

---

*SBV - Schweizerischer Baumeisterverband  
Gewerkschaft Unia  
Gewerkschaft Syna*

*SSE - Société Suisse des Entrepreneurs  
Syndicat Unia  
Syndicat Syna*

**V E R E I N B A R U N G**  
**über den**  
**Landesmantelvertrag für das schweizerische**  
**Bauhauptgewerbe 2023-2025 (LMV 2023) sowie**  
**die Löhne 2023**  
vom 29. November 2022

zwischen

**Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)**  
Weinbergstrasse 49, 8006 Zürich

einerseits

sowie

**Gewerkschaft Unia**  
Weltpoststrasse 20, 3015 Bern

und

**Gewerkschaft Syna**  
Römerstrasse 7, 4600 Olten

andererseits

## **Kapitel I: Zweck und Umfang der Vereinbarung**

Die vorliegende Vereinbarung regelt den Übergang vom LMV 2019 – 2022 zum neuen LMV 2023, die Lohnanpassung für das Jahr 2023 im Bauhauptgewerbe sowie die redaktionelle Bereinigung des LMV.

## **Kapitel II: Der LMV 2023 und Lohnanpassungen**

### **Art. 1 Inhalt**

Der Inhalt des LMV 2023 entspricht dem am 31.12.2022 gültigen Text des LMV 2019 – 2022 sowie all seinen Anhängen und den per 31.12.2022 gültigen Protokollvereinbarungen mit den nachfolgenden Änderungen

### **Art. 2 Basislöhne**

Die Basislöhne gemäss Art. 41 LMV, Anhang 9, Art. 6 Abs. 2 Anhang 13 und Art. 5 Abs. 2 Anhang 17, Stand 31.12.2022 werden auf den 1.1.2023 um CHF 100.00 pro Monat bzw. analog die Stundenlöhne (mathematisch gerundet auf CHF 0.05) erhöht. Die jeweiligen Tabellen sind im Anhang II zu dieser Vereinbarung enthalten.

### **Art. 3 Effektivlöhne**

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

Für Arbeitnehmende, die im Sinne von Artikel 45 Absatz 1 Buchstabe a Ziffer 1 LMV dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, welche die vorstehenden Ansätze gemäss Art. 41 Abs. 1 unterschreiten kann.

Berechnungsgrundlage für die Anpassung ist der Einzellohn vom 31. Dezember 2022. Ab dem 1. Juli 2022 bereits vereinbarte generelle (betriebsweite) Teuerungsanpassungen und Lohnerhöhungen können an die vorstehende Erhöhung per 1. Januar 2023 angerechnet werden.

### **Art. 4 Weitere Änderungen**

#### Art. 8 Abs. 2 LMV

2 Geltungsbereich: Dem Parifonds Bau sind die räumlich, betrieblich und persönlich dem Landesmantelvertrag unterstehenden Arbeitgeber und die in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer inkl. Lernenden unterstellt. Ausgenommen sind Betriebe, in den Kantonen Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis, welche einem der kantonalen, paritätischen Fonds («Fonds paritaire du secteur principal de la construction» in Genf, «Fonsopar» in Neuenburg, «Fondo formazione professionale» im Tessin, «Contribution de solidarité professionnel de l'industrie vaudoise de la construction et

contribution patronale pour la relève» in der Waadt, «Paritätischer Fonds des Hoch- und Tiefbaugewerbes» im Wallis) angeschlossen sind.

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

Art. 8 Abs. 4 LMV (Vorschlag SBV)

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

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

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

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

Art. 13 erhält folgenden Wortlaut:

1 Die Vertragsparteien des LMV bestellen zum Zweck der Anwendung und Durchsetzung des LMV für die ganze Dauer dieses Vertrages eine Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK in der Rechtsform eines Vereins, dessen Vereinsversammlung sich aus je sieben Vertretern der am LMV beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammensetzt. Die Statuten und allfällige Änderungen bedürfen der Genehmigung der Vertragsparteien.

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

~~2<sup>bis</sup>~~-3 Die SVK-Vereinsversammlung delegiert die ihr nicht ausschliesslich vorbehaltenen Aufgaben dem Vereinsvorstand, der sich paritätisch aus sechs Vertretern der SVK-Mitglieder zusammensetzt. Die Arbeitnehmerorganisationen sind im SVK-Vorstand wie folgt vertreten: zwei Vertreter der Unia, ein Vertreter der Syna.

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

Art. 13bis erhält folgenden Wortlaut:

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

- 2 Nebst Beschlüssen gemäss Abs. 1 hiervor obliegen dem Vorstand insbesondere
- a. die Koordination und Unterstützung der Tätigkeiten der paritätischen Berufskommissionen sowie deren Ausbildung und Beratung bei der Durchsetzung des LMV;
  - b. Entscheide in Einzelfällen über Zuständigkeitsfragen zwischen den paritätischen Berufskommissionen und Weisungen in Einzelfällen;
  - c. die Kontrolle der Geschäftstätigkeit der paritätischen Berufskommissionen sowie die Koordination des Vollzuges des LMV mit anderen Vollzugsorganen und staatlichen Behörden.
- 3 Die SVK bestellt das ständige SVK-Sekretariat.

Art. 14 erhält folgenden Wortlaut:

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

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

Art. 15 Zuständigkeit der staatlichen Gerichte

Für die Beurteilung von Vertragsverletzungen sind die staatlichen Gerichte zuständig.

Art. 16 Sanktionen bei Vertragsverletzungen

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

Art. 24 Abs. 1 erhält folgenden Wortlaut:

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

Art. 25 Abs. 1 erhält folgenden Wortlaut:

1 Wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit): Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch den Betrieb in einem bis spätestens Ende April für das folgende Abrechnungsjahr erstellten Arbeitszeitkalender innerhalb der Vorgaben nach Abs. 2 festgelegt. Die Vertragsparteien stellen gemeinsam erarbeitete Muster für diese Arbeitszeitkalender zur Verfügung. Unterlässt der Betrieb die Erstellung und Bekanntgabe eines Arbeitszeitkalenders an die Mitarbeitenden, gilt der sektionale Arbeitszeitkalender am Ort des Betriebes, welchen die lokalen paritätischen Berufskommissionen jährlich erstellen. Sie können dabei zur Berücksichtigung besonderer geografischer und klimatischer Bedingungen in ihrem Gebiet sowie für Betriebsteile oder Einheiten, die zu mehr als 60 % ihrer Arbeitszeit mit Belagseinbau beschäftigt sind, soweit notwendig von Abs. 2 abweichen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender darf dabei nicht über die von der paritätischen Kommission gesetzten Grenzen (Bandbreite) hinausgehen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender ist der paritätischen Berufskommission bis Mitte Mai zuzustellen.

Art. 25 Abs. 2 erhält folgenden Wortlaut:

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).

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

Art. 25 Abs. 3ter

3<sup>ter</sup> Behandlung von nicht gearbeiteten Ausfallstunden: Ist im Nachhinein im Vergleich zur früheren Arbeitszeitreduktion weniger Mehrarbeit erforderlich, dann geht die Differenz zulasten des Arbeitgebers, d. h. der Arbeitgeber darf am Jahresende den Lohn des Arbeitnehmenden nicht entsprechend kürzen, obwohl der Arbeitnehmende insgesamt weniger gearbeitet hat. ~~Ein Übertrag in Form von Reservestunden ist nicht möglich.~~ Für den Übertrag von Minderstunden gilt Art. 26 Abs. 2.

Art. 26 Überstunden und Minderstunden

1 Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden, die zu wenig geleisteten Minderstunden. Lehrlinge dürfen nur mit Zurückhaltung und unter Berücksichtigung ihres Alters und ihrer schulischen Verpflichtungen zur Leistung von Überstunden herangezogen werden. Der Betrieb kann eine der nachfolgenden (Abs. 2) Varianten wählen, muss diese Wahl jedoch bis Ende April jeden Jahres verbindlich der Paritätischen Kommission mitteilen. Die gewählte Variante gilt jeweils mindestens für ein Abrechnungsjahr. Erfolgt keine Wahl, gilt Variante a).

2 Alle gearbeiteten Stunden über 48 Stunden geben Anspruch auf einen Zuschlag von 25%. Maximal zwei Stunden können auf neue Rechnung vorgetragen werden, die

übrigen Stunden sind im Folgemonat zum Grundlohn mit Zuschlag zu entschädigen. Der Zuschlag ist in jedem Fall im Folgemonat auszuführen. Insgesamt dürfen jedoch pro Monat maximal 25 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und soweit der Gesamtsaldo: bei Variante a) 100 Stunden, bei Variante b) 80 Stunden nicht übersteigt. Alle weiteren im laufenden Monat erarbeiteten Überstunden sind ebenfalls am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen. Bei Variante b) dürfen Minderstunden Ende Monat auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und solange der Gesamtsaldo von 20 Minderstunden nicht überschritten wird. Weitergehende Minderstunden verfallen zulasten des Arbeitgebers, sofern er nicht beweist, dass sie auf persönliches Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.

2<sup>bis</sup> Die Limite von 25 Stunden gilt unverändert für alle Arbeitsverhältnisse ab einem Anstellungsgrad von 70%.

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

4 Der Überstundensaldo ist bis Ende April jedes Jahres vollständig abzubauen. Ist dies aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich, ist der verbleibende Saldo Ende April zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen. Für den Übertrag von Minderstunden gilt Art. 26 Abs. 2, sofern das Abrechnungssystem gemäss Variante b) beibehalten wird.

Art. 26 Abs. 5 erhält folgenden Wortlaut:

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

Art. 38 Abs. 5 (neu):

5 Prozentuale Abgeltung: Alternativ kann die prozentuale Abgeltung der Feiertage schriftlich vereinbart werden. Massgebend ist jeweils der von der zuständigen paritätischen Berufskommission jährlich bestimmte Prozentsatz. Die Auszahlung erfolgt mit der monatlichen Lohnauszahlung. Die Abgeltungsmethode darf unterjährig nicht gewechselt werden.

Art. 39 Abs. 1 lit. c) und d) erhalten folgenden Wortlaut:

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

- a) Entlassung aus der Wehrpflicht: ½ Tag. Der Anspruch beträgt 1 Tag, sofern der Ort, an welchem die Inspektion stattfindet, so weit entfernt ist, dass die Arbeitnehmenden nicht mehr zur Arbeit erscheinen können.

- b) Verheiratung der Arbeitnehmenden: 1 Tag
- c) Vaterschaftsurlaub bei Geburt eines eigenen Kindes: 10 Tage. Bezug des Vaterschaftsurlaubs richtet sich nach Artikel 329g OR. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung (EO) fällt dem Arbeitgeber zu.
- d) [...]

Art. 50 Abs. 1<sup>bis</sup> (neu):

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

2 [...]

Art. 57 erhält folgenden Wortlaut:

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 % gemäss folgender Tabelle ausgerichtet:

- |  |            |
|--|------------|
| a) <u>Kniehohle Stiefel</u>                      | <u>25%</u> |
| b) <u>Stiefel, die bis zu den Hüften reichen</u> | <u>35%</u> |
| c) <u>Hose für die Arbeit im Wasser</u>          | <u>50%</u> |

Art. 60 Abs. 3 lautet neu wie folgt:

3 Benutzen Arbeitnehmende auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens CHF 0.70 je Kilometer Dienstfahrt.

Art. 75 und 76 erhalten folgenden Wortlaut:

Art. 75 Zuständigkeit Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrags

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

2 Bestellung der lokalen paritätischen Berufskommissionen Bauhauptgewerbe: In den lokalen Vertragsgebieten bestehen lokale paritätische Berufskommission (PBK) in der Rechtsform eines Vereins. Die Statuten sind von den Vertragsparteien des LMV zu genehmigen. Bestellte lokale paritätische Berufskommissionen sind ausdrücklich ermächtigt, den LMV während seiner Gültigkeit zu vollziehen.

3 Die lokalen paritätischen Berufskommissionen sind zur Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs der Vertragsparteien gemäss Artikel 357b OR in eigenem Namen auch in gerichtlichen Verfahren befugt.

4 Mitglieder der lokalen paritätischen Berufskommissionen sind in der Regel die lokalen Vertretungen der LMV Vertragsparteien.

5 Paritätische Kommission Untertagbau (PK-UT): Für alle Untertagbauten besteht die paritätische Kommission Untertagbau, welche Anhang 12 in der Zusatzvereinbarung «Untertagbauvereinbarung» geregelt ist.

6 Befugnisse und Aufgaben

- a) Die lokale paritätische Berufskommission hat die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des LMV inklusive deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen, sofern im LMV oder in einer anderen Vereinbarung keine andere Lösung getroffen wurde, und den lokalen GAV anzuwenden und durchzusetzen sowie allfällige Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten über die Anwendung des lokalen GAV zu schlichten;
- b) insbesondere obliegen ihr folgende Aufgaben und Befugnisse gemäss Art. 357b Abs. 1 OR:
  1. die Durchführung von gemeinsamen Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;
  2. die Durchsetzung des Anspruchs auf Feststellung;
  3. die Fällung und der Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten;
  4. die Prüfung der betrieblichen Arbeitszeitkalender (Art. 27 Abs. 7 LMV), soweit dazu der LMV nicht eine andere Zuständigkeit festlegt, wie gemäss der «Untertagbauvereinbarung» oder Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»;
  5. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung (Art. 38, 39 und 40 LMV);
  6. Vollzug der «Unterkunftsvereinbarung»;
  7. Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb;
  8. Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Art. 33 der «Mitwirkungsvereinbarung»;
  9. allfällige Mitteilung an Behörden, wie kantonale Arbeitsämter, öffentliche schweizerische Bauherrschaften, bei rechtskräftig beurteilten Verstössen gegen den LMV (inkl. lokaler GAV).

Art. 76 Verfahren

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

2 Kontrollen: Die paritätische Berufskommission:

- a) beschliesst eine Firma bezüglich Einhaltung des LMV zu kontrollieren bzw. kontrollieren zu lassen, sofern die Firma ihren Sitz in ihrem Gebiet hat bzw. die Baustelle sich in diesem Gebiet befindet. In den anderen Fällen benachrichtigt sie die zuständige paritätische Berufskommission;

- b) führt in der Regel unter schriftlicher Voranzeige eine Kontrolle bezüglich Einhaltung des LMV durch und kontrolliert die Baustellen, soweit sich der Firmensitz bzw. die Baustellen in ihrem Gebiet befindet. Sie kann Rechtshilfe bei anderen 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) kann die Aufgaben gemäss lit. b und c auch durch einen spezialisierten Dritten vornehmen lassen.

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

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

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

5 *Zuständigkeit*: Für den Entscheid (Beschluss) zuständig ist die paritätische Kommission, die am Sitz der betroffenen Firma zuständig ist; sie wird auch tätig, falls ihr eine andere paritätische Kommission eine allfällige Verletzung von LMV-Bestimmungen mitteilt. Bei Firmen mit Sitz im Ausland ist die paritätische Kommission am Ort der Baustelle zuständig. Besondere Regelungen, wie bei Untertagbauarbeiten oder bei Arbeiten des Grund- und Spezialtiefbaus, bleiben vorbehalten.

6 *Rechtshilfe*: Verweigert eine angerufene paritätische Berufskommission die angeehrte Rechtshilfe gemäss Abs. 4 2 dieses Artikels (lit. a und b), bestimmt die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK die für die Kontrolle und die allenfalls zu ergreifenden Sanktionen zuständige paritätische Berufskommission.

Art. 78<sup>bis</sup> Abs 2 (neu):

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

Art. 82 Abs. 1 erhält folgenden Wortlaut:

I Der LMV 2023–2025 tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2025.

Anhang 12, Art. 14 erhält folgenden Wortlaut:

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

1.1 Für die Verbesserung der Qualität der Kantinenverpflegung und Vergrößerung des Angebots auf Baustellen mit ununterbrochenem Schichtbetrieb gemäss Art. 17 Abs. 2 Anhang 12 LMV hat jeder Arbeitnehmende Anspruch auf einen täglichen Verpflegungszuschlag von CHF 3.-. Damit fördern die Sozialpartner ein gesundheitsbewusstes Ernährungsverhalten und nehmen Einfluss auf die Qualität der Verpflegung auf der Baustelle.

1.3 (wird gestrichen)

2 Weiterer Auslagenersatz wird in den folgenden Fällen ausgerichtet:

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

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

- a) An den gemäss gültigem Schichtplan definierten Arbeitstagen hat der Arbeitnehmende Anspruch auf die Vollversetzung (Unterkunft und Verpflegung).  
Eine Übersicht über die verschiedenen Varianten bei der Anwendung der Vollversetzung ist in der Beilage 1 zum Anhang 12 LMV aufgeführt.  
Bei einem Arbeitsunterbruch von weniger als 48 Std. hat der Arbeitnehmende während des Unterbruchs ebenfalls Anspruch auf die Vollversetzung (Unterkunft und Verpflegung) analog Ziffer 2.2 Buchstabe a vorstehend.  
Beträgt der Arbeitsunterbruch 48 Std. oder mehr, erhalten die Arbeitnehmer während des Unterbruchs keine Vollversetzungsentschädigung. In diesem Falle sind die Kosten für das Logis nicht durch den Arbeitnehmer zu tragen.

*Die obengenannte Beilage ist im Anhang III zu dieser Vereinbarung enthalten.*

Anhang 15 Art. 1.2. erhält folgenden Wortlaut:

Art. 1.2 Anhang 15 LMV (Vorschlag Redaktionelle Überarbeitung)

- a) Baumaschinenführer mit Abschluss gemäss allen Prüfungsreglementen Baumaschinenführer vom 15. August 1988 (inbegriffen die Maschinisten mit Ausbildung und Abschluss in den Kantonen Neuenburg, Wallis,

Waadt und Genf) bis und mit demjenigen vom 1. Januar 2010 für Baumaschinenführer.

b) Baumaschinenführer mit Ausbildung und Abschluss in den Kantonen Neuenburg, Wallis, Waadt und Genf; im Kanton Genf gehen die Regelungen der Zusatzvereinbarung «Genf» vor.

c) Baumaschinenführer mit Ausweis K-BMF M2 – M7 (M1 ausgenommen), welche mehr als gelegentlich als Baumaschinenführer tätig sind.

d) Ist jemand nur gelegentlich, das heisst weniger als 20 % der Arbeitstage als Baumaschinenführer M2-M7 tätig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Lohnklasse B. Ob gelegentliche Tätigkeit vorliegt, haben die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Beginn des Jahres schriftlich zu vereinbaren.

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

#### 2.3 Frankreich

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

#### 2.3 — Dänemark

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

#### Anhang 17, Art. 7 Abs. 1 und 2:

Verpflegungsentschädigung: In Abänderung von Art. 60 LMV wird allen auf Baustellen tätigen Arbeitnehmenden pro Hauptmahlzeit eine Zulage von CHF 16.– ausgerichtet.

Evtl. höhere Entschädigungen in lokalen/regionalen Vereinbarungen bleiben vorbehalten.

## **Kapitel III: AVE, Bereinigung des LMV 2023**

### **Art. 1**

Die Parteien dieser Vereinbarung setzen alles daran, dass der LMV 2023 auf den nächstmöglichen Zeitpunkt allgemeinverbindlich erklärt wird. Sie verpflichtet sich, allfällige Einsprachen gemeinsam zu bekämpfen und alles in ihrer Macht Stehende zu unternehmen, um allfällige Einsprecher zum Rückzug der Einsprachen zu bewegen.

### **Art. 2**

Die Parteien verpflichten sich, innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung des LMV 2023 dem Seco einen neuen Grundbeschluss auf der Basis der Synopse zur redaktionellen Überarbeitung des LMV gemäss Vorschlag der Arbeitsgruppe „Bereinigung des LMV“ (synoptische Darstellung, Stand Oktober 2022) und unter zusätzlicher Berücksichtigung der vorstehenden

Änderungen zu beantragen. Die Synopse zur redaktionellen Überarbeitung des LMV ist im Anhang I zu dieser Vereinbarung enthalten.

## **Kapitel IV: Gemeinsame Erklärung**

### **Art. 1**

Die Parteien setzen eine Arbeitsgruppe ein, die sich bis Mitte 2024 mit den folgenden Themen befasst und den Vertragsparteien neue Lösungsvorschläge unterbreitet:

- Auszahlung oder Übertragung der Überstunden gemäss Art. 26 Abs. 4 LMV sowie die diesbezüglichen Regelungen;
- Neugestaltung der Arbeitszeit und vertiefte Diskussion zur Regelung der Reisezeit;
- Moderne Arbeitszeitformen, welche sowohl den Interessen der Firmen wie der Arbeitnehmenden Rechnung trägt.
- Gesundheitsschutz, insbesondere bei Schlechtwetter;
- Möglichkeiten der Einführung eines «Langzeitferien- bzw. -überstundenkontos»;
- Verbesserung der Situation älterer Arbeitnehmer;
- Berufsförderung
- Verbesserung der Attraktivität der Bauausbildungen.

### **Art. 2**

Die Parteien verpflichten sich, mit Abschluss dieser Vereinbarung und während der Geltungsdauer des LMV 2023, auf Klagen aus potenziellen Friedenspflichtverletzungen des LMV 2019-2022 sowie auf Klagen in Zusammenhang mit der Reisezeit zu verzichten.

## **Kapitel V: Schlussbestimmung und Inkrafttreten**

Diese Vereinbarung tritt unter Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Verbandsorgane mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Zürich, den 29. November 2022

### **Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV**

Bernhard Salzmann

Gian-Luca Lardi

Michael Kehrli

### **Für die Gewerkschaft Unia**

Nico Lutz

Vania Alleva

Chris Kelley

**Für die Gewerkschaft Syna**

Johann Tscherrig

Regula Thommen

**ANHANG I:**

Synopse zur redaktionellen Überarbeitung des LMV gemäss Vorschlag der Arbeitsgruppe „Bereinigung des LMV“

**ANHANG II:**

**Tabellen der Basislöhne** gemäss Art. 41 LMV, Anhang 9, Art. 6 Abs. 2 Anhang 13 und Art. 4 Abs. 4 Anhang 17 für 2023 und 2024

**Anhang III:**

**Anwendung der Vollversetzung** (Anhang 12 Art. 14 Absatz 2 Ziffer 2.2 Buchstabe a LMV in Verbindung mit Art. 60 LMV und Anhang 6 LMV)