

**Landesmantelvertrag
für das
Schweizerische
Bauhauptgewerbe
2006–2008
(LMV 2006)**

vom 26. Mai 2005

*Schweizerischer Baumeisterverband
Gewerkschaft Unia
Gewerkschaft Syna*

Texte

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

Abkürzungen

AHV	Alters- und Hinterlassenen-Versicherung
ArG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
AVG	Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz)
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz)
AZ	Ausbildungszentrum Sursee des SBV
BG	Bundesgesetz
BRB	Bundesratbeschluss
EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
EO	Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GAV FAR	Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe
GBI	Gewerkschaft Bau & Industrie
LMV 95/97	Landesmantelvertrag 1995–1997
LMV 2000	Landesmantelvertrag 1998–2000
LMV 2005	Landesmantelvertrag 2003–2005
LMV 2006	Landesmantelvertrag 2006–2008
OR	Schweiz. Obligationenrecht
SBV	Schweizerischer Baumeisterverband
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SKO	Schweizerische Kader-Organisation
Suva	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
SVK	Schweizerische Paritätische Vollzugskommission
Syna	Syna, die Gewerkschaft
Unia	Gewerkschaft Unia
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung
VO	Verordnung

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

Inhaltsverzeichnis

ERSTER TEIL:

Allgemeine Bestimmungen (Schuldrechtliche Bestimmungen)

Seite

1. Geltungsbereich

Art. 1:	Räumlich.....	9
Art. 2:	Betrieblich	9
Art. 3:	Persönlich	10
Art. 4:	Abweichungen vom Geltungsbereich und Verträge für besondere Baustellen	11
Art. 5:	Allgemeinverbindlicherklärung.....	11

2. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich

Art. 6:	Berufliche Weiterbildung.....	11
Art. 7:	Friedenspflicht	12
Art. 8:	Vollzugsfonds, Bildungsfonds und flexibler Altersrücktritt	13
Art. 9:	Zusatzvereinbarungen	13

3. Verhältnis zu anderen GAV

Art. 10:	Lokale GAV	14
Art. 11:	Anschlussverträge.....	14

4. Vollzug des LMV

Art. 12:	Anwendung und Durchsetzung des LMV.....	15
Art. 13:	Schweizerische Paritätische Vollzugskommission (SVK)	15
Art 13 ^{bis} :	Zuständigkeiten und Aufgaben der SVK	15
Art. 14:	Schweizerisches Schiedsgericht.....	16
Art. 15:	Einigungs- und Schiedsverfahren im Allgemeinen.....	17
Art. 16:	Sanktionen.....	17
Art. 17:	aufgehoben	18

ZWEITER TEIL:

Arbeitsvertragliche Bestimmungen (Normative Bestimmungen)

1. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

2. Arbeitszeit

Art. 23:	Begriff Arbeitszeit	21
Art. 24:	Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden).....	22
Art. 25:	Wöchentliche Arbeitszeit und Schichtarbeit.....	22
Art. 26:	Überstunden.....	24
Art. 27:	Arbeitsfreie Tage	24
Art. 28:	Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter.....	25
Art. 29:	aufgehoben	25
Art. 30:	aufgehoben	25
Art. 31:	aufgehoben	25
Art. 32:	aufgehoben	25
Art. 33:	aufgehoben	25

3. Ferien

Art. 34:	Genereller Ferienanspruch.....	26
Art. 35:	Pro-rata-Anspruch auf Ferien	26
Art. 36:	Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug,	26
Art. 37:	Verbot der Abgeltung und Arbeit während der Ferien ..	27

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

Art. 38:	Feiertage	27
Art. 39:	Kurzabsenzen	28
Art. 40:	Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst	29

5. Entlöhnung

Art. 41:	Basislöhne.....	30
Art. 42:	Lohnklassen.....	31
Art. 43:	Einreihung in die Lohnklassen	31
Art. 44:	Qualifikation und Lohnanpassung	32
Art. 45:	Lohnregelungen in Sonderfällen	32
Art. 46:	Akkordlohn	32
Art. 47:	Entlöhnung und Lohnauszahlung.....	33
Art. 48:	aufgehoben	33

6. Dreizehnter Monatslohn

Art. 49:	Anspruch auf den dreizehnten Monatslohn.....	33
Art. 50:	Regeln für die Auszahlung	33

7. Lohnanpassungen

Art. 51:	Grundsatz	34
----------	-----------------	----

8. Lohnzuschläge

Art. 52:	Allgemeines.....	34
Art. 53:	aufgehoben	35
Art. 54:	Reisezeit.....	35
Art. 55:	Vorübergehende Nachtarbeit.....	35
Art. 56:	Sonntagsarbeit.....	35
Art. 57:	Arbeit im Wasser oder Schlamm	36
Art. 58:	Untertagarbeiten	36

9. Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen

Art. 59:	Zulage bei dauernder Nachtschichtarbeit	37
Art. 60:	Auslagenersatz bei Versetzungen, Mittagessen- entschädigung und Kilometerentschädigung	37

10. Schlechtwetterentschädigung

(aufgehoben)

Art. 61:	aufgehoben	37
Art. 62:	aufgehoben	38
Art. 63:	aufgehoben	38

11. Krankheit, Unfall

Art. 64:	Krankentaggeld-Versicherung	38
Art. 65:	Unfallversicherung	40

12. Lohnfortzahlung im Todesfall, Abgangsentschädigung, berufliche Vorsorge

(aufgehoben)

Art. 66:	aufgehoben	40
Art. 67:	aufgehoben	40
Art. 68:	aufgehoben	40

13. Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen

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

14. Besondere Bestimmungen

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

DRITTER TEIL:
Vollzugs- und Schlussbestimmungen

1. Vollzugsbestimmungen

Art. 75:	Zuständigkeit	43
Art. 76:	Lokale paritätische Berufskommission: Bestellung, Befugnisse und Aufgaben	43
Art. 77:	Lokales Schiedsgericht: Bildung und Aufgaben.....	45
Art. 78:	Lokales Einigungs- und Schiedsverfahren	46
Art. 79:	Sanktionen.....	47

2. Schlussbestimmungen:

Art. 80:	Bestimmungen des OR	48
Art. 81:	Rechtsdomizil und Gerichtsstand.....	48
Art. 82:	Dauer des LMV	48

VIERTER TEIL:

Anhänge

1	Protokollvereinbarung zum LMV zu den «Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge» sowie zur «Berechtigung zum Abschluss von Anschlussverträgen» vom 26. Mai 2005	53
2	Zusatzvereinbarung über die Anpassung der Löhne 2006 vom 26. Mai 2005	57
3	aufgehoben	61
4	aufgehoben.....	63
5	Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» vom 26. Mai 2005	65
6	Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeit- nehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen vom 26. Mai 2005	77
7	Protokollvereinbarung zum betrieblichen Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV 2006 vom 26. Mai 2005	85
8	Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des prozentualen 13. Monatslohnes.....	89
9	Basislöhne vom 1. Februar 2006	93
10	Merkblatt betreffend Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe vom 26. Mai 2005	101
11	aufgehoben	107
12	Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten vom 8. Dezember 2005.....	109

13	Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau» vom 26. Mai 2005	117
14	aufgehoben	123
15	Katalog über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q sowie SVK-Merkblatt für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise	125
16	Richtlinie über Schichtarbeit vom 26. Mai 2005	129
17	Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe vom 26. Mai 2005	133

FÜNFTER TEIL:

	Adressen der Paritätischen Kommissionen	139
--	--	------------

PRÄAMBEL

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) einerseits

und

die Gewerkschaft Unia

die Gewerkschaft Syna,

andererseits,

im Bestreben,

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

schliessen gestützt auf die Vereinbarung vom 26. Mai 2005 folgenden Gesamtarbeitsvertrag (Landesmantelvertrag) ab:

ERSTER TEIL: Allgemeine Bestimmungen

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

1. Geltungsbereich

Art. 1 Räumlich

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

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

Art. 2 Betrieblich

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

- a) des Hoch-, Tief-, Untertag - und Strassenbaus, des Aushubs, des Abbruches, der Deponien usw., des Zimmer-, Steinbruch- sowie Pflästerergewerbes,
- b) unter Vorbehalt von Abs. 2 dieses Artikels:
 1. der Fassadenarbeiten, wie Gerüstbau, Fassadenbau usw.,
 2. des Steinhauergewerbes,
 3. von Betonarbeiten, wie Betoninjektions- und Betonbohrarbeiten usw.,
 4. von Unterlagsböden, Abdichtungen und Isolationen usw.,
 5. von lagerfähigen Baustoffen, der Sand- und Kiesgewinnung oder Handel mit denselben, eingeschlossen Transporte von und zu Baustellen,
- c) der Vermittlung und des Ausleihens von Personal auf Baustellen gemäss Arbeitsvermittlungsgesetz.

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

2 Zum betrieblichen Geltungsbereich gehören, soweit sie nicht bereits einem anderen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt sind:

- a) das Marmor- und Granitgewerbe sowie das Steinhauergewerbe;
 - b) die Gärtnereien bzw. Abteilungen in Gärtnereien sowie die Gartenbaufirmen, soweit mehrheitlich Bauarbeiten, Planierungen, Maurerarbeiten usw. ausgeführt werden;
 - c) Betriebe, welche Steinhauerarbeiten, Asphaltierungen und Abdichtungsarbeiten und Isolationen ausführen oder Unterlagsböden erstellen;
 - d) die Betriebe bzw. Betriebsteile der Sand- und Kiesgewinnung;
 - e) Gerüst- und Fassadenbau;
 - f) Transport von und zu Baustellen sowie Herstellung und Transport von lagerfähigen Baustoffen.
- 3 Ist die Unterstellung unter den LMV unklar, gelten folgende Regeln:
- a) soweit der LMV mit einem anderen, nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht (ausser Abs. 2 dieses Artikels), ist der LMV anzuwenden;
 - b) soweit der LMV mit einem anderen, allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, suchen die LMV-Vertragsparteien, mit den Vertragsparteien des anderen Gesamtarbeitsvertrages eine Regelung in Form einer Abgrenzungsvereinbarung abzuschliessen;
 - c) soweit für Betriebe nach Art. 2 Abs. 2 LMV eigene Gesamtarbeitsverträge bestehen, können die Vertragsparteien des LMV mit den entsprechenden Vertragsparteien der anderen Gesamtarbeitsverträgen Abgrenzungsvereinbarungen abschliessen.
- 4 Soweit eine dem LMV unterstellte Firma dem LMV unterstelltes Personal einer Drittfirma (Verleihfirma) beschäftigt, hat ihr die Verleihfirma zu bestätigen, dass sie die arbeitsvertraglichen Bedingungen gemäss LMV vollumfänglich einhält.

Art. 3 Persönlich

1 Der LMV gilt für die in den Betrieben nach Art. 2 LMV beschäftigten Arbeitnehmende (unabhängig ihrer Entlohnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Insbesondere betrifft dies:

- a) Vorarbeiter,
- b) Berufsleute, wie Maurer, Zimmerleute, Strassenbauer, Pflasterer,
- c) Spezialisten, wie Maschinisten, Chauffeure, Magaziner, Isoleure und Hilfskräfte, unter Vorbehalt allfällig bestehender Gesamtarbeitsverträge mit anderen Arbeitnehmerorganisationen, wie Gesamtarbeitsverträge für Chauffeure und Mechaniker.

2 Der LMV gilt nicht für:

- a) Poliere und Werkmeister,
- b) das technische und administrative Personal,
- c) das Kantinen- und Reinigungspersonal.

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

Art. 4 Abweichungen vom Geltungsbereich und Verträge für besondere Baustellen

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

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

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

Art. 5 Allgemeinverbindlicherklärung

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

2. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich

Art. 6 Berufliche Weiterbildung

1 Die Vertragsparteien unterstützen und fördern die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmenden im Bauhauptgewerbe. Sie weisen in ihren Verbandsorganen periodisch auf die beruflichen Weiterbildungs-

möglichkeiten (Kursangebote) hin und empfehlen dabei den Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, der beruflichen Weiterbildung die notwendige Aufmerksamkeit zu schenken. Arbeitnehmende, die weiterbildungswillig und weiterbildungsfähig sind, sollen die Möglichkeit haben, berufliche Aus- und Weiterbildungskurse zu besuchen.

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

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

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

Art. 7 Friedenspflicht

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

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

Art. 8 Vollzugsfonds, Bildungsfonds und flexibles Rentenalter

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

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

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

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

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

6 Die Vertragsparteien verpflichten sich zum Abschluss eines separaten Gesamtarbeitsvertrages für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe ab dem 60. Altersjahr und zur Gründung der zu dessen Durchführung notwendigen, paritätischen Stiftung gemäss den Eckwerten der Vereinbarung vom 25. März 2002. Die bisherige Lösung zur Arbeitszeitentlastung für ältere Arbeitnehmende (Altersteilzeit) wird nach deren Auslaufen nicht mehr weitergeführt.

Art. 9 Zusatzvereinbarungen

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

3. Verhältnis zu anderen GAV

Art. 10 Lokale GAV

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

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

3 Die lokalen GAV haben folgenden obligatorischen Inhalt aufzuweisen:

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

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

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

Art. 11 Anschlussverträge

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

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

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

4. Vollzug des LMV

Art. 12 Anwendung und Durchsetzung des LMV

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

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

Art. 13 Schweizerische Paritätische Vollzugskommission (SVK)

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

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

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

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

Art. 13^{bis} Zuständigkeiten und Aufgaben der SVK

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

- 2 Die SVK ist zuständig für die Ausarbeitung des Vorschlags zur Finanzierung der Vollzugsaufgaben der lokalen Paritätischen Berufskommissionen zuhanden des Paritätischen Vollzugsfonds des Schweizerischen Bauhauptgewerbes.
- 3 Die SVK erlässt allgemeine Weisungen betreffend die Erfüllung der Vollzugsaufgaben, Berichterstattung und Rechnungslegung der lokalen Paritätischen Berufskommissionen und genehmigt das Gesamtbudget für die Vollzugsaufgaben.
- 4 Dem Kommissionsausschuss obliegen die Koordination und Unterstützung der Tätigkeiten der Paritätischen Berufskommissionen sowie deren Ausbildung und Beratung bei der Durchsetzung des LMV. Der Ausschuss entscheidet über Zuständigkeitsfragen zwischen den Paritätischen Berufskommissionen und kann Weisungen in Einzelfällen erlassen. Dem Ausschuss obliegen die Kontrolle der Geschäftstätigkeit der Paritätischen Berufskommissionen und die Koordination des LMV-Vollzuges mit anderen Vollzugsorganen und Bundesbehörden sowie ausländischen Stellen.
- 5 Bei unüberwindbaren Meinungsverschiedenheiten in der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission SVK wird die Angelegenheit innert nützlicher Frist den Vertragsparteien zur Behandlung und Entscheidung weitergeleitet.
- 6 Die SVK bestellt das ständige SVK-Sekretariat.

Art. 14 Schweizerisches Schiedsgericht

- 1 Die Vertragsparteien des LMV bestellen zum Zweck der Anwendung und Durchsetzung des LMV ein Schweizerisches Schiedsgericht. Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus:
 - a) einem Berufsrichter als Obmann und
 - b) je vier sachverständigen Schiedsrichtern, die von den Vertragsparteien des LMV bezeichnet werden.
- 2 Der Obmann des Schiedsgerichts wird von den Vertragsparteien des LMV gemeinsam und für die ganze Dauer dieses Vertrages bezeichnet. Können sich die Vertragsparteien über dessen Bestellung nicht einigen, so wird die Bezeichnung des Obmannes dem Obergericht des Kantons Zürich übertragen, welches die von den Vertragsparteien allenfalls eingereichten Vorschläge bei seiner Entscheid mit berücksichtigen kann.
- 3 Die sachverständigen Schiedsrichter werden von den Vertragsparteien des LMV in jedem Schiedsgerichtsverfahren neu bestellt. Deren Bezeichnung hat innert 30 Tagen nach Anrufung des Schiedsgerichts zu erfolgen. Die Arbeitnehmerorganisationen haben sich von Fall zu Fall

über die Bezeichnung ihrer Schiedsrichter unter sich zu verständigen. Dabei soll grundsätzlich jede Arbeitnehmerorganisation mit einem Schiedsrichter vertreten sein.

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

Art. 15 Einigungs- und Schiedsverfahren im Allgemeinen

1 Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien des LMV über Anwendung und Interpretation von Fragen, die im LMV oder in einer integrierten Vereinbarung geregelt sind, können der SVK unterbreitet werden. Kommt weder in der SVK noch im Verfahren nach Art. 13^{bis} Abs. 5 LMV eine Einigung zustande, kann direkt das Schiedsgericht angerufen werden.

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

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

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

Art. 16 Sanktionen

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

2 Bei schwerem Verschulden kann das Schweizerische Schiedsgericht der geschädigten Partei auf deren Antrag zudem einen Schadenersatz

zusprechen. Dabei sind sowohl die Umstände als auch die Grösse des Verschuldens zu würdigen.

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

Art. 17 aufgehoben

ZWEITER TEIL: Arbeitsvertragliche Bestimmungen

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

1. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 18 Probezeit

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

2 aufgehoben

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

Art. 19 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses

1 Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis, unabhängig, ob Arbeitnehmende im Stundenlohn oder Monatslohn, gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:

- a) im ersten Dienstjahr, bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt weniger als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat, auf Ende eines Monats;
- b) im zweiten bis und mit neunten Dienstjahr, bzw. einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt mehr als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, auf Ende eines Monats;
- c) ab zehntem Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, auf Ende eines Monats.

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

3 aufgehoben

4 aufgehoben

5 Besteht im Folgejahr Anspruch auf Rentenleistungen gemäss dem GAV FAR, so einigen sich die Parteien bis Mitte des Vorjahres schrift-

lich über den Leistungsbezug und melden dies der paritätischen Stiftung. Mit Beginn des Leistungsbezuges endet das Arbeitsverhältnis automatisch. Verzichten beide Parteien einstweilen auf die Leistungen gemäss GAV FAR, so läuft das Arbeitsverhältnis weiter.

Art. 20 Sonderregelungen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter

1 Die Arbeitgeber informieren ihre bisher saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthalter rechtzeitig, d. h. in der Regel vier Wochen, jedoch mindestens 14 Tage vor Saisonende, nach Abschätzung der Auftragslage über die Möglichkeiten einer Wiederbeschäftigung in der kommenden Saison. Saisonale Beschäftigte und Kurzaufenthalter, die infolge ungenügender Qualifikation oder Arbeitsmangels nicht mehr angestellt werden können, erhalten dies schriftlich mitgeteilt. Allfällige gesetzliche Bestimmungen sind zu beachten.

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

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

4 Stellt die paritätische Kommission offensichtliche Missbräuche fest, so erfolgt eine entsprechende Meldung an die zuständige Bewilligungsbehörde des Kantons.

5 aufgehoben

Art. 21 Kündigungsschutz

1 *Grundsatz:* Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 21 Abs. 2 und 3 solange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung oder die obligatorische Unfallversicherung für Arbeitnehmende Taggeldleistungen erbringt.

2 *Taggeldleistungen und Invalidenrente:* Erhalten Arbeitnehmende neben Taggeldleistungen der Krankentaggeld-Versicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihnen ab Datum der Anspruchsberech-

tigung auf eine Invalidenrente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.

3 *Krankheit nach Kündigung*: Erkrankten Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist nach Art. 336c Abs. 2 OR im ersten Dienstjahr während längstens 30 Tagen, im zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während längstens 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während längstens 180 Tagen unterbrochen. Fällt der Endtermin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächstfolgenden Monatsende.

4 *Unfall nach Kündigung*: 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 aufgehoben

Art. 22 Betriebsschliessungen und Entlassungen

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

2. Arbeitszeit

Art. 23 Begriff Arbeitszeit

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

2 Nicht als Arbeitszeit gelten:

- a) der Weg zum und vom Arbeitsort. Bezüglich Reisezeit gilt Art. 54 LMV.
- b) Znünpausen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch.

3 Ein Teilzeitarbeitsvertrag ist schriftlich abzuschliessen. Er hat den genauen Anteil der Jahressollarbeitszeit zu enthalten. Der Anteil der

zuschlagsfreien Wochenarbeitszeit sowie die für Feiertage, Ferien, Krankheit, Unfall usw. anzurechnenden Stunden reduzieren sich entsprechend.

Art. 24 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)

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

2 Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen im ganzen Vertragsgebiet 2112 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden).

3 Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden einheitlich 8,1 Stunden pro Tag angerechnet. Beim Eintritt und beim Austritt eines Arbeitnehmers während des Jahres berechnet sich die Arbeitszeit pro rata.

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

Art. 25 Wöchentliche Arbeitszeit und Schichtarbeit

1 *Wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit):* Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch den Betrieb in einem bis spätestens Ende Jahr für das Folgejahr erstellten Arbeitszeitkalender innerhalb der Vorgaben nach Abs. 2 festgelegt. Die Vertragsparteien stellen gemeinsam erarbeitete Muster für diese Arbeitszeitkalender zur Verfügung. Unterlässt der Betrieb die Erstellung und Bekanntgabe eines Arbeitszeitkalenders an die Mitarbeitenden, gilt der sektionale Arbeitszeitkalender am Ort des Betriebes, welchen die lokalen Paritätischen Berufskommissionen jährlich erstellen. Sie können dabei zur Berücksichtigung besonderer geographischer und klimatischer Bedingungen in ihrem Gebiet soweit notwendig von Abs. 2 abweichen.

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

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

3 *Abweichungen:* Der Betrieb kann den Arbeitszeitkalender für den ganzen Betrieb oder einzelne Teile (Baustellen) unter Berücksichtigung von Abs. 2 und der maximalen Jahressollstundenzahl abändern und neuen betrieblichen Bedürfnissen anpassen.

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

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

6 *Schichtarbeit – Voraussetzungen*: Schichtarbeit wird genehmigt¹ wenn:

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

7 *Schichtarbeit – Zuständigkeit*: Das Gesuch ist der zuständigen paritätischen Berufskommission einzureichen und wird von dieser innert Wochenfrist nach Gesuchseingang genehmigt, sofern die in Absatz 6 dieses Artikels erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind².

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

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

10 Die SVK³ hat am 26. Mai 2005 eine ausführliche Richtlinie über die Schichtarbeit (Anhang 16) im schweizerischen Bauhauptgewerbe erlassen, welche ergänzend Anwendung findet.

¹ Für Untertagbau gilt die Zusatzvereinbarung «Untertagbau», Anhang 12

² Für Untertagbau gilt die Zusatzvereinbarung «Untertagbau», Anhang 12

³ Ersetzt seit 1. Juli 2006 die SPK

Art. 26 Überstunden

1 Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalendar hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden. Lehrlinge dürfen nur mit Zurückhaltung und unter Berücksichtigung ihres Alters und ihrer schulischen Verpflichtungen zur Leistung von Überstunden herangezogen werden.

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

3 Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom Arbeitnehmenden den ganzen oder teilweisen Ausgleich des bestehenden Überstundensaldos durch Freizeit gleicher Dauer zu verlangen. Er nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht, indem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden.

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

5 Bei Austritt während des Kalenderjahres ist analog wie in Abs. 4 basierend auf dem Pro-rata-Anteil der Jahresarbeitszeit zu verfahren.

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

Art. 27 Arbeitsfreie Tage

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

2 In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen nach Art. 27 Abs. 1 LMV gearbeitet werden. Der Betrieb hat der zuständigen paritätischen Berufskommission mindestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn Mitteilung zu machen.

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

Art. 28 Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter

1 Für die Anordnung und Entschädigung von Kurzarbeit und einer vorübergehenden Betriebseinstellung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Das Einverständnis jedes Arbeitnehmenden zur Kurzarbeit muss schriftlich vorliegen.

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

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

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

5 Als zumutbar gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden angemessen ist.

6 Wer den Arbeitsunterbruch durch eine gesetzliche Versicherung entschädigen lässt (Arbeitslosenversicherung), hat für die gesetzlich erforderlichen Karenztage die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (Art. 24 Abs. 3) an die Jahresarbeitszeit anzurechnen. Der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 29 aufgehoben

Art. 30 aufgehoben

Art. 31 aufgehoben

Art. 32 aufgehoben

Art. 33 aufgehoben

3. Ferien

Art. 34 Genereller Ferienanspruch

1 Den Arbeitnehmenden stehen folgende Ferienansprüche zu:

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

*Berechnung wie folgt: $5 / (52,14 - 5) \times 100$ bzw. $6 / (52,14 - 6) \times 100$

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

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

Art. 35 Pro-rata-Anspruch auf Ferien

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

2 aufgehoben

3 aufgehoben

Art. 36 Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

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

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

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

Art. 37 Verbot der Abgeltung und Arbeit während der Ferien

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

2 *Arbeit während der Ferien:* Leisten Arbeitnehmende während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Art. 329d Abs. 3 OR); vorbehalten bleibt eine Klage des Arbeitgebers an die zuständige paritätische Berufskommission nach Art. 70 LMV («Verbot der Schwarzarbeit»).

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

Art. 38 Feiertage

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

2 *Entschädigung bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn:* Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung ist die durchschnittliche Anzahl Stunden pro Tag (vgl. Art. 24 Abs. 3), die zum Grundlohn zu entschädigen sind. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Lohnabrechnungsperiode, in welche die Feiertage fallen.

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

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

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

Art. 39 Kurzabsenzen

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

- a) Entlassung aus der Wehrpflicht 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 und Geburt eines Kindes: 1 Tag
- c) Todesfall in der Familie (Ehepartner oder Kinder) der Arbeitnehmenden 3 Tage
- d) Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern 3 Tage
- e) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis 1 Tag

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

3 Bei den in Art. 39 Abs. 1 LMV genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den die Ar-

beitnehmenden bezogen hätten, wenn sie an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalender) gearbeitet hätten.

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

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

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

	Ledige	Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten
der ganzen Rekrutenschule	50 %	80 %
eines anderen obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes:		
– in den ersten 4 Wochen	100 %	100 %
– ab 5. bis 21. Woche	50 %	80 %
– ab 22. Woche Durchdiener	50 %	80 %

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

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

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

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

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

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

5. Entlöhnung

Art. 41 Basislöhne

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

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

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	5891/32.85	5236/29.15	5041/28.10	4751/26.35	4226/23.55
BLAU	5651/31.65	5161/28.80	4971/27.75	4626/25.75	4161/23.25
GRÜN	5411/30.45	5091/28.45	4901/27.45	4501/25.15	4101/23.00

Art. 42 Lohnklassen

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

Lohnklassen		Voraussetzungen
a) Bauarbeiter		
C	Bauarbeiter	Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse
B	Bauarbeiter mit Fachkenntnissen	Bauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B.
b) Bau-Facharbeiter		
A	Bau-Facharbeiter	Bau-Facharbeiter ohne Berufsausweis, jedoch: 1. mit einem von der SVK anerkannten Kursausweis oder 2. vom Arbeitgeber ausdrücklich als Bau-Facharbeiter anerkannt. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung A.
Q	Gelernter Bau-Facharbeiter	Bau-Facharbeiter, wie Maurer, Strassenbauer, Zimmermann usw., mit einem von der SVK anerkannten Berufsausweis (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis) und mindestens dreijähriger Tätigkeit auf Schweizer Baustellen (Berufslehrezeit gilt als Tätigkeit).
c) Vorarbeiter		
V	Vorarbeiter	Bau-Facharbeiter, der eine von der SVK anerkannte Vorarbeiterschule mit Erfolg absolviert hat oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter ernannt wird.

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

Art. 43 Einreihung in die Lohnklassen

1 Die Einreihung in die entsprechende Lohnklasse erfolgt nach erstmaliger Anstellung im Betrieb durch den Arbeitgeber und wird den

Arbeitnehmenden spätestens nach Ablauf der Probezeit mitgeteilt. Die Einteilung ist auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen.

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

Art. 44 Qualifikation und Lohnanpassung

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

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

Art. 45 Lohnregelungen in Sonderfällen

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

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

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

Art. 46 Akkordlohn

1 *Schriftliche Vereinbarung:* Durch schriftliche Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden kann vereinbart werden, dass die

aus dem LMV abzuleitenden Ansprüche im Akkordlohn bzw. in den Leistungsprämien enthalten sind.

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

Art. 47 Entlöhnung und Lohnauszahlung

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

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

3 aufgehoben

Art. 48 aufgehoben

6. Dreizehnter Monatslohn

Art. 49 Anspruch auf den dreizehnten Monatslohn

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

Art. 50 Regeln für die Auszahlung

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

Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden sowie den Arbeitnehmenden mit ausgeglichener monatlicher Zahlung wird Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn (Berechnung siehe Tabelle im Anhang 8) zusätzlich ausbezahlt.

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

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

7. Lohnanpassung

Art. 51 Grundsatz

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

- a) der Zonen-Basislöhne in Prozenten oder Geldbeträgen,
- b) der effektiven Löhne in Prozenten oder Geldbeträgen generell oder individuell.

2 Die Vertragsparteien des LMV streben bei der Anpassung eine branchen- und volkswirtschaftlich tragbare Lösung an. Sie berücksichtigen unter anderem die Kriterien Entwicklung des Landesindex 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.

2^{bis} aufgehoben

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

8. Lohnzuschläge

Art. 52 Allgemeines

1 Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit sind Arbeitsstunden innerhalb der Tagesarbeit zuschlagsfrei, abgesehen von allfälligen Zuschlägen für Überstunden- oder Sonntagsarbeit. Als Tagesarbeit gilt ge-

mäss Arbeitsgesetz im Sommer die Zeit zwischen 05.00 und 20.00 Uhr, im Winter zwischen 06.00 und 20.00 Uhr.

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

3 Die Zuschläge nach Art. 26 (Überstunden) sowie Art. 55 LMV (vorübergehende Nachtarbeit) und 56 LMV (Sonntagsarbeit) werden nicht kumuliert. Es wird jeweils der höhere Ansatz angewendet.

Art. 53 aufgehoben

Art. 54 Reisezeit

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

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

Art. 55 Vorübergehende Nachtarbeit

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

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

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

3 aufgehoben

Art. 56 Sonntagsarbeit

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

Art. 57 Arbeit im Wasser oder Schlamm

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

Art. 58 Untertagarbeiten

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

2 Als «Untertagbauten» gelten Tunnel, Stollen, Kavernen und Schächte, die bergmännisch⁴ unter der Erdoberfläche erstellt, erweitert oder rekonstruiert werden. Im Sinne dieser Regelung werden Vertikal-schächte, 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 betragen:

a) *Stufe 1:*

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

b) *Stufe 2:*

CHF 1.80 je Arbeitsstunde für die Ausbauarbeiten, falls für das Bauwerk keine Verkleidung erforderlich ist bzw. falls das Bauwerk im Arbeitsbereich eine erforderliche Verkleidung bereits aufweist. Als Ausbauarbeiten gelten insbesondere: Foundationsschicht, Randabschlüsse, Beläge, Einbauten von vorfabrizierten Elementen und Fertigteilen, innere, von der Verkleidung unabhängige Ausbauten von Kavernen sowie (bei Strassentunnels) nach der inneren Verkleidung ausgeführte Injektionen und gleichzeitig mit der Foundationsschicht erstellte Entwässerungen.

⁴ Mit «bergmännisch» sind Untertagsarbeiten gemeint, unabhängig vom Vortriebsverfahren, wie Sprengvortrieb, Vortrieb mit Tunnelbohrmaschine, Vortrieb mit Teilschnittmaschine, Schildbauweise usw.

9. Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen

Art. 59 Zulage bei dauernder Nachtschichtarbeit

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

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

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

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

Art. 60 Auslagenersatz bei Versetzungen, Mittagessenentschädigung und Kilometerentschädigung

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

2 Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegung anstelle einer Barentschädigung. Fehlt die entsprechende betriebliche Verpflegungsmöglichkeit oder können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, ist ihnen eine Mittagessenentschädigung von mindestens CHF 12.– auszurichten. Die Vertragsparteien der lokalen GAV können einen höheren Ansatz vereinbaren. Sie können zusätzliche Bestimmungen erlassen, die unter anderem die Einzelheiten der Anspruchsberechtigung regeln.

3 Benutzen Arbeitnehmende auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens CHF 0.60 je Kilometer Dienstfahrt.

10. Schlechtwetterentschädigung (aufgehoben)

Art. 61 aufgehoben

Art. 62 aufgehoben

Art. 63 aufgehoben

11. Krankheit, Unfall

Art. 64 Krankentaggeld-Versicherung

1 *Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung:* Der Betrieb ist verpflichtet, die dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden kollektiv für ein Taggeld von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern⁵. Mit den Taggeldleistungen des Kollektivversicherers ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a und 324b OR vollumfänglich abgegolten.

2 *Prämien:*

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

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

- a) Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, da die Arbeitnehmenden aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnehmen oder hätten aufnehmen müssen,
- b) Entschädigung des Lohnausfalles zu 80 % infolge Krankheit nach höchstens einem Karenztag zu Lasten der Arbeitnehmenden. Erfolgt ein Aufschub von höchstens 30 Tagen je Krankheitsfall, ist der Lohnausfall während dieser Zeit vom Arbeitgeber zu entrichten,

⁵ Nach Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) oder nach Versicherungsvertrag (VVG)

- c) Entrichtung des Krankentaggeldes (Krankengeld) während 720 Tagen (Taggelder) innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen,
- d) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 50 % beträgt,
- e) Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im Ausland, anders lautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und zudem die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist,
- f) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,
- g) Leistungen nach Art. 324a OR bei Arbeitnehmenden, für welche die Krankentaggeld-Leistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können,
- h) Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen gemäss Art. 71 Abs. 2 KVG in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass die aus der Kollektivversicherung ausscheidenden Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden, als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist darf höchstens ein Tag betragen.

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

5 *Managed-care-Modell:* Derartige Modell sind zulässig⁶, wenn kumulativ:

- a) die Minimalleistungen gemäss Abs. 3 dieses Artikels eingehalten werden (zu bestätigen durch die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission),
- b) mindestens eine Prämienersparnis von 10 % im Vergleich zu einer üblichen Kollektivtaggeld-Versicherung gemäss Abs. 3 dieses Artikels desselben Versicherers die Folge ist und
- c) alle in einem Betrieb betroffenen Arbeitnehmenden einem derartigen Modell zustimmen.

⁶ Gilt nur für Versicherungen nach VVG

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

Art. 65 Unfallversicherung

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

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

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

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

Art. 66 aufgehoben

Art. 67 aufgehoben

Art. 68 aufgehoben

13. Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen

Art. 69 aufgehoben

Art. 70 Verbot der Schwarzarbeit

1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Arbeitnehmenden keine entgeltliche Berufsarbeit für einen Dritten leisten, so-

fern sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenzieren.

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

3 Bei Zuwiderhandlung gegen dieses Verbot der Schwarzarbeit kann die zuständige paritätische Berufskommission – je nach Bedeutung des einzelnen Falles – eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe von höchstens CHF 3'000.– aussprechen. Diese Konventionalstrafe wird vom Lohn zurückbehalten und der paritätischen Berufskommission zur Verfügung gestellt, welche sie für die Anwendung und Durchsetzung der GAV zu verwenden hat. Im Wiederholungsfalle kann der Arbeitgeber ausserdem den Arbeitsvertrag aus wichtigen Gründen sofort auflösen; Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.

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

Art. 71 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers

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

Art. 72 Vertragswidriges Verhalten der Arbeitnehmenden

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

2 Die Entschädigungspflicht der Arbeitnehmenden entsteht bei:

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

punktes für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, wobei eine Toleranzfrist von 2 Tagen gilt;

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

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

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

14. Besondere Bestimmungen

Art. 73 Mitwirkungsgesetz

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

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

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

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

DRITTER TEIL: Vollzugs- und Schlussbestimmungen

1. Vollzug der normativen Bestimmungen

Art. 75 Zuständigkeit

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

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

Art. 76 Lokale paritätische Berufskommission⁷: Bestellung, Befugnisse und Aufgaben

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

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

3 *Aufgaben:* Die lokale paritätische Berufskommission⁸ hat folgende Aufgaben:

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

⁷ Adressen der Paritätischen Berufskommissionen (vgl. fünfter Teil)

⁸ Der lokalen PBK gleichgestellt ist die PK-UT (Anhang 12)

- b) insbesondere obliegen ihr:
1. die Durchführung von gemeinsamen Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;
 2. die Prüfung der betrieblichen Arbeitszeitkalender (Art. 25 Abs. 4 LMV) soweit dazu der LMV nicht eine andere Zuständigkeit festlegt, wie gemäss der Zusatzvereinbarung «Untertagbau» oder Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»;
 3. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung (Art. 42, 43 und 45 LMV);
 4. Vollzug der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6);
 5. Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb;
 6. Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Art. 33 der Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 5);
 7. allfällige Mitteilung an Behörden, wie kantonale Arbeitsämter, öffentliche schweizerische Bauherrschaften, bei rechtskräftig beurteilten Verstössen gegen den LMV (inkl. lokaler GAV).

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

- a) beschliesst eine Firma bezüglich Einhaltung des LMV zu kontrollieren bzw. kontrollieren zu lassen, sofern die Firma ihren Sitz in ihrem Gebiet hat bzw. die Baustelle sich in diesem Gebiet befindet. In den anderen Fällen benachrichtigt sie die örtlich zuständige lokale paritätische Berufskommission,
- b) führt mit bevollmächtigten Mitgliedern der Kommission in der Regel unter schriftlicher Voranzeige eine Kontrolle bezüglich Einhaltung des LMV durch und kontrolliert die Baustellen, soweit sich der Firmensitz bzw. die Baustellen in ihrem Gebiet befindet. Sie kann Rechtshilfe bei anderen lokalen paritätischen Berufskommissionen anfordern,
- c) erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher der betroffenen Firma zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist, in der Regel zwei Wochen, zugestellt wird,

- d) sie kann die Aufgaben gemäss lit. b und c auch durch einen spezialisierten Dritten vornehmen lassen,
 - e) fasst nach Abschluss der Untersuchung einen schriftlichen Beschluss, der den eigentlichen Beschluss, eine kurze Begründung sowie eine Rechtsmittelbelehrung zu enthalten hat. Im Beschluss ist festzuhalten:
 1. ob das Verfahren ohne Folgen eingestellt wird oder
 2. ob neben der Feststellung der Verletzung des LMV bzw. des lokalen GAV eine Verwarnung oder eine Sanktion ausgesprochen wird,
 3. ob eine allfällig Mitteilung an die Behörden erfolgt und
 4. die Tragung (Verlegung) der Kontroll- und Verfahrenskosten.
- 5 *Zuständigkeit:* Für den Entscheid (Beschluss) ist die lokale paritätische Kommission am Sitz der betroffenen Firma zuständig; sie wird auch tätig, falls ihr eine andere paritätische Kommission eine allfällige Verletzung von LMV-Bestimmungen mitteilt. Bei Firmen mit Sitz im Ausland ist die lokale paritätische Kommission am Ort der Baustelle zuständig. Besondere Regelungen, wie bei Untertagbauarbeiten oder bei Arbeiten des Grund- und Spezialtiefbaus, bleiben vorbehalten.
- 6 *Rechtshilfe:* Verweigert eine angerufene paritätische Berufskommission die angebehrte Rechtshilfe gemäss Absatz 4 dieses Artikels (lit. a und b), bestimmt die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK die für die Kontrolle und die allenfalls zu ergreifenden Sanktionen zuständige paritätische Berufskommission.

Art. 77 Lokales Schiedsgericht: Bestellung und Aufgaben

1 *Bestellung Schiedsgericht:* Die Vertragsparteien des lokalen GAV, die bei Inkraftsetzung der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission SVK⁹ 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 Vertragsparteien bestellt wird, und aus je zwei sachverständigen Schiedsrichtern, die ebenfalls von den Vertragsparteien bezeichnet werden. Ist eine Einigung über den Obmann in der gesetzten Frist nicht möglich, so wird er von der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission innert zweier Monate nach Anrufung durch eine Vertragspartei bezeichnet.

⁹ Ersetzt seit 1. Juli 2006 die Vollzugskommission der SPK

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 79 Sanktionen

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

2 Die paritätische Berufskommission ist berechtigt:

- a) eine Verwarnung auszusprechen;
- b) eine Konventionalstrafe bis zu CHF 50'000.– zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
- c) die Neben- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen;
- d) die in Art. 70 LMV («Verbot der Schwarzarbeit») vorgesehenen Sanktionen zu verhängen.

2^{bis} 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.

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

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

4 Im lokalen GAV kann die gemeinsame Durchführung, beschränkt auf die Durchsetzung von Konventionalstrafen der paritätischen Berufskommission (Art. 357b Abs. 1 lit. c OR) aufgenommen werden, sofern die Vertragsparteien von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollen und die erforderliche Ermächtigung nach Art. 357b Abs. 2 OR vorliegt.

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

2. Schlussbestimmungen

Art. 80 Bestimmungen des OR

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

Art. 81 Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Die Vertragsparteien des LMV anerkennen Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

Art. 82 Dauer des LMV

1 Der LMV 2006 tritt am 1. Januar 2006, frühestens jedoch mit der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Schweizerischen Bundesrat in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2008. Er verlängert sich automatisch bis zum 31. Dezember 2009, sofern keine der Vertragsparteien die Verlängerung bis zum 30. Juni 2008 schriftlich ablehnt.

2 Bezüglich der Möglichkeit einer vorzeitigen Auflösung dieses Vertrages gelten die Bestimmungen von Art. 51 LMV sowie der Vereinbarung zum Übergang vom LMV 2005 zum LMV 2006 vom 26. Mai 2005.

VIERTER TEIL: Anhänge

Die nachfolgenden Anhänge sind integrierende Bestandteile des LMV 2006

- 1 Protokollvereinbarung zum LMV zu den «Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge» sowie zur «Berechtigung zum Abschluss von Anschlussverträgen» vom 26. Mai 2005
- 2 Zusatzvereinbarung über die Anpassung der Löhne 2006 vom 26. Mai 2005
- 3 aufgehoben
- 4 aufgehoben
- 5 Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» vom 26. Mai 2005
- 6 Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen vom 26. Mai 2005
- 7 Protokollvereinbarung zum betrieblichen Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV 2006 vom 26. Mai 2005
- 8 Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des prozentualen 13. Monatslohnes
- 9 Basislöhne vom 1. Februar 2006
- 10 Merkblatt betreffend Krankentaggeld-Versicherung für das Bauhauptgewerbe vom 26. Mai 2005
- 11 aufgehoben
- 13 Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten vom 8. Dezember 2005
- 13 Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau» vom 26. Mai 2005
- 14 aufgehoben
- 15 Katalog über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q sowie SVK-Merkblatt für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise
- 16 Richtlinie über Schichtarbeit vom 26. Mai 2005
- 17 Zusatzvereinbarung zum Landesmantelvertrag für das Betontrenngewerbe vom 26. Mai 2005

FÜNFTER TEIL: Adressen der Paritätischen Kommissionen

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

D. Lehmann	W. Messmer	M. Buro
------------	------------	---------

Für die Gewerkschaft Unia

H. U. Scheidegger	V. Pedrina	J. Robert
-------------------	------------	-----------

Für die Gewerkschaft Syna

E. Zülle	M. Haas	P.-A. Grosjean
----------	---------	----------------

