

Was steckt im neuen LMV 08 ?

**Dokumentation zu Handen der Mitglieder des
Schweizerischen Baumeisterverbands**

Mitte Mai 2008

Auskünfte:

Für ergänzende Auskünfte steht Ihnen der **Rechtsdienst** (Tel. 044 258 82 00 zu den üblichen Beratungszeiten (Montag/Donnerstag, je 14.00 - 16.30 Uhr; Dienstag/Mittwoch, je 08.30 - 11.30 Uhr) zur Verfügung.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Allgemeines.....	4
1. Zweck der Dokumentation.....	4
2. Ausgangslage.....	4
3. Neuerungen im Überblick.....	4
4. Was gleich bleibt.....	4
5. Dauer.....	4
6. Dokumente.....	4
Die neue Regelung der Arbeitszeit.....	5
1. Jährlicher Arbeitszeitkalender.....	5
2. Stundenkontrolle.....	5
3. Überstunden.....	5
4. Lohnzuschläge.....	6
5. Neuerung für Ausfallstunden.....	6
Löhne.....	8
1. Lohnanpassungen 2008.....	8
2. Neue Basislöhne.....	9
3. Zuteilung zu den Lohnklassen.....	9
Parifonds.....	10
1. Vollzugsfonds.....	10
2. Berufsbildungsfonds SBV.....	10
3. Neuverhandlung Parifonds.....	10
Weitere Änderungen.....	11
1. Betrieblicher Geltungsbereich.....	11
2. Persönlicher Geltungsbereich.....	11
3. Sicherheitsinstruktion.....	11
4. Einrichtung in Aufenthaltsräumen.....	11
Zusammenfassung (Tipps)	12

Beilage

Ausgewählte Vertragstexte zum LMV 08

Allgemeines

1. Zweck der Dokumentation

Diese Basisinformation zeigt auf, was sich im LMV 08 ändert, was gegenüber dem LMV 06 gleich bleibt und worauf bei der Umsetzung zu achten ist. Als Beilage sind die verbindlichen Vertragstexte ohne den bereits bekannten LMV 06 angefügt. Diese Texte sind auch im Internet unter www.baumeister.ch unter der Rubrik LMV 08 zu finden.

2. Ausgangslage

Seit dem 1. Mai 2008 gilt der neue LMV 08. Er ist ab diesem Datum für die SBV-Verbandsmitglieder verbindlich.

Die Allgemeinverbindlicherklärung wird so rasch wie möglich erfolgen. Sie ist auf den 1. Oktober 2008 zu erwarten. Ab diesem Datum wird der LMV 08 für alle dem betrieblichen Geltungsbereich unterstehenden Firmen verbindlich sein.

3. Neuerungen im Überblick

- Neu werden eintretende Ausfallstunden während dem Jahr einfach und transparent kompensiert.
- Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden gemäss dem geltenden betrieblichen Arbeitszeitkalender angerechnet (Art. 24 Abs. 3 LMV 08).
- Seit dem 1. Mai 2008 gelten veränderte Lohnanpassungen für 2008 und neue Basislöhne. Festgelegt ist auch bereits die Lohnanpassung 2009.
- Der patronale Bildungsfonds wird bis längstens Ende März 2010 weitergeführt. Der Vollzugsfonds für den LMV 08 tritt am 1. Juli 2008 in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt werden Verhandlungen über einen neuen Gesamtparifonds mit allenfalls veränderten Schwergewichten geführt.

4. Was gleich bleibt

- Die Jahresarbeitszeit von 2'112 Stunden (Art. 24 LMV),
- die Regelung der Überstunden (Art. 26 LMV),
- die Lohnklassen und Lohnzonen (Art. 41 ff. LMV),
- übrige Bestimmungen des LMV 06 wie Kündigung, Krankentaggeld, Ferien / Feiertage.

5. Dauer

Der LMV 08 läuft bis 31. Dezember 2010. Kann eine Lösung für den Parifonds bis zum 31. März 2010 gefunden werden, verlängert sich der Vertrag automatisch bis zum 31. Dezember 2011.

6. Dokumente

Der neue LMV 08 besteht aus mehreren Dokumenten, die zusammen ein Ganzes bilden:

- der bisherige LMV 06
- Protokollvereinbarung «Arbeitszeit» (Beilage)
- Zusatzvereinbarung (Beilage)
- Protokollvereinbarung «Parifonds» (Beilage)

Die neue Regelung der Arbeitszeit

1. Jährlicher Arbeitszeitkalender

Wie bisher hat der Arbeitgeber auf Anfang Kalenderjahr einen Arbeitszeitkalender für den Betrieb zu erstellen. Unterlässt er dies, dann gilt automatisch derjenige Kalender, den die Region / Sektion bzw. die lokale PBK als Muster herausgibt.

2. Stundenkontrolle

Dieser Kalender ist wichtig, weil er für jeden einzelnen Mitarbeiter als Grundlage für seine individuelle Stundenkontrolle gilt. Ermittelt wird die Differenz zwischen dem SOLL-Wert der kumulierten Arbeitsstunden gemäss Arbeitszeitkalender und dem kumulierten IST-Wert der individuell tatsächlich geleisteten Stunden.

TIPP 1	Der auf Beginn des Kalenderjahres erstellte und bekannt gegebene Arbeitszeitkalender ist während des ganzen Jahres die Grundlage für die individuelle Stundenkontrolle. Die SOLL-Werte richten sich in jedem Falle nach diesem Arbeitszeitkalender.
TIPP 2	Führen Sie eine genaue, individuelle Stundenkontrolle, woraus die über das Jahr kumulierten SOLL- und IST-Werte jeden Monat klar ersichtlich sind.

Zu beachten:

Art. 24 Abs. 4 LMV 08 Jährliche Arbeitszeit

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

Art. 47 Abs. 2 LMV 08 Entlohnung und Lohnauszahlung

Auszahlung: Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat in bar oder bargeldlos entrichtet. Arbeitnehmende haben - unabhängig ihrer Entlohnungsart - Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung, welche neben dem Lohn auch eine Abrechnung der gearbeiteten Stunden zu enthalten hat.

Ziff. 1 Protokollvereinbarung «Arbeitszeit»

Den Mitarbeitenden wird monatlich mit der Lohnabrechnung ihre individuelle Situation bezüglich ihrer Arbeitszeit gemäss Art. 24 Abs. 4 und Art. 47 Abs. 2 LMV 08 festgehalten.

Wichtig:

Die SOLL-Zeit für die individuelle Stundenkontrolle ergibt sich immer aus dem Arbeitszeitkalender, der zu Beginn des Jahres festgelegt und bekannt gegeben worden ist.

Die effektive Arbeitszeit des einzelnen Mitarbeiters (IST-Zeit) wird mit dieser SOLL-Zeit verglichen. Ist der Saldo positiv, hat der Mitarbeiter Überstunden. Liegt die IST-Zeit dagegen unter der SOLL-Zeit, entstehen Stunden, die zu einem späteren Zeitpunkt zu kompensieren sind.

3. Überstunden

Ergeben sich per Saldo Überstunden, gilt die bisherige Regelung gemäss Art. 26 LMV 08: Demnach ist es möglich, bis 20 Überstunden pro Monat vorzutragen, im Gesamten bis höchstens 100 Überstunden. Werden tatsächlich noch weitere Stunden geleistet, sind diese in der Stundenkontrolle nicht aufzuführen, sondern im Folgemonat zum Grundlohn auszubezahlen.

4. Lohnzuschläge

Ab der 49. Wochenstunde oder für Arbeit am Samstag gilt ein Zuschlag von 25%. Diese Zuschläge werden **nicht** kumuliert.

Zu beachten:

Art. 26 Abs. 2 LMV 08 Überstunden

Übersteigt die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden, so ist die weitergehende Arbeitszeit Ende des Folge-monats zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25% zu bezahlen. Im Übrigen dürfen pro Monat maximal 20 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und so weit der Gesamtsaldo 100 Stunden nicht übersteigt. Alle weiteren im laufenden Monat erarbeiteten Überstunden sind ebenfalls am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen.

Art. 27 Abs. 3 LMV 08 Arbeitsfreie Tage

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

5. Neuerung für Ausfallstunden

Kann die Arbeitszeit nach Arbeitszeitkalender wegen schlechtem Wetter, wegen technischen Pannen oder wegen Mangel an Arbeit nicht eingehalten werden und kommt es deswegen zu Ausfallstunden, können diese im Verlaufe des Jahres kompensiert werden. Die Protokollvereinbarung «Arbeitszeit» hält fest, wie im Einzelnen vorzugehen ist:

- Sie **informieren den oder die betroffenen Mitarbeiter** über den eintretenden Ausfall.
- Bei Mitarbeitern, welche über Überstunden verfügen oder welche mit dem Bezug von Ferien aus Vorjahren einverstanden sind, werden die Ausfallstunden Ende Monat mit diesem Guthaben verrechnet.
- Bei **Mitarbeitern ohne eine solche Kompensationsmöglichkeit** erscheinen die Ausfallstunden als Differenz zwischen den geleisteten und den SOLL-Stunden gemäss Arbeitszeitkalender in der Ende Monat abzugebenden Stundenkontrolle.
- Ist der Saldo negativ und beträgt er **Ende Monat weniger als 10 Stunden**, können die fehlenden Stunden im Verlaufe des Kalenderjahres kompensiert werden. Sobald dies erfolgt, hebt sich die Differenz zwischen SOLL- und IST-Wert in der individuellen monatlichen Stundenkontrolle auf. Damit ist dieser Fall erledigt; es sind keine weiteren Schritte notwendig.

TIPP 3

Negative Stundensaldi unter 10 Stunden am Ende eines Kalendermonats können im Verlaufe des Jahres ohne besondere Massnahmen kompensiert werden.

Zu beachten:

Ziff. 3 Protokollvereinbarung «Arbeitszeit»

Eine Änderung des Arbeitszeitkalenders kann unterbleiben, wenn

- a. der Arbeitsausfall mit bestehenden Überstunden ausgeglichen werden kann, oder
- b. der Arbeitsausfall innerhalb der Abrechnungsperiode (Kalendermonat) ausgeglichen werden kann, oder
- c. die am Ende der Abrechnungsperiode noch verbleibende Differenz zum ursprünglichen Arbeitszeitkalender weniger als 10 Stunden beträgt.

- Beträgt der **Negativ-Saldo Ende Monat 10 Stunden oder mehr**, ist der Arbeitszeitkalender abzuändern. Das heisst konkret:
 - Der / die betroffenen Mitarbeiter sind über den Ausfall zu informieren.

- Der / die Mitarbeiter sind darüber zu informieren, wann kompensiert werden soll. Diese Information wird dann gegeben, wenn der Betrieb weiss, wann die Kompensation (während dem Kalenderjahr) erfolgen soll. In der Regel soll die Information spätestens 14 Tage vor der Kompensation stattfinden.
- In der Form dieser Information ist der Betrieb frei. Sie kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Das Erstellen eines neuen «physischen» Arbeitszeitkalenders während des Jahres ist nicht nötig. Wichtig ist, dass das Vorgehen und die Information transparent und nachvollziehbar sind.

TIPP 4	In der Form, wie der Betrieb die Mitarbeiter über die Kompensation von fehlenden Arbeitsstunden informiert, ist der Betrieb frei. Es braucht keinen neuen schriftlichen Arbeitszeitkalender.
TIPP 5	Die Information muss transparent und für den Mitarbeiter nachvollziehbar, also klar sein.

Zu beachten:

Ziff. 4 Protokollvereinbarung «Arbeitszeit»

¹Wird der Arbeitszeitkalender aufgrund von Ereignissen gemäss Art. 25. Abs. 3 LMV 08 geändert, sind die betroffenen Mitarbeitenden transparent darüber zu informieren. Bei einer nachträglichen Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit sind die Bestimmungen von Art. 69 ArGV1 zu beachten.

Art. 69 Abs. 1 ArGV1

Bei der Planung für die im Betrieb massgeblichen Arbeitszeiten, wie Rahmeneinsatzzeiten, Piktendienst, Einsatzpläne, bewilligte Stundenpläne und deren Änderungen sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beizuziehen. Über den Zeitpunkt der konkreten Einführung der massgeblichen Arbeitszeiten sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen möglichst frühzeitig zu informieren, in der Regel zwei Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten.

- Bei allen Ausfällen und deren Kompensation gilt:
 - Die Kompensation des Ausfalls erfolgt individuell und ist auf jeder beliebigen Baustelle möglich.
 - Ausfälle können sich wiederholen; sie sind stundenmässig nicht begrenzt.
 - Die Kompensation muss innerhalb des gleichen Kalenderjahres erfolgen. Ein allfälliger negativer Saldo am Jahresende verfällt. Er kann nicht auf das Folgejahr übertragen werden. Die nicht geleisteten Stunden müssen bezahlt werden. Dasselbe gilt auch am Ende des Arbeitsverhältnisses (Art. 26 Abs. 6 LMV 08).

TIPP 6	Gemäss Stundenkontrolle nicht geleistete Stunden müssen bis Ende Jahr kompensiert sein, sonst verfallen sie. Sie sind durch den Arbeitgeber zu bezahlen.
TIPP 7	Die Kompensation ist nicht an eine bestimmte Baustelle gebunden; sie erfolgt auch absolut individuell.

Zu beachten:

Art. 26 Abs. 6 LMV 08 Überstunden

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.

Löhne

1. Lohnanpassungen 2008

Generelle Anpassung

Der Lohn aller dem LMV unterstellten Mitarbeiter ist **per 1. Mai 2008 um 100 Franken / Mt. bzw. 55 Rp. / Stunde anzuheben.**

Voraussetzung:

Der einzelne Mitarbeiter war bereits 2007 während mindestens sechs Monaten im Betrieb tätig und ist voll leistungsfähig.

Individuelle Anpassung

Der Betrieb hat die **Lohnsumme des LMV-Personals um 0,5% auszuweiten.** Er kann diesen zusätzlichen Betrag individuell nach Leistung verteilen. Basis dafür bildet die Lohnsumme vom 30. November 2007.

Anrechenbarkeit bereits gewährter Lohnerhöhungen

Gemäss Beschluss der SBV-Delegiertenversammlung mussten die **SBV-Mitglieder** den Lohn der dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden per 1. Januar 2008 um 1,3% generell anpassen. Zudem hatten sie die Lohnsumme um 0,7% zu erweitern und diesen zusätzlichen Betrag nach Leistung oder gleichmässig zu verteilen.

Wichtig: Diese Anpassungen sind voll anrechenbar.

Hat ein Arbeitnehmender ab dem 1. Januar 2008 100 Franken oder mehr pro Monat bzw. 55 Rp. oder mehr pro Stunde erhalten, ist ab dem 1. Mai 2008 **keine** Erhöhung vorzunehmen.

Betrug die Anpassung am Jahresanfang 2008 jedoch weniger als 100 Franken pro Monat bzw. weniger als 55 Rp. pro Stunde, ist ab 1. Mai 2008 der Lohn um die Differenz bis zu 100 Franken pro Monat bzw. bis zu 55 Rp. pro Stunde zu erhöhen.

TIPP 8

Bei den Lohnanpassungen gemäss LMV 08 ab 1. Mai 2008 sind die vom Betrieb bereits gewährten Lohnanpassungen voll anrechenbar. Es ist nur noch eine allfällige Differenz geschuldet.

Pauschalzahlung von Nichtverbandsfirmen

Um gleich lange Spiesse herzustellen, ist im Zusammenhang mit der Allgemeinverbindlicherklärung eine Pauschalzahlung vereinbart worden. Diese Pauschalzahlung ist von denjenigen Firmen **ab 1. Oktober 2008** (voraussichtlicher Termin der Allgemeinverbindlicherklärung) geschuldet, die dem Mitarbeiter keine Lohnanpassung gewährt haben. Die **Pauschale beträgt 1'060 Franken** bzw. 117 Franken für jeden im Jahr 2008 bis Ende September gearbeiteten Monat. Die Voraussetzungen sind im Übrigen gleich wie bei den Lohnanpassungen von SBV-Mitgliedern.

TIPP 9

SBV-Mitglieder, welche die Lohnanpassungen ab 1.1.2008 gemäss Beschluss der SBV-Delegiertenversammlung und ab 1.5.2008 nach LMV 08 vorgenommen haben, sind von der Pauschalzahlungspflicht nicht betroffen.

2. Neue Basislöhne

- Die **Basislöhne** aller Kategorien und Lohnzonen werden ab 1. Mai 2008 gegenüber den Basislöhnen des LMV 06 um 3% angehoben.
- Diese Anhebung bezieht sich auf die Basislöhne im LMV 06, d.h. auf mehr als zwei Jahre.
- Die **Stundenzlöhne** werden aus den Monatslöhnen abgeleitet und wie folgt berechnet: Monatslohn dividiert durch 176 (durchschnittliche Monatsstundenzahl).
- Die neuen Basis- bzw. Miniallöhne pro Monat bzw. pro Stunde betragen ab 1. Mai 2008 (in Franken):

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	6068 / 34.50	5393 / 30.65	5192 / 29.50	4894 / 27.80	4353 / 24.75
BLAU	5821 / 33.05	5316 / 30.20	5120 / 29.10	4765 / 27.05	4286 / 24.35
GRÜN	5573 / 31.65	5244 / 29.80	5048 / 28.70	4636 / 26.35	4224 / 24.00

- In den **Anhängen** 12, 13 und 17 des LMV 08 wurden die neuen Mindestlöhne eingefügt.

3. Zuteilung zu den Lohnklassen

- Ein Bau-Facharbeiter mit einem ausländischen Fähigkeitszeugnis, das von der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission (SVK) nicht als dem schweizerischen gleichwertig anerkannt wird, ist grundsätzlich in die Lohnklasse A einzuteilen (Art. 42 Abs. 1 LMV 08).
- Für eine Einteilung in die Lohnklasse Q genügt aufgrund des Personenfreizügigkeitsabkommens eine Tätigkeit von mindestens drei Jahren auf Baustellen im Ausland oder in der Schweiz (Art. 42 Abs. 1 LMV 08). Das bisherige Erfordernis «Schweizer Baustelle» wurde gestrichen.
- Der Betrieb muss bereits bei der Anstellung die Lohnklasseneinteilung bekannt geben (Art. 43 Abs. 1 LMV 08).

Zu beachten:

Art. 43 Abs. 1 LMV 08 Einreihung in die Lohnklassen

Die Einreihung in die entsprechende Lohnklasse erfolgt gemäss Art. 330b OR bei der Anstellung durch den Arbeitgeber. Die Einteilung ist auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen.

Parifonds

1. Vollzugsfonds

Am 1. Juli 2008 tritt der **Vollzugsfonds** (Teilfonds des ehemaligen Parifonds Bau) wieder in Kraft. Die reduzierten Beiträge betragen neu 0,42% für Arbeitnehmer und 0,02% für Arbeitgeber (insgesamt also 0,44%, früher total 0,5%). Der Vollzugsfonds finanziert den Vollzug des LMV 08 und erbringt Leistungen für die Ausbildung in Arbeitssicherheit sowie für Kranführer im Umfang des alten Parifonds. Er übernimmt neu auch die Kosten im Zusammenhang mit den Ausbildungskursen in Spanien und Portugal.

Tipp 10

Die Beiträge von 0,42% müssen bei Arbeitnehmern, die dem LMV 08 unterstellt sind, ab 1. Juli 2008 abgezogen werden.

2. Berufsbildungsfonds SBV

Der **Berufsbildungsfonds SBV** (BBF SBV) bleibt bis spätestens 31. März 2010 in Kraft. Er erbringt die gleichen Leistungen wie der alte Parifonds Bau (Berufsbildungsfonds). Die Finanzierung erfolgt ausschliesslich durch die SBV-Firmen mit einem Beitrag von 0,6% auf der Lohnsumme des LMV-Personals bzw. mit 0,8% durch die angeschlossenen Betriebe.

3. Neuverhandlung Parifonds

Der Parifonds wird **als Gesamtes** bis spätestens 31. März 2010 neu verhandelt (siehe Protokollvereinbarung «Parifonds»). Dabei können alle Themen und Bereiche Gegenstand der Verhandlungen sein, so auch die Rückerstattungen an gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer.

Führen die Verhandlungen innerhalb der gesetzten Frist (31. März 2010) zu einem neuen Parifonds, wird der LMV 08 automatisch um ein Jahr bis 31. Dezember 2011 verlängert.

Kommt keine Einigung zustande, endet der LMV 08 Ende 2010. In diesem Fall tritt der **alte paritätische Bildungsfonds** für die Zeit vom 1. April 2010 bis 31. Dezember 2010 wieder in Kraft, und zwar mit Beitragssätzen von je 0,28% für Arbeitnehmer und Arbeitgeber (alter Bildungsfonds je 0,25%).

Weitere Änderungen

1. Betrieblicher Geltungsbereich

- Die Zimmereibetriebe wurden **gestrichen**; denn für das Zimmereigewerbe gilt der seit 2007 allgemeinverbindlich erklärte GAV Holzbau.
- In einem neuen Art. 2bis LMV 08 wurden die **Mischbetriebe neu umschrieben**.

2. Persönlicher Geltungsbereich

Das **Kantinen- und Reinigungspersonal** untersteht dem LMV 08, soweit es nicht den allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen für das Gastgewerbe oder für das Reinigungspersonal untersteht (Art. 3 Abs. 1 LMV 08).

Zu beachten:

Art. 3 Abs. 1 LMV 08 Persönlicher Geltungsbereich

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

3. Sicherheitsinstruktion

Wer als Mitarbeiter zum ersten Mal in der Baubranche tätig ist, muss in der Probezeit eine **halbtägige Sicherheitsinstruktion** absolvieren. Diese Vorschrift stützt sich auf die Vorgaben im Arbeitsgesetz sowie im Unfallversicherungsgesetz (Art. 6 Abs. 2 lit. a Mitwirkungsvereinbarung, Anhang 5).

Zu beachten:

Art. 6 Abs. 2 lit. a Mitwirkungsvereinbarung (Anhang 5)

Der Arbeitgeber sorgt insbesondere dafür, dass:

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

4. Einrichtung in Aufenthaltsräumen

Soweit technisch möglich und von den Vorschriften her zulässig (feuerpolizeiliche Vorschriften beachten), sollen die Mitarbeitenden in Aufenthaltsräumen eine Einrichtung vorfinden, welche es ihnen erlaubt, nebst warmen Getränken auch einfache warme Mahlzeiten zuzubereiten (Art. 12 Abs. 1 lit. e Unterkunftsvereinbarung, Anhang 6).

Zu beachten:

Art. 12 Abs. 1 lit. e Unterkunftsvereinbarung (Anhang 6)

Aufenthaltsräume müssen:

- e) *die Möglichkeit zur Vorbereitung von warmen Getränken vorsehen und soweit realisierbar auch die Zubereitung von einfachen warmen Mahlzeiten unter Berücksichtigung allfälliger gesetzlicher Vorschriften ermöglichen.*

Zusammenfassung

TIPP 1	Der auf Beginn des Kalenderjahres erstellte und bekannt gegebene Arbeitszeitkalender ist während des ganzen Jahres die Grundlage für die individuelle Stundenkontrolle. Die SOLL-Werte richten sich in jedem Falle nach diesem Arbeitszeitkalender.
TIPP 2	Führen Sie eine genaue, individuelle Stundenkontrolle, woraus die über das Jahr kumulierten SOLL- und IST-Werte jeden Monat klar ersichtlich sind.
TIPP 3	Negative Stundensaldi unter 10 Stunden am Ende eines Kalendermonats können im Verlaufe des Jahres ohne besondere Massnahmen kompensiert werden.
TIPP 4	In der Form, wie der Betrieb die Mitarbeiter über die Kompensation von fehlenden Arbeitsstunden informiert, ist der Betrieb frei. Es braucht keinen neuen schriftlichen Arbeitszeitkalender.
TIPP 5	Die Information muss transparent und für den Mitarbeiter nachvollziehbar, also klar sein.
TIPP 6	Gemäss Stundenkontrolle nicht geleistete Stunden müssen bis Ende Jahr kompensiert sein, sonst verfallen sie. Sie sind durch den Arbeitgeber zu bezahlen.
TIPP 7	Die Kompensation ist nicht an eine bestimmte Baustelle gebunden; sie erfolgt auch absolut individuell.
TIPP 8	Bei den Lohnanpassungen gemäss LMV 08 ab 1. Mai 2008 sind die vom Betrieb bereits gewährten Lohnanpassungen voll anrechenbar. Es ist nur noch eine allfällige Differenz geschuldet.
TIPP 9	SBV-Mitglieder, welche die Lohnanpassungen ab 1.1.2008 gemäss Beschluss der SBV-Delegiertenversammlung und ab 1.5.2008 nach LMV 08 vorgenommen haben, sind von der Pauschalzahlungspflicht nicht betroffen.
Tipp 10	Die Beiträge von 0,42% müssen bei Arbeitnehmern, die dem LMV 08 unterstellt sind, ab 1. Juli 2008 abgezogen werden.