtägigen Sicherheitsinstruktion ausgebildet werden;
- b) eine «Kontaktperson Arbeitssicherheit» (sog. «Kopas») gemäss Branchenlösung für das Bauhauptgewerbe bestimmt ist, die entsprechend ausgebildet und mit der Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben betraut ist.

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

Art. 7 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden

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

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

3 Der einzelne Arbeitnehmende hat bezüglich Gesundheitsversorge und Arbeitssicherheit folgende Pflichten:

- 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 Gesundheitsversorge rechtzeitig vom Betrieb zu benachrichtigen. Der Betrieb teilt das Ergebnis sowie allfällige Anordnungen der Vollzugsbehörden den Arbeitnehmenden mit.

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 Gesundheitsversorge notwendigen

Informationen einholen. Sofern externe Stellen der Arbeitssicherheit oder Gesundheitsversorgung angegangen werden sollen, ist vorgängig mit dem Betrieb die Kostenfrage zu regeln.

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

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

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

Kapitel 4 Kurzarbeit

Art. 11 Grundsatz

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

Art. 12 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 LMV sowie allfälligen Bestimmungen in den lokalen Gesamtarbeitsverträgen. Die Überstundenarbeit soll in Freizeit kompensiert werden.

Art. 13 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. 14 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.

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);
- b) die Anmeldung rechtzeitig bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle erfolgte (Art. 36 AVIG);
- c) die betroffenen Arbeitnehmenden rechtzeitig informiert worden sind und
- d) jeder einzelne betroffene Arbeitnehmende seine Zustimmung, die aus Beweisgründen schriftlich erfolgen sollte, erteilt hat.

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

~~3 Der Betrieb teilt die Anordnung von Kurzarbeit unverzüglich der zuständigen paritätischen Berufscommission 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 Karentzeit 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 LMV 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 ausgeglichenener Entlohnung sind grundsätzlich gleich zu behandeln. Für die infolge Kurzarbeit ausfallenden Arbeitsstunden wird bei den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden eine Lohnkürzung im Verhältnis der ausfallenden Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit vorgenommen.~~

Art. 20 Feiertage während der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung

~~Feiertage, die in eine Periode von Kurzarbeit oder einer Betriebseinstellung fallen (soweit nicht an die Ferien angerechnet), sind mit den reduzierten, während der Kurzarbeit oder Betriebseinstellung massgebenden Arbeitsstunden zu entschädigen, sofern sie nicht durch Lohnprozent abgegolten werden. Allfällige anders lautende Bestimmungen in lokalen 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 Versorge 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 eidgenössischen und 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.~~

Kapitel 5 Betriebsübergang und Massenentlassung

Art. 24 Begriffe

~~1 Bei Betriebsübergang wird der Betrieb gesamthaft oder teilweise einem Dritten übertragen. Dabei gehen die Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Dritten (Erwerber) über. Die einzelnen Arbeitnehmenden können diese Übertragung ablehnen. Falls ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar ist, muss der Dritte (Erwerber) den Gesamtarbeitsvertrag während eines Jahres einhalten, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.~~

~~2 Als Massenentlassung gelten Kündigungen von Arbeitsverhältnissen, die der Betrieb innert 30 Tagen ausspricht, wenn:~~

- ~~a) der Grund nicht im Zusammenhang mit der Person der Arbeitnehmenden steht und~~
- ~~b) folgende Arbeitnehmende betroffen sind:~~
 - ~~1. mindestens 10 in Betrieben, die in der Regel zwischen 20 und 100 Arbeitnehmende beschäftigen;~~
 - ~~2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmenden in Betrieben, die in der Regel zwischen 100 und 300 Arbeitnehmende beschäftigen;~~
 - ~~3. mindestens 30 Arbeitnehmende in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmende beschäftigen.~~

Art. 25 Konsultation der Arbeitnehmenden und Meldepflichten

~~1 Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil einem Dritten übertragen, so hat der alte Arbeitgeber in Anwendung von Art. 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.~~

~~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:~~

- ~~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 Unterstützungsplichten,~~
- ~~c) Dauer der Betriebszugehörigkeit und Qualifikation,~~
- ~~d) berufliche Mobilität.~~

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

- 1 Der Betrieb teilt dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt schriftlich eine beabsichtigte Massenentlassung mit; 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. 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.

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 6 Arbeitnehmervertretung

Art. 29 Bildung einer Arbeitnehmervertretung

- 1 In Betrieben oder Betriebsteilen mit mindestens 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. Der Arbeitgeber führt zusammen mit den Arbeitnehmenden eine Wahl durch, sofern die Urabstimmung eine Mehrheit für die Durchführung einer Wahl ergeben hat.
- 2 Sowohl die Urabstimmung als auch die Bestellung der Arbeitnehmervertretung erfolgen in allgemeiner und freier Wahl.

Art. 30 Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlkreise

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

 - a) länger als sieben Monate im Betrieb tätig und fest angestellt sind,
 - b) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und
 - c) das 18. Lebensjahr zurückgelegt haben.
- 2 Die Durchführung der Wahl legt der Betrieb zusammen mit den Arbeitnehmenden in einem Reglement fest.
- 3 Es können Wahlkreise, wie beispielsweise Baustellenpersonal, kaufmännisches Personal, Kader, gebildet werden. Die Wählbarkeit darf in Bezug auf das Lebens- und Dienstalter sowie die Art der Anstellung eingeschränkt werden.

Art. 31 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung

- 1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung besitzen im Betrieb eine Vertrauensstellung. Sie sind verpflichtet, Stillschweigen zu bewahren über Informationen, die ihnen vertraulich mitgeteilt wurden. Sie bewahren ebenfalls Stillschweigen über persönliche Belange innerhalb und ausserhalb des Betriebes. Vor allfälligen Mitteilungen an die Öffentlichkeit bespricht die Arbeitnehmervertretung mit dem Betrieb den Inhalt der Mitteilung.
- 2 Zusammen mit der Arbeitnehmervertretung legt der Betrieb in einem Reglement fest:

 - a) die Aufgaben der Arbeitnehmervertretung, soweit sie nicht aus dem Gesetz oder aus dieser Vereinbarung hervorgehen und
 - b) die Stufen der Mitwirkung, wie Information, Mitsprache, Mitentscheidung, bei der Erfüllung der einzelnen Aufgaben.
- 3 Der Betrieb legt zusammen mit der Arbeitnehmervertretung fest, welche Tätigkeiten während der Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen.

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

Art. 32 Zusammenarbeit

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

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

~~3 Die Arbeitnehmervertretung stützt sich bei ihrer Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den 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 Ratsschläge einholen.~~

Kapitel 7 Schlussbestimmungen

Art. 33 Meinungsverschiedenheiten

~~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 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.~~

Anhang 9 Anhang 7 Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen «Unterkunftsvereinbarung»

Die LMV-Vertragsparteien schliessen in Anwendung von Art. 6149 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. 1149 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 5 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.

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 Ausstattung gehört je Person eine Sitzgelegenheit (mit Rückenlehne) mit zugehöriger Tischfläche. Bei Schichtbetrieb kann diese Norm unterschritten werden.

Art. 6 Schlafzimmer

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

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

2 Kajüttenbetten und 3- oder 4-Bett-Zimmer in bestehenden Unterkünften (16 m² bzw. 20 m²) sind nur im Einzelfall 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 dieser Zusatzvereinbarung, 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 Vertragsparteien erarbeiten Grundlagen für die Berechnung der Logiskosten zuhanden der lokalen Vertragsparteien bzw. der lokalen paritätischen Kommissionen.

3 Gestützt auf Abs. 2 dieses Artikels werden insbesondere die folgenden Kostenkomponenten 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.

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 Benutzer 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 Sanitärbarracken auf Baustellen wird empfohlen. Sind in Rohbauten oder Umbauten Aborte in genügender Zahl vorhanden, die von den Arbeitnehmenden benutzt 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 ArbeitnehmerInnen 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 «Untertagbauvereinbarung».

2 Klagen über die Nichteinhaltung dieser Zusatzvereinbarung 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 Dauer und Kündigung

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 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.

Anhang 108 Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»

Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Art. 6 und Art. 53⁴³ 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, die Untertagbauten nach Art. 53⁴³ im Geltungsbereich des LMV ausführen. Die Vertragsparteien des LMV können diese Zusatzvereinbarung auf weitere Baustellen des Untertagbaus (insbesondere Annexbauten) ausdehnen.

Art. 3 Allgemeinverbindlicherklärung

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

Art. 4 Einhaltung der Bestimmungen

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

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

Art. 5 Grundsatz

Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung ist eine eigene paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig.

Art. 6 Bestellung der PK-UT und deren Aufgaben

1 Die PK-UT setzt sich aus je höchstens fünf Vertretern der an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammen.

2 Die 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 PK-UT an die lokalen paritätischen Berufskommissionen des Bauhauptgewerbes delegiert werden.

3 Die Aufgaben der PK-UT richten sich nach Art. 62 ff. 50 LMV sowie nach der Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe und der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen.

Art. 7 Vorgehen bei Uneinigkeit

Kommt innerhalb der PK-UT keine Einigung zustande, wird die Angelegenheit innert nützlicher Frist den Vertragsparteien des LMV zur Behandlung und Entscheidung weitergeleitet.

Kapitel 3 Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 8 Schriftlicher Arbeitsvertrag

Alle Arbeitnehmenden erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit Angabe der Lohnkategorie gemäss Art. 21 dieser Zusatzvereinbarung.

Art. 9 Temporärarbeit und Arbeitssicherheit

Temporärbeschäftigte mit Berechtigung für die Tunnelzulage gemäss Art. 16 Buchstabe a (Stufe 1) dieser Zusatzvereinbarung 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. 26 LMV; die wöchentliche Höchstarbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften von Art. 27 ff. 21 LMV sowie den Vorschriften des Arbeitsgesetzes, unter Vorbehalt von Art. 11 dieser Zusatzvereinbarung (Schichtpläne).

2 Die ArbeitszeitkalenderArbeitszeit für die einzelnen Baustellen werden durch die Unternehmungen festgelegt und sind der PK-UT frühzeitig vor Arbeitsbeginn bekanntzugeben bzw. jährlich zu erneuern. Bei Fehlen eines Arbeitszeitkalenders legt die PK-UT 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 sind einzuhalten.

2 Die durch die Unternehmungen festgelegten Schichtpläne sind der 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. 49_39 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. 49_39 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. 49_39 LMV zu entschädigen.

Art. 14 Verpflegung und Versetzung

1 Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine tägliche Verpflegungsentschädigung. Deren Höhe bemisst sich nach Art. 55_44 LMV.

1.1 Für die Verbesserung der Qualität der Kantinenverpflegung und Vergrösserung des Angebots auf Baustellen mit ununterbrochenem Schichtbetrieb gemäss Art. 17 Abs. 2 dieser Zusatzvereinbarung hat jeder Arbeitnehmende Anspruch auf einen täglichen Verpflegungszuschlag von CHF 3.–. Damit fördern die Sozialpartner ein gesundheitsbewusstes Ernährungsverhalten und nehmen Einfluss auf die Qualität der Verpflegung auf der Baustelle.

1.2 Wo und insofern in Anhängen und Zusatzvereinbarungen zum LMV höhere Mittagessenentschädigungen als in dieser Zusatzvereinbarung vorgesehen sind, kommen ausschliesslich die höheren Ansätze zur Anwendung.

- 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.[49](#) [39](#) 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).
Eine Übersicht über die verschiedenen Varianten bei der Anwendung der Vollversetzung ist in der Beilage 1 zu dieser Zusatzvereinbarung aufgeführt.
Bei einem Arbeitsunterbruch von weniger als 48 Std. hat der Arbeitnehmende während des Unterbruchs ebenfalls Anspruch auf die Vollversetzung (Unterkunft und Verpflegung) analog Absatz 2.2 Buchstabe a) 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.
 - 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.[51](#) [40](#) LMV (Sonntagsarbeit) sowie Art.[54](#) [42](#) LMV (dauernde Nachtarbeit). ~~Arbeitnehmende, die bei Normalarbeitszeit oder im unterbrochenen Schichtbetrieb eingesetzt werden, erhalten zusätzlich den Samstagszuschlag gemäss Art. 29 Abs. 3 LMV, sofern an mehr als fünf aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet wird.~~

Art. 16 Untertagzuschläge

- 1 Die Zuschläge für Untertagsarbeiten gemäss Art. [53](#) [43](#) Abs. [23](#) LMV betragen:
 - a) *Stufe 1:* CHF 5.- je Arbeitsstunde für folgende Arbeitsgattungen: Ausbruch-, Aushub und Sicherungsarbeiten einschliesslich Tübbing, 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 vorgefertigten 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 Abs. 1 lit. a und b dieses Artikels 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 Abs. 1 lit. a dieses Artikels definierten Arbeiten geschuldet und zwar in allen Fällen für die ganze Tunnellänge.

- b) Der Zuschlag der Stufe 2 ist für die in Abs. 1 lit. b dieses Artikels 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. 29 Abs. 3 LMV vollständig abgegolten.

2 Ununterbrochener Schichtbetrieb im Sinne dieser Bestimmung herrscht auf Baustellen, bei denen gemäss vom SECO bewilligten 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.54_42 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 Mindestlöhne

Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen des Untertagbaus gelten im Minimum die Mindestlöhne (Monats- und Stundenlöhne) der Lohnzone ROT nach Art.37_30 LMV respektive den entsprechenden Zusatzvereinbarungen.

Art. 21 Lohnkategorien im Untertagbau

1 Im Untertagbau gelten grundsätzlich die Lohnklassenbezeichnungen gemäss Art.38_31 ff. LMV.

2 Für die Kategorien A und Q gelten jedoch folgende Bezeichnungen:

- Kat. A: Mineur, Tunnelfacharbeiter (bisher Guniteur, Jumbist, Maschinist) und Werkstattpersonal (Hilfsmechaniker, Hilfselektriker usw.) ohne Berufsausweis, vom Arbeitgeber anerkannt.
- Kat. Q: Tunnelbauer (bisher Guniteur, TBM-Fahrer, Jumbist) und gelerntes Werkstattpersonal (z. B. Schlosser, Mechaniker, Elektriker, Maschinist, Lastwagenfahrer) mit Berufsausweis oder vom Arbeitgeber anerkannt.

Anrecht auf den Q-Lohn haben zudem Berufsleute mit eidgenössischem Fähigkeitsausweis einer im Bau anerkannten Berufslehre oder Inhaber eines analogen ausländischen Zeugnisses.

Art. 22 Baustellenunterkünfte

1 Für Unterkünfte bei Untertagbaustellen gilt grundsätzlich die Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen («Unterkunftsvereinbarung»).

2 Bei Baustellen mit temporären Unterkünften haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Einzelzimmer im Umfang der «Unterkunftsvereinbarung».

Kapitel 4 Schlussbestimmungen

Art. 23 Vertragsdauer

1 Diese Vereinbarung gilt bis zum Ablauf des LMV.

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

Beilage 1 zur Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbau-vereinbarung» vom 29.11.2022

Anwendung der Vollversetzung

(Art. 14 Absatz 2 Ziffer 2.2 lit. a dieser Zusatzvereinbarung in Verbindung mit Art. 5349 LMV)

Ausgangslage: Da aufgrund der Grösse einer Untertagbaustelle nicht immer eigene Unterkünfte oder eine Kantine aufgestellt werden können, sind in Bezug auf die Vergütung der Vollversetzung (Art. 14 Abs. 2

Ziffer 2.2 lit. a dieser Zusatzvereinbarung) verschiedene Varianten möglich. Für die Vergütung des Vollversetzungsanspruchs gilt deshalb Folgendes: Der Arbeitgeber ist in jedem Fall verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Unterkunft nach den Bestimmungen gemäss Anhang «Unterkunftsvereinbarung» zu stellen oder zu organisieren. Weiter muss er dafür besorgt sein, dass Verpflegungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Variante 1 Eigene Unterkunft und eigene Kantine sind auf der Baustelle vorhanden.

Unterkunft:	Vergütung in Naturalien	(vom Arbeitgeber gratis zur Verfügung gestellt)
Morgenessen:	Vergütung in Naturalien	(vom Arbeitgeber gratis zur Verfügung gestellt)
1. Hauptmahlzeit	Vergütung in Naturalien	(vom Arbeitgeber gratis zur Verfügung gestellt)
2. Hauptmahlzeit	Auszahlung oder Vergütung in Naturalien an Mitarbeiter	CHF 16.00 / AT (bei ununterbrochenem Schichtbetrieb + CHF 3.- / AT)

Variante 2a Eigene Unterkunft ist auf der Baustelle vorhanden; Verpflegung möglich im nahegelegenen Restaurant

Unterkunft:	Vergütung in Naturalien	(vom Arbeitgeber gratis zur Verfügung gestellt)
Morgenessen:	Vergütung in Naturalien	Arbeitnehmer nimmt Morgenessen im Restaurant ein *
1. Hauptmahlzeit	Vergütung in Naturalien	Arbeitnehmer nimmt Mittag- oder Nachtessen im Restaurant ein *
2. Hauptmahlzeit	Auszahlung an Mitarbeiter	CHF 16.00 / AT (bei ununterbrochenem Schichtbetrieb + CHF 3.- / AT)

* Das Morgenessen und die 1. Hauptmahlzeit werden durch den Arbeitgeber direkt an das Restaurant vergütet.

Variante 2b Eigene Unterkunft ist auf der Baustelle vorhanden; Verpflegung möglich im nahegelegenen Restaurant

-Verpflegung (ganztags):	CHF 39.00 / AT (bei ununterbrochenem Schichtbetrieb CHF 42.00 / AT)	
Unterkunft:	Vergütung in Naturalien	(vom Arbeitgeber gratis zur Verfügung gestellt)
Morgenessen:	CHF 7.00 / AT	
1. Hauptmahlzeit	CHF 16.00 / AT	bei ununterbrochenem Schichtbetrieb + CHF 3.- / AT
2. Hauptmahlzeit	CHF 16.00 / AT	

Jegliche Verpflegungen bezahlt der Arbeitnehmer selber.

Variante 3a Arbeitgeber stellt Wohnungen zur Verfügung; Verpflegung möglich im nahegelegenen Restaurant

Unterkunft:	Vergütung in Naturalien	(Wohnung vom Arbeitgeber gratis zur Verfügung gestellt)
Morgenessen:	Vergütung in Naturalien	Arbeitnehmer nimmt Morgenessen im Restaurant ein *
1. Hauptmahlzeit	Vergütung in Naturalien	Arbeitnehmer nimmt Mittag- oder Nachtessen im Restaurant ein *
2. Hauptmahlzeit	Auszahlung an Mitarbeiter	CHF 16.00 / AT (bei ununterbrochenem Schichtbetrieb + CHF 3.- / AT)

* Das Morgenessen und die 1. Hauptmahlzeit werden durch den Arbeitgeber direkt an das Restaurant vergütet.

Variante 3b Arbeitgeber stellt Wohnungen zur Verfügung; Verpflegung möglich im nahegelegenen Restaurant

Verpflegung (ganztags):	CHF 39.00 / AT (bei ununterbrochenem Schichtbetrieb CHF 42.00 / AT)	
Unterkunft:	Wohnungsmiete übernimmt der Arbeitgeber	
Morgenessen:	CHF 7.00 / AT	
1. Hauptmahlzeit	CHF 16.00 / AT	bei ununterbrochenem Schichtbetrieb + CHF 3.- / AT
2. Hauptmahlzeit	CHF 16.00 / AT	

Jegliche Verpflegungen bezahlt der Arbeitnehmer selber.

Variante 4 Unterkunft und Verpflegung im nahegelegenen Hotel

Alle Kosten (Kost & Logis) übernimmt der Arbeitgeber. Keine Vergütung an den Mitarbeiter.

Anhang 119 Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»

Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Art. 6 LMV für alle Grund- und Spezialtiefbauarbeiten folgende Zusatzvereinbarung ab:

Kapitel 1 Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV gemäss Art. 11 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, Spezialpfähle, Bohrpfähle, 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 Entlohnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfstätigkeiten 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).

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 der SVK bezeichneten~~ Fachexperten beziehen.

2 Handelt es sich um Arbeiten im Zusammenhang mit Untertagbauarbeiten gemäss der Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten («Untertagbauvereinbarung»), ist in Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels die paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig. Sie kann zur fachlichen Beratung einen ~~von der SVK bezeichneten~~ Fachexperten beziehen.

Kapitel 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 der «Untertagbauvereinbarung» handelt.

Art. 6 Lohnklassen und Lohnzone

1 In Ergänzung zu Art. 3831 LMV wird das Bohrpersonal in folgende Lohnklassen eingeteilt:

Lohnklasse	Voraussetzungen
V (Vorarbeiter)	Vorarbeiter (vormals Bohrmeister II), der eine Vorarbeitereschule 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, Gerätetypen, 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, Kleingerätetypen, 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 Mindestlöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne) der Lohnzone BLAU nach Art. 37 30 LMV:

Mindestlohn ab dem 1. Januar 2025

Zone	Lohnklassen	V	Q	A	B	C
BLAU		6429 / 36.55	5894 / 33.50	5687 / 32.30	5311 / 30.20	4803 / 27.30

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 (1. April bis 30. September) bzw. 06.00 Uhr (1. Oktober bis 31. März) bis 17.00 Uhr: 50 %
- b) ab 17.00 Uhr: 100 %

21 ~~Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlich anerkannten Feiertagen: Für Arbeit an Sonntagen (bis Montag, 05.00 Uhr vom 1. April bis zum 30. September bzw. 06.00 Uhr vom 1. Oktober bis zum 31. März) oder Arbeit an gesetzlich anerkannten Feiertagen, jedoch nicht an lokalen Feiertagen, wird ein Zuschlag von 100 % bezahlt.~~

32 ~~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.34.27 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.

Kapitel 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 1210 Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe

Der Schweizerische Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS schliesst, unter Zustimmung des Schweizerischen Baumeisterverbandes, mit den Arbeitnehmerorganisationen des 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. 11 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, Anhang 1) verrichten. Die Zusatzvereinbarung gilt auch für ausländische Betontrennbetriebe, die in der Schweiz Arbeiten ausführen, sowie für Temporärfirmen und Subunternehmungen, die Arbeitnehmer in dieser Branche beschäftigen.

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

Art. 3 Vollzug

Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung sowie den Parifonds Bau gelten die Bestimmungen des LMV.

Kapitel 2 Materielles

Art. 4 Arbeitszeiten und Reisezeiten

1 Wegen den besonderen Verhältnissen im Betontrenngewerbe werden die entsprechenden LMV-Artikel zur Arbeitszeit (Art. 25, 26 21 und 4939) 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 Solarbeitszeit im Sinne von Abs. 2 dieses Artikels.

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 nie)		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 Solarbeitszeit i. S. Absatz 2	Gilt als Solarbeitszeit i. S. Absatz 2

5 Ebenfalls Solarbeitszeit im Sinne von Abs. 2 dieses Artikels 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.[38.31](#) 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 (Beton trennfachmann/Bauwerk trenner)	Beton trennfachmann mit eidg. Fachausweis gemäss Prüfungsreglement vom 11.05.92 oder Bauwerk trennerIn mit eidg. Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger Ausbildung.
A (Beton trenner/Bauwerk trenner)	Baufacharbeiter mit entsprechender Berufserfahrung und Besuch von mind. zwei SVBS-Grundkursen nach früherem Konzept bzw. mind. drei SVBS-Grundkursen nach Ausbildungskonzept 1997 sowie 2017.
B (Beton trenner 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 *Mindestlohn*: Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Betriebe und Baustellen gelten in Abweichung von Art.[37.30](#) LMV im Minimum die folgenden Mindestlöhne:

Mindestlohn ab dem 1. Januar 2025

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
Rot	6689 / 39.55	5976 / 35.35	5764 / 34.05	5447 / 32.20	4875 / 28.80
Blau	6429 / 38.00	5894 / 34.85	5687 / 33.60	5311 / 31.40	4803 / 28.40

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 LohnzuschlägeAuslagenersatz

~~In Ergänzung von Art. 51 LMV ist am Samstag ein Lohnzuschlag von 30 % auszurichten.~~

Art. 7 Auslagenersatz

1 Verpflegungsentschädigung: In Abänderung von Art.[55.44](#) LMV wird allen auf Baustellen tätigen Arbeitnehmenden pro Hauptmahlzeit eine Zulage von CHF 16.- 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. 87 Vertragsdauer

1 *Inkrafttreten*: Diese Zusatzvereinbarung hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV unter Vorbehalt von Abs. 3 dieses Artikels.

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

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

Anhang 1311 Zusatzvereinbarung «Genf»

Abweichend von den Art.10, 25 9, 20 Abs.2 Buchstabe b, 26 Absatz 2 2, 21 Abs. 1 und 5544 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.-
3. Lohnkategorien
 - a) Aufgehoben.
 - b) Aufgehoben.
 - c) Kranführer, die über eine abgeschlossene Kranführererausbildung oder einen entsprechenden Abschluss verfügen, zählen zur Lohnklasse Q.
4. Feiertage und allgemeine Schliessung der Baustellen
 - a) Die Arbeiter haben gemäss Art.34 Absatz 2 27 LMV Anrecht auf eine Entschädigung für den Einkommensverlust für die folgenden 9 Feiertage: 1. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Genfer Betttag, Weihnachten und 31. Dezember.
 - b) Der 1. Mai und die Freitage nach Auffahrt und Genfer Betttag sind arbeitsfreie Tage. Diese müssen im Rahmen des Arbeitszeitkalenders kompensiert werden.
 - c) Aufgehoben.
 - 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 Betttag 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 Berufsnachwuchses,

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 Zu widerhandlungen 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.

| Bern / Zürich 7 Bern, 22. April August 2025

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

Bernhard Salzmann

Gian-Luca Lardi

Michael Kehrli

Für die Gewerkschaft Unia

Nico Lutz

Vania Alleva

Chris Kelley

Für die Gewerkschaft Syna

Nora Picchi

Guido Schluep

Michele Aversa