## LMV - Redaktionelle Überarbeitung: Synopsis BISHER (inkl. Zusatzvereinbarungen 2019 und 2023) vs. NEU (mit Änderungen) vs. NEU (Änderungen integriert)

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **ERSTER TEIL: Allgemeine Bestimmungen (Schuldrechtliche Bestimmungen)** | **ERSTER TEIL: Allgemeine Bestimmungen (Schuldrechtliche Bestimmungen)** | **ERSTER TEIL: Allgemeine Bestimmungen (Schuldrechtliche Bestimmungen)** |
| ***1. Geltungsbereich*** | ***Kapitel 1 Geltungsbereich*** | ***Kapitel 1 Geltungsbereich*** |
| **Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich** | **Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich** | **Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich** |
| *1* Der Landesmantelvertrag (LMV) für das schweizerische Bauhauptgewerbe gilt für das ganze Gebiet der schweizerischen Eidgenossenschaft. | ~~*1*~~ Der Landesmantelvertrag (LMV) für das schweizerische Bauhauptgewerbe gilt für das ganze Gebiet der schweizerischen Eidgenossenschaft. | 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. | ~~*2* Ausgenommen sind die Zimmereibetriebe der Kantone Freiburg, Graubünden, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf, Jura und des Berner Juras.~~ | |
| **Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich** | **Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich** | **Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich** |
| *1* Der Landesmantelvertrag (LMV) gilt für in- und ausländische in der Schweiz tätige Betriebe, bzw. Betriebsteile, Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmer beschäftigen, wenn deren Haupttätigkeit, d.h. ihr Gepräge, im Bereich des Bauhauptgewerbes liegt. | *1* Der ~~Landesmantelvertrag (~~LMV~~)~~ gilt für in- und ausländische in der Schweiz tätige Betriebe, bzw. Betriebsteile, Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmer beschäftigen, wenn deren Haupttätigkeit, d.h. ihr Gepräge, im Bereich des Bauhauptgewerbes liegt. | *1* Der LMV gilt für in- und ausländische in der Schweiz tätige Betriebe, bzw. Betriebsteile, Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmer beschäftigen, wenn deren Haupttätigkeit, d.h. ihr Gepräge, im Bereich des Bauhauptgewerbes liegt. |
| *2* Das Gepräge Bauhauptgewerbe liegt insbesondere vor, wenn eine oder mehrere der nachstehenden Tätigkeiten durch den Betrieb oder den Betriebsteil hauptsächlich, d.h. überwiegend ausgeführt werden:<br>a) Hochbau, Tiefbau (einschliesslich Spezialtiefbau), Untertagbau und Strassenbau (inkl. Belagseinbau);<br>b) Aushub, Abbruch (inklusive Rückbau und Sanierung von asbestbelasteten Bauwerken), Lagerung und Recycling von Aushub-, Abbruch- und anderen nicht industriell hergestellten Baumaterialien; ausgenommen sind stationäre Recyclinganlagen ausserhalb der Baustelle und bewilligte Deponien gemäss Art. 35 VVEA[3] sowie das in ihnen beschäftigte Personal;<br>c) Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie Pflästereibetriebe;<br>d) Marmor- und Granitgewerbe;<br>e) Gerüst-, Fassadenbau- und Fassaden-Isolationsbetriebe, ausgenommen Betriebe, die in der Gebäudehülle tätig sind. Der Begriff Gebäudehüllen schliesst ein: geneigte Dächer, Unterdächer, Flachdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazugehörenden Unterbau und Wärmedämmung);<br>f) Abdichtungs- und Isolationsbetriebe für Arbeiten an der Gebäudehülle im weiteren Sinn und analoge Arbeiten im Tief- und Untertagbau;<br>g) Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneidunternehmen;<br>h) Betriebe, die Asphaltierungen ausführen und Unterlagsböden erstellen;<br>i) Gartenbaufirmen, soweit ihr Gepräge im Bauhauptgewerbe liegt, d. h. sie mehrheitlich Arbeiten im Sinne des vorliegenden betrieblichen Geltungsbereichs, wie Bauarbeiten, Planierungen, Maurerarbeiten usw. ausführen;<br>j) (aufgehoben)<br>k) Transporte von und zu Baustellen. Ausgenommen sind Anlieferungen von industriell hergestellten Baumaterialien (z. B. Backsteine, Betonwaren, Armierungseisen, Transportbeton und Strassenbeläge usw.).<br>l) (aufgehoben) | *2* Das Gepräge Bauhauptgewerbe liegt insbesondere vor, wenn eine oder mehrere der nachstehenden Tätigkeiten durch den Betrieb oder den Betriebsteil hauptsächlich, d.h. überwiegend ausgeführt werden:<br>a) Hochbau, Tiefbau (einschliesslich Spezialtiefbau), Untertagbau und Strassenbau (inkl. Belagseinbau);<br>b) Aushub, Abbruch (inklusive Rückbau und Sanierung von asbestbelasteten Bauwerken), Lagerung und Recycling von Aushub-, Abbruch- und anderen nicht industriell hergestellten Baumaterialien; ausgenommen sind stationäre Recyclinganlagen ausserhalb der Baustelle und bewilligte Deponien gemäss Art. 35 VVEA3 sowie das in ihnen beschäftigte Personal;<br>c) Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie Pflästereibetriebe;<br>d) Marmor- und Granitgewerbe;<br>e) Gerüst-, Fassadenbau- und Fassaden-Isolationsbetriebe, ausgenommen Betriebe, die in der Gebäudehülle tätig sind. Der Begriff Gebäudehüllen schliesst ein: geneigte Dächer, Unterdächer, Flachdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazugehörenden Unterbau und Wärmedämmung);<br>f) Abdichtungs- und Isolationsbetriebe für Arbeiten an der Gebäudehülle im weiteren Sinn und analoge Arbeiten im Tief- und Untertagbau;<br>g) Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneidunternehmen;<br>h) Betriebe, die Asphaltierungen ausführen und Unterlagsböden erstellen;<br>i) Gartenbaufirmen, soweit ihr Gepräge im Bauhauptgewerbe liegt, d. h. sie mehrheitlich Arbeiten im Sinne des vorliegenden betrieblichen Geltungsbereichs, wie Bauarbeiten, Planierungen, Maurerarbeiten usw. ausführen;<br>~~j) (aufgehoben)~~<br>k) Transporte von und zu Baustellen. Ausgenommen sind Anlieferungen von industriell hergestellten Baumaterialien (z. B. Backsteine, Betonwaren, Armierungseisen, Transportbeton und Strassenbeläge usw.).<br>l) ~~(aufgehoben)~~ | *2* Das Gepräge Bauhauptgewerbe liegt insbesondere vor, wenn eine oder mehrere der nachstehenden Tätigkeiten durch den Betrieb oder den Betriebsteil hauptsächlich, d.h. überwiegend ausgeführt werden:<br>a) Hochbau, Tiefbau (einschliesslich Spezialtiefbau), Untertagbau und Strassenbau (inkl. Belagseinbau);<br>b) Aushub, Abbruch (inklusive Rückbau und Sanierung von asbestbelasteten Bauwerken), Lagerung und Recycling von Aushub-, Abbruch- und anderen nicht industriell hergestellten Baumaterialien; ausgenommen sind stationäre Recyclinganlagen ausserhalb der Baustelle und bewilligte Deponien gemäss Art. 35 VVEA[3] sowie das in ihnen beschäftigte Personal;<br>c) Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie Pflästereibetriebe;<br>d) Marmor- und Granitgewerbe;<br>e) Gerüst-, Fassadenbau- und Fassaden-Isolationsbetriebe, ausgenommen Betriebe, die in der Gebäudehülle tätig sind. Der Begriff Gebäudehüllen schliesst ein: geneigte Dächer, Unterdächer, Flachdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazugehörenden Unterbau und Wärmedämmung);<br>f) Abdichtungs- und Isolationsbetriebe für Arbeiten an der Gebäudehülle im weiteren Sinn und analoge Arbeiten im Tief- und Untertagbau;<br>g) Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneidunternehmen;<br>h) Betriebe, die Asphaltierungen ausführen und Unterlagsböden erstellen;<br>i) Gartenbaufirmen, soweit ihr Gepräge im Bauhauptgewerbe liegt, d. h. sie mehrheitlich Arbeiten im Sinne des vorliegenden betrieblichen Geltungsbereichs, wie Bauarbeiten, Planierungen, Maurerarbeiten usw. ausführen;<br>j) Transporte von und zu Baustellen. Ausgenommen sind Anlieferungen von industriell hergestellten Baumaterialien (z. B. Backsteine, Betonwaren, Armierungseisen, Transportbeton und Strassenbeläge usw.). |
| *3* Im Weiteren gilt die detaillierte Liste der Tätigkeiten in Anhang 7. Soweit Anhang 7 LMV Abweichungen zu den vorangehenden Absätzen 1 und 2 enthält, gehen diese dem Anhang 7 vor. | Im Weiteren gilt die detaillierte Liste der Tätigkeiten in Anhang ~~7~~ 1. Soweit Anhang ~~7~~ 1 LMV Abweichungen zu den vorangehenden Absätzen 1 und 2 enthält, gehen diese dem Anhang ~~7~~ 1 vor. | *3* Im Weiteren gilt die detaillierte Liste der Tätigkeiten in Anhang 1. Soweit Anhang 1 LMV Abweichungen zu den vorangehenden Absätzen 1 und 2 enthält, gehen diese dem Anhang 1 vor. |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| *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. | (unverändert) | *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. 2bis Betrieblicher Geltungsbereich bei gemischten Betrieben** | **Art. ~~2bis~~ 3 Betrieblicher Geltungsbereich bei gemischten Betrieben** | **Art. 3 Betrieblicher Geltungsbereich bei gemischten Betrieben** |
| *1 Echte und unechte Mischbetriebe:* Grundsätzlich wird zwischen Mischbetrieben ohne eigenständige Betriebsteile (sog. unechte Mischbetriebe) und solchen mit eigenständigen Betriebsteilen (sog. echte Mischbetriebe) unterschieden. | (unverändert) | *1 Echte und unechte Mischbetriebe:* Grundsätzlich wird zwischen Mischbetrieben ohne eigenständige Betriebsteile (sog. unechte Mischbetriebe) und solchen mit eigenständigen Betriebsteilen (sog. echte Mischbetriebe) unterschieden. |
| *2 Unechte Mischbetriebe, Grundsatz der Tarifeinheit*: Für unechte Mischbetriebe des Bauhauptgewerbes gilt der Grundsatz der Tarifeinheit. Sowohl einzelne branchenfremde Arbeitnehmende wie auch ganze branchenfremde Abteilungen werden vom Gesamtarbeitsvertrag erfasst, dem der Hauptbetrieb untersteht. Das bedeutet, dass alle Mitarbeiter grundsätzlich dem Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe LMV unterstehen. Dabei ist im Einzelfall festzustellen, welche tatsächliche Tätigkeit dem Betrieb als Ganzem das Gepräge gibt. | *2 Unechte Mischbetriebe, Grundsatz der Tarifeinheit*: Für unechte Mischbetriebe des Bauhauptgewerbes gilt der Grundsatz der Tarifeinheit. Sowohl einzelne branchenfremde Arbeitnehmende wie auch ganze branchenfremde Abteilungen werden vom Gesamtarbeitsvertrag erfasst, dem der Hauptbetrieb untersteht. Das bedeutet, dass alle Mitarbeiter grundsätzlich dem ~~Landesmantelvertrag~~ LMV für das schweizerische Bauhauptgewerbe LMV unterstehen. Dabei ist im Einzelfall festzustellen, welche tatsächliche Tätigkeit dem Betrieb als Ganzem das Gepräge gibt. | *2 Unechte Mischbetriebe, Grundsatz der Tarifeinheit*: Für unechte Mischbetriebe des Bauhauptgewerbes gilt der Grundsatz der Tarifeinheit. Sowohl einzelne branchenfremde Arbeitnehmende wie auch ganze branchenfremde Abteilungen werden vom Gesamtarbeitsvertrag erfasst, dem der Hauptbetrieb untersteht. Das bedeutet, dass alle Mitarbeiter grundsätzlich dem LMV für das schweizerische Bauhauptgewerbe LMV unterstehen. Dabei ist im Einzelfall festzustellen, welche tatsächliche Tätigkeit dem Betrieb als Ganzem das Gepräge gibt. |
| *3 Unechte Mischbetriebe, Ermittlung der Haupttätigkeit*: Um die Haupttätigkeit des Gesamtbetriebes zu ermitteln, ist grundsätzlich auf das Kriterium der Arbeitsleistung in Arbeitsstunden bezogen auf die Tätigkeit in den zu prüfenden Bereichen abzustellen. Ist diese Zuordnung aus irgendwelchen Gründen nicht möglich, ist ersatzweise auf die Stellenprozente abzustellen. Ergibt sich auch dabei kein eindeutiges Ergebnis, werden die Hilfskriterien Umsatz und Gewinn, Handelsregistereintrag und Verbandsmitgliedschaft beigezogen. | (unverändert) | *3 Unechte Mischbetriebe, Ermittlung der Haupttätigkeit*: Um die Haupttätigkeit des Gesamtbetriebes zu ermitteln, ist grundsätzlich auf das Kriterium der Arbeitsleistung in Arbeitsstunden bezogen auf die Tätigkeit in den zu prüfenden Bereichen abzustellen. Ist diese Zuordnung aus irgendwelchen Gründen nicht möglich, ist ersatzweise auf die Stellenprozente abzustellen. Ergibt sich auch dabei kein eindeutiges Ergebnis, werden die Hilfskriterien Umsatz und Gewinn, Handelsregistereintrag und Verbandsmitgliedschaft beigezogen. |
| *4 Unechte Mischbetriebe, Kriterien*: Ein unechter Mischbetrieb im Bauhauptgewerbe erbringt Leistungen in mindestens einer vom Bauhauptgewerbe abweichenden Branche. Ein unechter Mischbetrieb ist anzunehmen, wenn folgende Elemente mehrheitlich vorliegen:<br>a) Einzelne Arbeitnehmende können nicht eindeutig einem Betriebsteil zugeordnet werden;<br>b) Die Arbeiten im branchenfremden Betriebsteil werden im Rahmen der übrigen Tätigkeiten des Unternehmens nur hilfsweise erbracht;<br>c) Der branchenfremde Betriebsteil tritt nicht als eigenständiger Anbieter auf dem Absatzmarkt auf;<br>d) Einzelne Betriebsteile sind daher von aussen nicht als solche erkennbar. | (unverändert) | *4 Unechte Mischbetriebe, Kriterien*: Ein unechter Mischbetrieb im Bauhauptgewerbe erbringt Leistungen in mindestens einer vom Bauhauptgewerbe abweichenden Branche. Ein unechter Mischbetrieb ist anzunehmen, wenn folgende Elemente mehrheitlich vorliegen:<br>a) Einzelne Arbeitnehmende können nicht eindeutig einem Betriebsteil zugeordnet werden;<br>b) Die Arbeiten im branchenfremden Betriebsteil werden im Rahmen der übrigen Tätigkeiten des Unternehmens nur hilfsweise erbracht;<br>c) Der branchenfremde Betriebsteil tritt nicht als eigenständiger Anbieter auf dem Absatzmarkt auf;<br>d) Einzelne Betriebsteile sind daher von aussen nicht als solche erkennbar. |
| *5 Echte Mischbetriebe, Kriterien*: Echte Mischbetriebe weisen zwei oder mehrere eigenständige Betriebsteile auf. Ein eigenständiger Betriebsteil liegt vor, wenn die folgenden Voraussetzungen kumulativ gegeben sind:<br>a) Einzelne Arbeitnehmende können den Betriebsteilen genau zu- geordnet werden; sie bilden jeweils eine eigene organisatorische Einheit;<br>b) Die Arbeiten im branchenfremden Betriebsteil werden im Rahmen der übrigen Tätigkeiten des Unternehmens nicht bloss hilfsweise erbracht;<br>c) Der branchenfremde Betriebsteil tritt als eigenständiger Anbieter auf dem Absatzmarkt auf;<br>d) Einzelne Betriebsteile sind daher von aussen als solche erkennbar. | (unverändert) | *5 Echte Mischbetriebe, Kriterien*: Echte Mischbetriebe weisen zwei oder mehrere eigenständige Betriebsteile auf. Ein eigenständiger Betriebsteil liegt vor, wenn die folgenden Voraussetzungen kumulativ gegeben sind:<br>a) Einzelne Arbeitnehmende können den Betriebsteilen genau zu- geordnet werden; sie bilden jeweils eine eigene organisatorische Einheit;<br>b) Die Arbeiten im branchenfremden Betriebsteil werden im Rahmen der übrigen Tätigkeiten des Unternehmens nicht bloss hilfsweise erbracht;<br>c) Der branchenfremde Betriebsteil tritt als eigenständiger Anbieter auf dem Absatzmarkt auf;<br>d) Einzelne Betriebsteile sind daher von aussen als solche erkennbar. |
| *6 Echte Mischbetriebe, Ausnahme vom Grundsatz der Tarifeinheit*: Beim echten Mischbetrieb gemäss Abs. 5 wird der Grundsatz der Tarifeinheit durchbrochen. Auf den selbständigen, branchenfremden Betriebsteil und alle dort tätigen Mitarbeiter wird der GAV für die entsprechende Branche angewendet. | *6 Echte Mischbetriebe, Ausnahme vom Grundsatz der Tarifeinheit*: Beim echten Mischbetrieb gemäss Abs. 5 wird der Grundsatz der Tarifeinheit durchbrochen. Auf den selbständigen, branchenfremden Betriebsteil und alle dort tätigen Mitarbeiter wird der GAV für die entsprechende Branche angewendet. | *6 Echte Mischbetriebe, Ausnahme vom Grundsatz der Tarifeinheit*: Beim echten Mischbetrieb gemäss Abs. 5 wird der Grundsatz der Tarifeinheit durchbrochen. Auf den selbständigen, branchenfremden Betriebsteil und alle dort tätigen Mitarbeiter wird der GAV für die entsprechende Branche angewendet. |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| Auf den Betriebsteil mit Tätigkeitsbereich im Bauhauptgewerbe wird der Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe LMV angewendet. | Auf den Betriebsteil mit Tätigkeitsbereich im Bauhauptgewerbe wird der ~~Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe~~ LMV angewendet. | Auf den Betriebsteil mit Tätigkeitsbereich im Bauhauptgewerbe wird der LMV angewendet. |
| *7* Das Gepräge des Betriebes beruht auf der Art der Tätigkeit des Betriebes oder des selbständigen Betriebsteils und wird wie folgt ermittelt:<br>1) in erster Linie ist auf das Kriterium der «Arbeitsleistung in Arbeitsstunden» bezogen auf die Tätigkeit in den zu prüfenden Bereichen» abzustellen;<br>2) ist diese Zuordnung aus irgendwelchen Gründen nicht möglich, ist ersatzweise auf die Stellenprozente abzustellen;<br>3) ergibt sich auch dabei kein eindeutiges Ergebnis, werden Hilfskriterien, wie Umsatz und Gewinn, Handelsregistereintrag und Verbandsmitgliedschaft beigezogen. | *7* Das Gepräge des Betriebes beruht auf der Art der Tätigkeit des Betriebes oder des selbständigen Betriebsteils und wird wie folgt ermittelt:<br>~~1)~~ a) in erster Linie ist auf das Kriterium der «Arbeitsleistung in Arbeitsstunden» bezogen auf die Tätigkeit in den zu prüfenden Bereichen» abzustellen;<br>~~2)~~ b) ist diese Zuordnung aus irgendwelchen Gründen nicht möglich, ist ersatzweise auf die Stellenprozente abzustellen;<br>~~3)~~ c) ergibt sich auch dabei kein eindeutiges Ergebnis, werden Hilfskriterien, wie Umsatz und Gewinn, Handelsregistereintrag und Verbandsmitgliedschaft beigezogen. | *7* Das Gepräge des Betriebes beruht auf der Art der Tätigkeit des Betriebes oder des selbständigen Betriebsteils und wird wie folgt ermittelt:<br>a) in erster Linie ist auf das Kriterium der «Arbeitsleistung in Arbeitsstunden» bezogen auf die Tätigkeit in den zu prüfenden Bereichen» abzustellen;<br>b) ist diese Zuordnung aus irgendwelchen Gründen nicht möglich, ist ersatzweise auf die Stellenprozente abzustellen;<br>c) ergibt sich auch dabei kein eindeutiges Ergebnis, werden Hilfskriterien, wie Umsatz und Gewinn, Handelsregistereintrag und Verbandsmitgliedschaft beigezogen. |
| **Art. 2ter Bereinigung des betrieblichen Geltungsbereichs** | **Art. ~~2ter~~ 4 Bereinigung des betrieblichen Geltungsbereichs** | **Art. 4 Bereinigung des betrieblichen Geltungsbereichs** |
| Steht der Geltungsbereich im Widerspruch zu anderen Gesamtarbeitsverträgen, hat eine Abgrenzungsvereinbarung mit allen betroffenen Vertragsparteien Klarheit zu schaffen. | (unverändert) | Steht der Geltungsbereich im Widerspruch zu anderen Gesamtarbeitsverträgen, hat eine Abgrenzungsvereinbarung mit allen betroffenen Vertragsparteien Klarheit zu schaffen. |
| **Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich** | **Art. ~~3~~ 5 Persönlicher Geltungsbereich** | **Art. 5 Persönlicher Geltungsbereich** |
| *1* Der LMV gilt für die in den Betrieben nach Art. 2 LMV beschäftigten Arbeitnehmenden (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Für Arbeitnehmende in einem Lehrverhältnis gilt, unabhängig ihres Alters, der Anhang 1 zum LMV.<br>Das Kantinen- und Reinigungspersonal untersteht diesem Vertrag, soweit es nicht den allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen für das Gastgewerbe sowie für das Reinigungspersonal untersteht | *1* Der LMV gilt für die in den Betrieben nach Art. 2 LMV beschäftigten Arbeitnehmenden (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Für Arbeitnehmende in einem Lehrverhältnis gilt, unabhängig ihres Alters, der Anhang ~~1~~ 2 zum LMV.<br>Das Kantinen- und Reinigungspersonal untersteht diesem Vertrag, soweit es nicht den allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen für das Gastgewerbe sowie für das Reinigungspersonal untersteht | *1* Der LMV gilt für die in den Betrieben nach Art. 2 LMV beschäftigten Arbeitnehmenden (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Für Arbeitnehmende in einem Lehrverhältnis gilt, unabhängig ihres Alters, der Anhang 2 zum LMV.<br>Das Kantinen- und Reinigungspersonal untersteht diesem Vertrag, soweit es nicht den allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen für das Gastgewerbe sowie für das Reinigungspersonal untersteht |
| *2* Ausgenommen sind:<br>a) Poliere und Werkmeister;<br>b) das leitende Personal;<br>c) das technische und administrative Personal. | (unverändert) | *2* Ausgenommen sind:<br>a) Poliere und Werkmeister;<br>b) das leitende Personal;<br>c) das technische und administrative Personal. |
| **Art. 4 Abweichungen vom Geltungsbereich und Verträge für besondere Baustellen** | **Art. 4 6 Abweichungen vom Geltungsbereich und Verträge für besondere Baustellen** | **Art. 6 Abweichungen vom Geltungsbereich und Verträge für besondere Baustellen** |
| *1* Ergibt sich im Bereich eines lokalen GAV aufgrund besonderer struktureller Verhältnisse die Notwendigkeit vom Geltungsbereich des LMV abzuweichen, so können die Vertragsparteien des LMV die lokalen Vertragsparteien von der Einhaltung einzelner Bestimmungen des LMV befreien. | (unverändert) | *1* Ergibt sich im Bereich eines lokalen GAV aufgrund besonderer struktureller Verhältnisse die Notwendigkeit vom Geltungsbereich des LMV abzuweichen, so können die Vertragsparteien des LMV die lokalen Vertragsparteien von der Einhaltung einzelner Bestimmungen des LMV befreien. |
| *2* Regelt bei grösseren und länger dauernden Baustellen der lokale GAV infolge geografischer oder klimatischer Verhältnisse die Arbeitsverhältnisse ungenügend oder handelt es sich um ausserordentliche Situationen, so können die lokalen Vertragsparteien besondere Vereinbarungen treffen. | (unverändert) | *2* Regelt bei grösseren und länger dauernden Baustellen der lokale GAV infolge geografischer oder klimatischer Verhältnisse die Arbeitsverhältnisse ungenügend oder handelt es sich um ausserordentliche Situationen, so können die lokalen Vertragsparteien besondere Vereinbarungen treffen. |
| *3* Handelt es sich um eine Baustelle von nationaler Bedeutung, können die Vertragsparteien des LMV eine vom LMV abweichende Zusatzvereinbarung treffen. | (unverändert) | *3* Handelt es sich um eine Baustelle von nationaler Bedeutung, können die Vertragsparteien des LMV eine vom LMV abweichende Zusatzvereinbarung treffen. |
| **Art. 5 Allgemeinverbindlicherklärung** | **Art. ~~5~~ 7 Allgemeinverbindlicherklärung** | **Art. 7 Allgemeinverbindlicherklärung** |
| Neue Zusatzvereinbarungen, insbesondere Vereinbarungen über Lohnanpassungen, treten in der Regel auf den 1. Januar des folgenden Jahres mit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft. Die Vertragsparteien des LMV setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass die Allgemeinverbindlicherklärung jeweils auf den 1. Januar vorliegt. Die Vertragsparteien reichen unverzüglich nach Abschluss einer Vereinbarung das Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung ein. | (unverändert) | Neue Zusatzvereinbarungen, insbesondere Vereinbarungen über Lohnanpassungen, treten in der Regel auf den 1. Januar des folgenden Jahres mit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft. Die Vertragsparteien des LMV setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass die Allgemeinverbindlicherklärung jeweils auf den 1. Januar vorliegt. Die Vertragsparteien reichen unverzüglich nach Abschluss einer Vereinbarung das Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung ein. |
| ***2. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich*** | ***Kapitel 2. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich*** | ***Kapitel 2. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich*** |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **Art. 6 Berufliche Weiterbildung** | **Art. ~~6~~ 8 Berufliche Weiterbildung** | **Art. 8 Berufliche Weiterbildung** |
| *1* Die Vertragsparteien unterstützen und fördern die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmenden im Bauhauptgewerbe. Sie weisen in ihren Verbandsorganen periodisch auf die beruflichen 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. | (unverändert) | *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. | (unverändert) | *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~~ Parifonds Bau oder ähnlicher paritätischen Institutionen. | *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~~ Parifonds Bau oder ähnlicher paritätischen Institutionen. | *3* Der Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen mit finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers (volle oder teilweise Zahlung des Lohnes bzw. der Kurskosten) bedarf der vorgängigen Einwilligung des Arbeitgebers. In diesem Fall treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmende jeweils eine Vereinbarung über Dauer und Zeitpunkt des Kursbesuches sowie über die Leistung des Arbeitgebers, unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungen des Parifonds Bau oder ähnlicher paritätischen Institutionen. |
| *4* Mit der Absolvierung eines beruflichen Weiterbildungskurses erwerben Arbeitnehmende keinen Anspruch, in der entsprechenden Berufssparte beschäftigt zu werden. | (unverändert) | *4* Mit der Absolvierung eines beruflichen Weiterbildungskurses erwerben Arbeitnehmende keinen Anspruch, in der entsprechenden Berufssparte beschäftigt zu werden. |
| **Art. 7 Friedenspflicht** | **Art. ~~7~~ 9 Friedenspflicht** | **Art. 9 Friedenspflicht** |
| *1* Im Bestreben, den im Interesse der gesamten schweizerischen Wirtschaft liegenden Arbeitsfrieden zu erhalten, werden die Vertragsparteien des LMV wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abklären und im Sinne der Bestimmungen über den Vollzug des LMV zu erledigen suchen. | (unverändert) | *1* Im Bestreben, den im Interesse der gesamten schweizerischen Wirtschaft liegenden Arbeitsfrieden zu erhalten, werden die Vertragsparteien des LMV wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abklären und im Sinne der Bestimmungen über den Vollzug des LMV zu erledigen suchen. |
| *2* Für die ganze Dauer dieses Vertrages verpflichten sich die Vertragsparteien des LMV für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, den unbeschränkten Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357 a Abs. 2 Obligationenrecht (OR) zu wahren. Infolgedessen ist jede arbeitsstörende Beeinflussung wie Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmassnahmen wie Sperre oder Aussperrung untersagt. | (unverändert) | *2* Für die ganze Dauer dieses Vertrages verpflichten sich die Vertragsparteien des LMV für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, den unbeschränkten Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357 a Abs. 2 Obligationenrecht (OR) zu wahren. Infolgedessen ist jede arbeitsstörende Beeinflussung wie Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmassnahmen wie Sperre oder Aussperrung untersagt. |
| **Art. 8 Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge** | **Art. ~~8~~ 10 Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge** | **Art. 10 Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge** |
| *1* *Parifonds Bau*: Der von den Vertragsparteien des LMV gegründete Parifonds Bau ist zuständig für den Einzug und die Verwaltung der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge und hat die Rechtsform eines Vereins. | (unverändert) | *1* *Parifonds Bau*: Der von den Vertragsparteien des LMV gegründete Parifonds Bau ist zuständig für den Einzug und die Verwaltung der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge und hat die Rechtsform eines Vereins. |
| *2* *Geltungsbereich:* Dem Parifonds Bau sind die räumlich, betrieblich und persönlich dem Landesmantelvertrag unterstehenden Arbeitgeber und die in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden unterstellt. Davon ausgenommen sind die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung. Ebenfalls ausgenommen sind die Kantone bzw. die Vertragsgebiete Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis. | 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. ~~Davon ausgenommen sind die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung.~~ Ausgenommen sind Betriebe, in den Kantonen Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis, welche einem der kantonalen, paritätischen Fonds («Fonds paritaire du secteur principal de la construction» in Genf, «Fonsopar» in Neuenburg, «Fondo formazione professionale» und «Fondo applicazione» im Tessin, «Contribution de | *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» und «Fondo applicazione» im Tessin, «Contribution de solidarité professionnel de l'industrie vaudoise de la construction |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| Bereits bestehende, ergänzende kantonale Vereinbarungen über paritätische Sozialfonds bleiben vorbehalten. Wird der Parifonds Bau ganz oder teilweise allgemeinverbindlich erklärt, richtet sich der Geltungsbereich nach den entsprechenden Bestimmungen der AVE. | 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.<br><br>Bereits bestehende, ergänzende kantonale Vereinbarungen über paritätische Sozialfonds bleiben vorbehalten. Wird der Parifonds Bau ganz oder teilweise allgemeinverbindlich erklärt, richtet sich der Geltungsbereich nach den entsprechenden Bestimmungen der AVE. | et contribution patronale pour la relève» in der Waadt, «Paritätischer Fonds des Hoch- und Tiefbaugewerbes» im Wallis) angeschlossen sind.<br><br>Bereits bestehende, ergänzende kantonale Vereinbarungen über paritätische Sozialfonds bleiben vorbehalten. Wird der Parifonds Bau ganz oder teilweise allgemeinverbindlich erklärt, richtet sich der Geltungsbereich nach den entsprechenden Bestimmungen der AVE. |
| *3 Zweck des Parifonds Bau*: Der Parifonds Bau bezweckt einerseits die Deckung der Kosten im Vollzug des LMV (inkl. der lokalen GAV) sowie die Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters. Andererseits bezweckt der Parifonds Bau die Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses, die Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie die Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten. | (unverändert) | *3 Zweck des Parifonds Bau*: Der Parifonds Bau bezweckt einerseits die Deckung der Kosten im Vollzug des LMV (inkl. der lokalen GAV) sowie die Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters. Andererseits bezweckt der Parifonds Bau die Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses, die Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie die Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten. |
| *3bis* aufgehoben | ~~*3*bis aufgehoben~~ | |
| *4 Beiträge*: Alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden haben unabhängig von einer Verbandsmitgliedschaft einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0,7 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme 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 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme der dem<br><br>LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. der Lernenden zu leisten. Arbeitgeber mit einer Tätigkeit in der Schweiz bis 90 Tage pro Jahr haben 0,4 % der UVG-pflichtigen Lohnsumme (0,35 % Arbeitnehmer; 0,05 % Arbeitgeber) der dem LMV unterstellten Arbeitnehmer inkl. der Lernenden zu leisten, mindestens aber CHF 20.– pro Mitarbeiter und Arbeitgeber. | *4 Beiträge*: Alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden haben unabhängig von einer Verbandsmitgliedschaft einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0,7 % ~~der UVG-pflichtigen Lohnsumme~~ des massgebenden Lohnes zu leisten. Der Arbeitgeber sorgt für Einzug und Ablieferung der Beiträge an den Parifonds Bau.<br><br>Die dem LMV unterstellten Arbeitgeber haben einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0,5 % ~~der UVG-pflichtigen Lohnsumme~~ des massgebenden Lohnes der dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. der Lernenden zu leisten.<br><br>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.<br><br>Arbeitgeber mit einer Tätigkeit in der Schweiz bis 90 Tage pro Jahr haben 0,4 % ~~der UVG-pflichtigen Lohnsumme~~ 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. | *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.<br><br>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.<br><br>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.<br><br>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. |
| *4bis* Die vorstehende Beitragsregelung (Artikel 8 Absatz 4) wird von den Vertragsparteien regelmässig (mindestens einmal jährlich) überprüft. Wenn sich abzeichnet, dass das Gesamtvermögen des Parifonds Bau auf die Hälfte eines Jahresbedarfs absinken wird oder bereits abgesunken ist, beurteilen die Vertragsparteien unverzüglich die Situation und beschliessen gegebenenfalls eine angemessene Anpassung der Beiträge unter Einhaltung des bis anhin bestehenden Verhältnisses von 0,7 zu 0,5 Arbeitnehmerbeitrag zu Arbeitgeberbeitrag (im Fall von ausländischen Arbeitgebern im Verhältnis von fünf zu eins Arbeitnehmer zu Arbeitgeber). Eine Beitragsveränderung tritt grundsätzlich im folgenden Kalenderjahr in Kraft.7 | ~~*4bis*~~*5* Die vorstehende Beitragsregelung (~~Artikel 8~~Absatz 4 dieses Artikels) wird von den Vertragsparteien regelmässig (mindestens einmal jährlich) überprüft. Wenn sich abzeichnet, dass das Gesamtvermögen des Parifonds Bau auf die Hälfte eines Jahresbedarfs absinken wird oder bereits abgesunken ist, beurteilen die Vertragsparteien unverzüglich die Situation und beschliessen gegebenenfalls eine angemessene Anpassung der Beiträge unter Einhaltung des bis anhin bestehenden Verhältnisses von 0,7 zu 0,5 Arbeitnehmerbeitrag zu Arbeitgeberbeitrag (im Fall von ausländischen Arbeitgebern im Verhältnis von fünf zu eins Arbeitnehmer zu Arbeitgeber). Eine Beitragsveränderung tritt grundsätzlich im folgenden Kalenderjahr in Kraft.7 | *5* Die vorstehende Beitragsregelung (Absatz 4 dieses Artikels) wird von den Vertragsparteien regelmässig (mindestens einmal jährlich) überprüft. Wenn sich abzeichnet, dass das Gesamtvermögen des Parifonds Bau auf die Hälfte eines Jahresbedarfs absinken wird oder bereits abgesunken ist, beurteilen die Vertragsparteien unverzüglich die Situation und beschliessen gegebenenfalls eine angemessene Anpassung der Beiträge unter Einhaltung des bis anhin bestehenden Verhältnisses von 0,7 zu 0,5 Arbeitnehmerbeitrag zu Arbeitgeberbeitrag (im Fall von ausländischen Arbeitgebern im Verhältnis von fünf zu eins Arbeitnehmer zu Arbeitgeber). Eine Beitragsveränderung tritt grundsätzlich im folgenden Kalenderjahr in Kraft.7 |
| *5 Ausführungsbestimmungen*: Die Einzelheiten wie Vereinsorganisation, Mittelverwendung, Beitrags- und Leistungsreglement und Vollzug (Ausführungsbestimmungen) werden in den Vereinsstatuten und Reglementen des Parifonds Bau geregelt. Die Vereinsstatuten sind integrierender Bestandteil des Landesmantelvertrages. | ~~*5*~~ *6 Ausführungsbestimmungen*: Die Einzelheiten wie Vereinsorganisation, Mittelverwendung, Beitrags- und Leistungsreglement und Vollzug (Ausführungsbestimmungen) werden in den Vereinsstatuten und Reglementen des Parifonds Bau geregelt. Die Vereinsstatuten sind integrierender Bestandteil des ~~Landesmantelvertrag~~ LMV. | *6 Ausführungsbestimmungen*: Die Einzelheiten wie Vereinsorganisation, Mittelverwendung, Beitrags- und Leistungsreglement und Vollzug (Ausführungsbestimmungen) werden in den Vereinsstatuten und Reglementen des Parifonds Bau geregelt. Die Vereinsstatuten sind integrierender Bestandteil des LMV. |
| *6 Dauer des Parifonds Bau und Auflösung*: Der Parifonds Bau bzw. Art. 8 LMV tritt am 1. Januar 2010 in Kraft und richtet sich grundsätzlich nach der Geltungsdauer des LMV. Tritt der Landesmantelvertrag ausser Kraft, wird der | ~~*6*~~ *7 Dauer des Parifonds Bau und Auflösung*: Der Parifonds Bau bzw. dieser Artikel ~~Art. 8 LMV tritt am 1. Januar 2010 in Kraft und~~ richtet sich grundsätzlich nach der Geltungsdauer des LMV. Tritt der ~~Landesmantelvertrag~~ LMV ausser | *7 Dauer des Parifonds Bau und Auflösung*: Der Parifonds Bau bzw. dieser Artikel richtet sich grundsätzlich nach der Geltungsdauer des LMV. Tritt der LMV ausser Kraft, wird der Parifonds Bau trotzdem weitergeführt, d. h., alle |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| Parifonds Bau trotzdem weitergeführt, d. h., alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden sowie die unterstellten Betriebe haben weiterhin den in Abs. 4 dieses Artikels festgelegten Parifondsbeitrag zu leisten. Der Parifonds Bau kann jedoch wie folgt von jeder LMV-Vertragspartei mit schriftlicher Kündigungserklärung aufgelöst werden:<br>a) im ersten Monat nach Auflösung des LMV auf Ende des übernächsten Monats;<br>b) ab zweitem Monat nach Auflösung des LMV unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist auf Ende des Monats. | Kraft, wird der Parifonds Bau trotzdem weitergeführt, d. h., alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden sowie die unterstellten Betriebe haben weiterhin den in Abs. 4 dieses Artikels festgelegten Parifondsbeitrag zu leisten. Der Parifonds Bau kann jedoch wie folgt von jeder LMV-Vertragspartei mit schriftlicher Kündigungserklärung aufgelöst werden:<br>a) im ersten Monat nach Auflösung des LMV auf Ende des übernächsten Monats;<br>b) ab zweitem Monat nach Auflösung des LMV unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist auf Ende des Monats. | dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden sowie die unterstellten Betriebe haben weiterhin den in Abs. 4 dieses Artikels festgelegten Parifondsbeitrag zu leisten. Der Parifonds Bau kann jedoch wie folgt von jeder LMV-Vertragspartei mit schriftlicher Kündigungserklärung aufgelöst werden:<br>a) im ersten Monat nach Auflösung des LMV auf Ende des übernächsten Monats;<br>b) ab zweitem Monat nach Auflösung des LMV unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist auf Ende des Monats. |
| **Art. 9 Zusatzvereinbarungen** | **Art. ~~9~~ 11 Zusatzvereinbarungen** | **Art. 11 Zusatzvereinbarungen** |
| Soweit die Vertragsparteien des LMV Zusatzvereinbarungen bzw. Protokollvereinbarungen abschliessen, sind diese integrierender Bestandteil des LMV. | (unverändert) | Soweit die Vertragsparteien des LMV Zusatzvereinbarungen bzw. Protokollvereinbarungen abschliessen, sind diese integrierender Bestandteil des LMV. |
| ***3. Verhältnis zu anderen GAV*** | ***Kapitel 3 Verhältnis zu anderen GAV*** | ***Kapitel 3 Verhältnis zu anderen GAV*** |
| **Art. 10 Lokale GAV** | **Art. ~~10~~ 12 Lokale GAV** | **Art. 12 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. | *1* Die lokalen Vertragsparteien können spezifische Regelungen für ihr Vertragsgebiet in einem lokalen GAV festlegen. Sie bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Unterzeichnung durch die Vertragsparteien des LMV. Dieses Erfordernis gilt sowohl für den Abschluss neuer lokaler GAV als auch für deren Änderungen, mit Einschluss der Anpassungen an die Änderungen des LMV. | *1* Die lokalen Vertragsparteien können spezifische Regelungen für ihr Vertragsgebiet in einem lokalen GAV festlegen. Sie bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Unterzeichnung durch die Vertragsparteien des LMV. Dieses Erfordernis gilt sowohl für den Abschluss neuer lokaler GAV als auch für deren Änderungen, mit Einschluss der Anpassungen an die Änderungen des LMV. |
| *2* Alle Vertragsparteien des LMV sind berechtigt, auch Vertragspartei der lokalen GAV zu sein. | (unverändert) | *2* Alle Vertragsparteien des LMV sind berechtigt, auch Vertragspartei der lokalen GAV zu sein. |
| *3* Die lokalen GAV haben folgenden obligatorischen Inhalt aufzuweisen:<br>a) Die Umschreibung des Geltungsbereichs, unter Berücksichtigung von Art. 1 LMV;<br>b) die Vertragsanwendung sowie die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten, insbesondere die Bezeichnung der paritätischen Berufskommission;<br>c) aufgehoben;<br>d) die Festlegung der entschädigungsberechtigten Feiertage (Art. 38 LMV);<br>e) nähere Bestimmungen zur Mittagessenentschädigung (Art. 60 LMV) und zur Reisezeit (Art. 54 LMV). | *3* Die lokalen GAV haben folgenden obligatorischen Inhalt aufzuweisen:<br>a) Die Umschreibung des räumlichen Geltungsbereichs, unter Berücksichtigung von Art. 1 LMV;<br>b) die Vertragsanwendung sowie die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten, insbesondere die Bezeichnung der paritätischen Berufskommission;<br>~~c) aufgehoben;~~<br>c) die Festlegung der entschädigungsberechtigten Feiertage (Art. ~~38~~ 34 LMV);<br>d) nähere Bestimmungen zur Mittagessenentschädigung (Art. ~~60~~ 55 LMV) und zur Reisezeit (Art. ~~54~~ 49 LMV). | *3* Die lokalen GAV haben folgenden obligatorischen Inhalt aufzuweisen:<br>a) Die Umschreibung des räumlichen Geltungsbereichs, unter Berücksichtigung von Art. 1 LMV;<br>b) die Vertragsanwendung sowie die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten, insbesondere die Bezeichnung der paritätischen Berufskommission;<br>c) die Festlegung der entschädigungsberechtigten Feiertage (Art. 34 LMV);<br>d) nähere Bestimmungen zur Mittagessenentschädigung (Art. 55 LMV) und zur Reisezeit (Art. 49 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. | *4* Bezüglich des in ~~Art. 10~~ Abs. 3 ~~LMV~~ dieses Artikels nicht erwähnten Inhalts dürfen in den lokalen GAV vom LMV abweichende Regelungen oder weitergehende Abmachungen nur im ausdrücklichen Einverständnis der Vertragsparteien des LMV getroffen werden. Für besondere Baustellen gilt Art. ~~4~~ 6 LMV. | *4* Bezüglich des in Abs. 3 dieses Artikels nicht erwähnten Inhalts dürfen in den lokalen GAV vom LMV abweichende Regelungen oder weitergehende Abmachungen nur im ausdrücklichen Einverständnis der Vertragsparteien des LMV getroffen werden. Für besondere Baustellen gilt Art. 6 LMV. |
| *5* Meinungsverschiedenheiten: Können sich die lokalen Vertragsparteien nicht über einen lokalen GAV einigen, wenden sie sich an die Vertragsparteien des LMV. Die Vertragsparteien des LMV üben eine Vermittlungsrolle aus. | (unverändert) | *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** | **Art. ~~11~~ 13 Anschlussverträge** | **Art. 13 Anschlussverträge** |
| *1* Die Arbeitnehmerorganisationen verpflichten sich, im Interesse der Vertragsparteien dafür besorgt zu sein, dass die lokalen GAV auch von den nichtorganisierten und auswärtigen, im jeweiligen Vertragsgebiet arbeitenden Betrieben unterzeichnet und eingehalten werden. Diese Anschlussverträge haben dem für das betreffende Gebiet geltenden lokalen GAV zu entsprechen. | (unverändert) | *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. | *2* ~~Die Protokollvereinbarung (~~Der Anhang ~~1~~ 3~~)~~ regelt die Berechtigung der Vertragsparteien des LMV zum Abschluss von Anschlussverträgen mit anderen Organisationen. | *2* Der Anhang 3 regelt die Berechtigung der Vertragsparteien des LMV zum Abschluss von Anschlussverträgen mit anderen Organisationen. |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| *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. | *3* Es ist den Vertragsparteien des LMV und ihren Sektionen ausdrücklich untersagt, mit irgendeiner anderen, ~~in der Protokollvereinbarung~~ im Anhang 3 nicht erwähnten Organisation gleich lautende oder anders lautende GAV nach Art. 2 LMV abzuschliessen. Nur im gegenseitigen Einverständnis der Vertragsparteien des LMV kann hiervon abgewichen werden. | *3* Es ist den Vertragsparteien des LMV und ihren Sektionen ausdrücklich untersagt, mit irgendeiner anderen, im Anhang 3 nicht erwähnten Organisation gleich lautende oder anders lautende GAV nach Art. 2 LMV abzuschliessen. Nur im gegenseitigen Einverständnis der Vertragsparteien des LMV kann hiervon abgewichen werden. |
| ***4. Vollzug des LMV*** | ***Kapitel 4. Vollzug des LMV*** | ***Kapitel 4. Vollzug des LMV*** |
| **Art. 12 Anwendung und Durchsetzung des LMV** | **Art. ~~12~~ 14 Anwendung und Durchsetzung des LMV** | **Art. 14 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. | (unverändert) | *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). | *2* Für die Anwendung und Durchsetzung des LMV sind die Vertragsparteien des LMV besorgt (siehe Bestimmungen Art. ~~75~~ 62 bis ~~79~~ 66 LMV). | *2* Für die Anwendung und Durchsetzung des LMV sind die Vertragsparteien des LMV besorgt (siehe Bestimmungen Art. 62 bis 66 LMV). |
| **Art. 13 Schweizerische Paritätische Vollzugskommission (SVK)** | **Art. ~~13~~ 15 Schweizerische Paritätische Vollzugskommission (SVK)** | **Art. 15 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. | 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. | 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 wie folgt vertreten: vier Vertreter der Unia, drei Vertreter der Syna. | 2 Die Arbeitnehmerorganisationen sind in der SVK-Vereinsversammlung wie folgt vertreten: vier Vertreter der Unia, drei Vertreter der Syna. | 2 Die Arbeitnehmerorganisationen sind in der SVK-Vereinsversammlung wie folgt vertreten: vier Vertreter der Unia, drei Vertreter der Syna. |
| *2bis* 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. | ~~*2bis*~~ 3 Die SVK-Vereinsversammlung delegiert die ihr nicht ausschliesslich vorbehaltenen Aufgaben dem ~~Kommissionsausschuss~~ Vereinsvorstand, der sich paritätisch aus sechs Vertretern der SVK-Mitglieder zusammensetzt. Die Arbeitnehmerorganisationen sind im ~~SVK-Kommissionsausschuss~~ SVK-Vorstand wie folgt vertreten: zwei Vertreter der Unia, ein Vertreter der Syna. | 3 Die SVK-Vereinsversammlung delegiert die ihr nicht ausschliesslich vorbehaltenen Aufgaben dem Vereinsvorstand, der sich paritätisch aus sechs Vertretern der SVK-Mitglieder zusammensetzt. Die Arbeitnehmerorganisationen sind im SVK-Vorstand wie folgt vertreten: zwei Vertreter der Unia, ein Vertreter der Syna. |
| *3* Die SVK konstituiert sich selbst und gibt sich ein Reglement. | ~~*3* 4 Die SVK konstituiert sich selbst und gibt sich ein Reglement.~~ | |
| **Art. 13bis Zuständigkeiten und Aufgaben der SVK** | **Art. ~~13bis~~ 16 Zuständigkeiten und Aufgaben der SVK** | **Art. 16 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. | *1* Die ~~Schweizerische Paritätische Vollzugskommission~~ SVK ~~als Gesamtkommission~~ 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 über generelle Auslegungsfragen ~~des LMV~~ und über Fragen gesamtschweizerischer Bedeutung zum LMV~~, sofern ihr Kommissionsausschuss nicht einstimmig zu einem Ergebnis kommt~~. | *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 über generelle Auslegungsfragen und über Fragen gesamtschweizerischer Bedeutung zum LMV. |
| *2* aufgehoben | 2 Nebst Beschlüssen gemäss Abs. 1 hiervor obliegen dem Vorstand insbesondere<br>a. die Koordination und Unterstützung der Tätigkeiten der paritätischen Berufskommissionen sowie deren Ausbildung und Beratung bei der Durchsetzung des LMV;<br>b. Entscheide in Einzelfällen über Zuständigkeitsfragen zwischen den paritätischen Berufskommissionen und Weisungen in Einzelfällen;<br>c. die Kontrolle der Geschäftstätigkeit der paritätischen Berufskommissionen sowie die Koordination des Vollzuges des LMV mit anderen Vollzugsorganen und staatlichen Behörden. | 2 Nebst Beschlüssen gemäss Abs. 1 hiervor obliegen dem Vorstand insbesondere<br>a. die Koordination und Unterstützung der Tätigkeiten der paritätischen Berufskommissionen sowie deren Ausbildung und Beratung bei der Durchsetzung des LMV;<br>b. Entscheide in Einzelfällen über Zuständigkeitsfragen zwischen den paritätischen Berufskommissionen und Weisungen in Einzelfällen;<br>c. die Kontrolle der Geschäftstätigkeit der paritätischen Berufskommissionen sowie die Koordination des Vollzuges des LMV mit anderen Vollzugsorganen und staatlichen Behörden. |
| *3* Die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK erlässt allgemeine Weisungen betreffend die Erfüllung der Vollzugsaufgaben und die damit zusammenhängende Berichterstattung der lokalen paritätischen Berufskommissionen. | ~~*3* Die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK erlässt allgemeine Weisungen betreffend die Erfüllung der Vollzugsaufgaben und die damit zusammenhängende Berichterstattung der lokalen paritätischen Berufskommissionen. Nebst Beschlüssen gemäss Abs. 1 hiervor obliegen dem Vorstand insbesondere~~ | |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| | ~~a) die Koordination und Unterstützung der Tätigkeiten der paritätischen Berufskommissionen sowie deren Ausbildung und Beratung bei der Durchsetzung des LMV;~~<br>~~b) Entscheide in Einzelfällen über Zuständigkeitsfragen zwischen den paritätischen Berufskommissionen und Weisungen in Einzelfällen;~~<br>~~c) die Kontrolle der Geschäftstätigkeit der paritätischen Berufskommissionen sowie die Koordination des Vollzuges des LMV mit anderen Vollzugsorganen und staatlichen Behörden.~~ | |
| *4* Dem Kommissionsausschuss obliegen die Koordination und Unterstützung der Tätigkeiten der paritätischen Berufskommissionen so- wie 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. | ~~*4 Dem Kommissionsausschuss obliegen die Koordination und Unterstützung der Tätigkeiten der paritätischen Berufskommissionen so- wie 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. | ~~*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. | ~~6~~3 Die SVK bestellt das ständige SVK-Sekretariat. | 3 Die SVK bestellt das ständige SVK-Sekretariat. |
| | **Art. 18 Zuständigkeit der staatlichen Gerichte** | **Art. 18 Zuständigkeit der staatlichen Gerichte** |
| | Für die Beurteilung von Vertragsverletzungen sind die staatlichen Gerichte zuständig. | Für die Beurteilung von Vertragsverletzungen sind die staatlichen Gerichte zuständig. |
| **Art. 16 Sanktionen** | **Art. ~~16~~ 19 Sanktionen bei Vertragsverletzungen** | **Art. 19 Sanktionen bei Vertragsverletzungen** |
| *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. | ~~*1*~~ Bei Vertragsverletzungen ~~spricht das schweizerische Schiedsgericht gegen~~ hat die fehlbare Vertragspartei der Gegenpartei eine Konventionalstrafe zu bezahlen ~~aus~~, deren Höhe der Bedeutung der Verletzung angemessen ist und im Minimum CHF 25'000.- ~~15'000.–~~ beträgt. | 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. |
| *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. | ~~*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. | ~~*3 Die Konventionalstrafe, der Schadenersatz und die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen nach Rechtskraft des Urteils zu zahlen.*~~ | |
| **Art. 17 aufgehoben** | ~~**Art. 17 aufgehoben**~~ | |

| BISHER | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **ZWEITER TEIL: Arbeitsvertragliche Bestimmungen (Normative Bestimmungen)** | **ZWEITER TEIL: Arbeitsvertragliche Bestimmungen (Normative Bestimmungen)** | **ZWEITER TEIL: Arbeitsvertragliche Bestimmungen (Normative Bestimmungen)** |
| ***1. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses*** | ***Kapitel 1. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses*** | ***Kapitel 1. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses*** |
| **Art. 18 Probezeit** | **Art. ~~18~~ 20 Probezeit** | **Art. 20 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. | (unverändert) | *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. (unverändert) |
| *2* aufgehoben | ~~*2 aufgehoben*~~ | |
| *3* Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich aufgelöst werden. | ~~*3*~~*2* Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich aufgelöst werden. | *2* Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich aufgelöst werden. |
| **Art. 19 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses** | **Art. ~~19~~ 21 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses** | **Art. 21 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:<br>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;<br>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;<br>*c)* ab zehntem Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, auf Ende eines Monats. | (unverändert) | *1* Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis, unabhängig, ob Arbeitnehmende im Stundenlohn oder Monatslohn, gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:<br>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;<br>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;<br>*c)* ab zehntem Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, auf Ende eines Monats. |
| *1bis* Für Arbeitnehmer, die das 55. Altersjahr vollendet haben, betragen die Kündigungsfristen im 1. Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit einen Monat, vom 2. bis 9. Dienstjahr vier Monate und ab 10. Dienstjahr sechs Monate. | ~~*1bis*~~2 Für Arbeitnehmer, die das 55. Altersjahr vollendet haben, betragen die Kündigungsfristen im 1. Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit einen Monat, vom 2. bis 9. Dienstjahr vier Monate und ab 10. Dienstjahr sechs Monate. | *1bis* Für Arbeitnehmer, die das 55. Altersjahr vollendet haben, betragen die Kündigungsfristen im 1. Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit einen Monat, vom 2. bis 9. Dienstjahr vier Monate und ab 10. Dienstjahr sechs Monate. |
| *2* Die Kündigungsfristen gemäss Art. 19 Abs. 1 und Abs. 1bis LMV dürfen nicht zuungunsten Arbeitnehmender verändert (gekürzt) werden. | ~~*2*~~3 Die Kündigungsfristen gemäss Art. ~~19~~ 21 Abs. 1 und Abs. ~~1bis~~ 2 LMV dürfen nicht zuungunsten Arbeitnehmender verändert (gekürzt) werden. | *2* Die Kündigungsfristen gemäss Art. 21 Abs. 1 und Abs. 2 LMV dürfen nicht zuungunsten Arbeitnehmender verändert (gekürzt) werden. |
| *3* Die Vertragsparteien erachten das Arbeitskräftepotential von älteren Mitarbeitenden als sehr wichtig. Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers, ältere und langjährige Mitarbeitende sozial verantwortlich zu behandeln. Das verlangt insbesondere bei Kündigungen eine erhöhte Sorgfaltspflicht. Bei einer beabsichtigten Kündigung von Mitarbeitenden ab Alter 55 findet rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem betroffenen Mitarbeitenden statt, an welchem dieser informiert und angehört wird sowie gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird. Die vorgesetzte Stelle entscheidet abschliessend über die Kündigung. | *3* Die Vertragsparteien erachten das Arbeitskräftepotential von älteren Mitarbeitenden als sehr wichtig. Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers, ältere und langjährige Mitarbeitende sozial verantwortlich zu behandeln. Das verlangt insbesondere bei Kündigungen eine erhöhte Sorgfaltspflicht. Bei einer beabsichtigten Kündigung von Mitarbeitenden ab Alter 55 findet rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem betroffenen Mitarbeitenden statt, an welchem dieser informiert und angehört wird sowie gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird. Die vorgesetzte Stelle entscheidet abschliessend über die Kündigung. | *3* Die Vertragsparteien erachten das Arbeitskräftepotential von älteren Mitarbeitenden als sehr wichtig. Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers, ältere und langjährige Mitarbeitende sozial verantwortlich zu behandeln. Das verlangt insbesondere bei Kündigungen eine erhöhte Sorgfaltspflicht. Bei einer beabsichtigten Kündigung von Mitarbeitenden ab Alter 55 findet rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem betroffenen Mitarbeitenden statt, an welchem dieser informiert und angehört wird sowie gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird. Die vorgesetzte Stelle entscheidet abschliessend über die Kündigung. |
| *4* aufgehoben | ~~*4 aufgehoben*~~ | |
| *5* Besteht im Folgejahr Anspruch auf Rentenleistungen gemäss dem GAV FAR, so einigen sich die Parteien bis Mitte des Vorjahres schriftlich 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. | ~~*5*~~*4* Besteht im Folgejahr Anspruch auf Rentenleistungen gemäss dem GAV FAR, so einigen sich die Parteien bis Mitte des Vorjahres schriftlich über den Leistungsbezug und melden dies der ~~paritätischen~~ Stiftung FAR. Mit Beginn des Leistungsbezuges endet das Arbeitsverhältnis automatisch. Verzichten beide Parteien einstweilen auf die Leistungen gemäss GAV FAR, so läuft das Arbeitsverhältnis weiter. | *4* Besteht im Folgejahr Anspruch auf Rentenleistungen gemäss dem GAV FAR, so einigen sich die Parteien bis Mitte des Vorjahres schriftlich über den Leistungsbezug und melden dies der Stiftung FAR. Mit Beginn des Leistungsbezuges endet das Arbeitsverhältnis automatisch. Verzichten beide Parteien einstweilen auf die Leistungen gemäss GAV FAR, so läuft das Arbeitsverhältnis weiter. |
| **Art. 20 Sonderregelungen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter** | **Art. ~~20~~ 22 Sonderregelungen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter** | **Art. 22 Sonderregelungen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter** |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| *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. Saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter, die infolge ungenügender Qualifikation oder Arbeitsmangels nicht mehr angestellt werden können, erhalten dies schriftlich mitgeteilt. Allfällige gesetzliche Bestimmungen sind zu beachten. | ~~*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. Saisonal 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. | ~~*2*~~*1* Die Arbeitgeber setzen sich dafür ein, dass ihre bisherigen saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthalter bei Besetzung von Arbeitsstellen Priorität erhalten vor neuen saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthaltern mit gleicher Qualifikation und Leistungsbereitschaft. ~~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.~~ | *1* Die Arbeitgeber setzen sich dafür ein, dass ihre bisherigen saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthalter bei Besetzung von Arbeitsstellen Priorität erhalten vor neuen saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthaltern mit gleicher Qualifikation und Leistungsbereitschaft. |
| | *2* Saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter, die infolge ungenügender Qualifikation oder Arbeitsmangels nicht mehr angestellt werden können, erhalten dies in der Regel vier Wochen, jedoch mindestens 14 Tage vor Vertragsende schriftlich mitgeteilt. In allen anderen Fällen verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Zeitpunkt der Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses. | *2* Saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter, die infolge ungenügender Qualifikation oder Arbeitsmangels nicht mehr angestellt werden können, erhalten dies in der Regel vier Wochen, jedoch mindestens 14 Tage vor Vertragsende schriftlich mitgeteilt. In allen anderen Fällen verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Zeitpunkt der Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses. |
| *3* Aus den Mitteilungen im Sinne von 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. | *3* Aus den Mitteilungen im Sinne von ~~Art. 20 Abs. 1 und 20~~ Abs. 2 ~~LMV~~ hiervon bzw. aus der Unterlassung solcher Mitteilungen können keinerlei Rechtsansprüche, insbesondere kein Anspruch auf Lohnzahlung, abgeleitet werden. | *3* Aus den Mitteilungen im Sinne von Abs. 2 hiervon bzw. aus der Unterlassung solcher Mitteilungen können keinerlei Rechtsansprüche, insbesondere kein Anspruch auf Lohnzahlung, abgeleitet werden. |
| *4* Stellen die lokalen paritätischen Berufskommissionen offensichtliche Missbräuche fest, so erfolgt eine entsprechende Meldung an die zuständige Bewilligungsbehörde des Kantons. | ~~*4 Stellen die lokalen paritätischen Berufskommissionen offensichtliche Missbräuche fest, so erfolgt eine entsprechende Meldung an die zuständige Bewilligungsbehörde des Kantons.*~~ | |
| *5* aufgehoben | ~~*5 aufgehoben*~~ | |
| **Art. 21 Kündigungsschutz** | **Art. ~~21~~ 23 Kündigungsschutz** | **Art. 23 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. | *1* *Grundsatz*: Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von ~~Art. 21~~ Abs. 2 und 3 dieses Artikels solange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung oder die obligatorische Unfallversicherung für Arbeitnehmende Taggeldleistungen erbringt. | *1* *Grundsatz*: Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Abs. 2 und 3 dieses Artikels solange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung oder die obligatorische Unfallversicherung für Arbeitnehmende Taggeldleistungen erbringt. |
| *2* *Taggeldleistungen und Invalidenrente*: Erhalten Arbeitnehmende neben Taggeldleistungen der Krankentaggeld-Versicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihnen ab Datum der Anspruchsberechtigung auf eine Invalidenrente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. | (unverändert) | *2* *Taggeldleistungen und Invalidenrente*: Erhalten Arbeitnehmende neben Taggeldleistungen der Krankentaggeld-Versicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihnen ab Datum der Anspruchsberechtigung auf eine Invalidenrente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. |
| *3* *Krankheit nach Kündigung*: Erkranken Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist nach Art. 336 c Abs. 2 OR im ersten Dienstjahr während längstens 30 Tagen, im zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während längstens 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während längstens 180 Tagen unterbrochen. Fällt der Endtermin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächstfolgenden Monatsende. | (unverändert) | *3* *Krankheit nach Kündigung*: Erkranken Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist nach Art. 336 c Abs. 2 OR im ersten Dienstjahr während längstens 30 Tagen, im zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während längstens 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während längstens 180 Tagen unterbrochen. Fällt der Endtermin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich dieser bis zum nächstfolgenden Monatsende. |
| *4* *Unfall nach Kündigung*: Verunfallen Arbeitnehmende nach Erhalt der Kündigung, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist solange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggeldleistungen erbringt. | (unverändert) | *4* *Unfall nach Kündigung*: Verunfallen 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 | (unverändert) | *5* *Kündigung bei positivem Überstundensaldo*: Besteht zum Zeitpunkt der Kündigung ein positiver Überstundensaldo und kann dieser positive Saldo nicht |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| im ersten Monat der Kündigungsfrist abgebaut werden, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass die Kündigungsfrist um einen Monat verlängert wird. | | im ersten Monat der Kündigungsfrist abgebaut werden, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass die Kündigungsfrist um einen Monat verlängert wird. |
| *6* Eine Kündigung kann nicht ausgesprochen werden, wenn sie nur deshalb erfolgt, weil ein Arbeitnehmer gewählter Funktionsträger einer Gewerkschaft ist. Im Übrigen gelten die Art. 336, 336a und 336b OR.9 | (unverändert) | *6* Eine Kündigung kann nicht ausgesprochen werden, wenn sie nur deshalb erfolgt, weil ein Arbeitnehmer gewählter Funktionsträger einer Gewerkschaft ist. Im Übrigen gelten die Art. 336, 336a und 336b OR.9 |
| **Art. 22 Betriebsschliessungen und Entlassungen** | **Art. ~~22~~ 24 Betriebsschliessungen und Entlassungen** | **Art. 24 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. | Betriebsübergang, Betriebsschliessungen und Massenentlassungen werden in der ~~Vereinbarung~~ Zusatzvereinbarung ~~«~~Mitwirkung im Bauhauptgewerbe~~»~~ («Mitwirkungsvereinbarung») geregelt ~~(siehe Anhang 5)~~. Diese Vereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV. | Betriebsübergang, Betriebsschliessungen und Massenentlassungen werden in der Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe («Mitwirkungsvereinbarung») geregelt. Diese Vereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV. |
| ***2. Arbeitszeit*** | ***Kapitel 2. Arbeitszeit*** | ***Kapitel 2. Arbeitszeit*** |
| **Art. 23 Begriff Arbeitszeit** | **Art. ~~23~~ 25 Begriff Arbeitszeit** | **Art. 25 Begriff Arbeitszeit** |
| *1* Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben. | (unverändert) | *1* Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben. |
| *2* Nicht als Arbeitszeit gelten:<br>a) der Weg zum und vom Arbeitsort. Bezüglich Reisezeit gilt Art. 54 LMV;<br>b) Znünipausen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch. | *2* Nicht als Arbeitszeit gelten:<br>a) der Weg zum und vom Arbeitsort. Bezüglich Reisezeit gilt Art. ~~54~~ 49 LMV;<br>b) Znünipausen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch. | *2* Nicht als Arbeitszeit gelten:<br>a) der Weg zum und vom Arbeitsort. Bezüglich Reisezeit gilt Art. 49 LMV;<br>b) Znünipausen 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. | (unverändert) | *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)** | **Art. ~~24~~ 26 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)** | **Art. 26 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. | *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. | *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. |
| *2* Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen im ganzen Vertragsgebiet 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden). | (unverändert) | *2* Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen im ganzen Vertragsgebiet 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden). |
| *3* Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen Arbeitszeitkalender bzw. dem am Ort des Betriebs geltenden sektionalen Arbeitszeitkalender angerechnet. | (unverändert) | *3* Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen Arbeitszeitkalender bzw. dem am Ort des Betriebs geltenden sektionalen Arbeitszeitkalender angerechnet. |
| *3bis* Beim Eintritt und beim Austritt eines Arbeitnehmers während des Jahres berechnet sich die Arbeitszeit pro rata gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender. Beschäftigten im Monatslohn werden beim Austritt die über dem Pro-rata-Anteil der Jahressollstunden gemäss Abs. 2 liegenden Stunden zusätzlich zum Grundlohn vergütet. | ~~*3bis*~~ *4* Beim Eintritt und beim Austritt eines Arbeitnehmers während des Jahres berechnet sich die Arbeitszeit pro rata gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender. Beschäftigten im Monatslohn werden beim Austritt die über dem Pro-rata-Anteil der Jahressollstunden gemäss Abs. 2 liegenden Stunden zusätzlich zum Grundlohn vergütet. | *4* Beim Eintritt und beim Austritt eines Arbeitnehmers während des Jahres berechnet sich die Arbeitszeit pro rata gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender. Beschäftigten im Monatslohn werden beim Austritt die über dem Pro-rata-Anteil der Jahressollstunden gemäss Abs. 2 liegenden Stunden zusätzlich zum Grundlohn vergütet. |
| *4* Über die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit ist durch den Arbeitgeber eine detaillierte Kontrolle zu führen. | ~~*4*~~ *5* Über die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit ist durch den Arbeitgeber eine detaillierte Kontrolle zu führen. | *5* Über die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit ist durch den Arbeitgeber eine detaillierte Kontrolle zu führen. |
| **Art. 25 Wöchentliche Arbeitszeit und Schichtarbeit** | **Art. ~~25~~ 27 Wöchentliche Arbeitszeit und Schichtarbeit** | **Art. 27 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 | *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. 3 festgelegt. Die Vertragsparteien stellen gemeinsam erarbeitete Muster für diese Arbeitszeitkalender zur Verfügung. Unterlässt der Betrieb die Erstellung und Bekanntgabe eines Arbeitszeitkalenders an die Mitarbeitenden, | *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. 3 festgelegt. Die Vertragsparteien stellen gemeinsam erarbeitete Muster für diese Arbeitszeitkalender zur Verfügung. Unterlässt der Betrieb die Erstellung und Bekanntgabe eines Arbeitszeitkalenders an die Mitarbeitenden, |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| 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 Berufskommmission bis Mitte Januar zuzustellen. | 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. 3 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. | 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. 3 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. |
| *1bis* Beschlüsse der paritätischen Kommissionen: Die paritätischen Kommissionen fassen ihre Beschlüsse über die Bandbreite gemäss Absatz 1 mit qualifiziertem Mehr. Ein Stichentscheid des Präsidenten ist nicht möglich. Vor einer Abstimmung ist die Parität herzustellen. | ~~*1bis*~~ 2 *Beschlüsse der paritätischen Kommissionen*: Die paritätischen Kommissionen fassen ihre Beschlüsse über die Bandbreite gemäss Abs. 1 mit qualifiziertem Mehr. Ein Stichentscheid des Präsidenten ist nicht möglich. Vor einer Abstimmung ist die Parität herzustellen. | *2 Beschlüsse der paritätischen Kommissionen*: Die paritätischen Kommissionen fassen ihre Beschlüsse über die Bandbreite gemäss Abs. 1 mit qualifiziertem Mehr. Ein Stichentscheid des Präsidenten ist nicht möglich. Vor einer Abstimmung ist die Parität herzustellen. |
| *2* Rahmen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:<br>a) minimal 37,5 Wochenstunden (= 5 x 7,5 Stunden) und<br>b) maximal 45 Wochenstunden (= 5 x 9 Stunden). | ~~*2*~~ 3 Rahmen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:<br>a) minimal 37,5 Wochenstunden (= 5 x 7,5 Stunden) und<br>b) maximal 45 Wochenstunden (= 5 x 9 Stunden).<br><br>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. | *3* Rahmen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:<br>a) minimal 37,5 Wochenstunden (= 5 x 7,5 Stunden) und<br>b) maximal 45 Wochenstunden (= 5 x 9 Stunden).<br><br>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. |
| *3* Abweichungen: Der Betrieb kann den Arbeitszeitkalender für den ganzen Betrieb oder einzelne Teile (Baustellen) unter Berücksichtigung von Abs. 2 und der maximalen Jahressollstundenzahl wegen Arbeitsmangels, Schlechtwetters oder technischer Störungen nachträglich abändern. Dabei können die minimalen Wochenstunden unterschritten und die maximalen Wochenstunden bis höchstens 48 Stunden überschritten werden. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit muss jedoch in einem zwingenden Zusammenhang zum Vorfall stehen, welcher vorgängig zu einer Reduktion der Arbeitszeit führte. Eine wiederholte Anpassung des Arbeitszeitkalenders ist möglich. | ~~*3*~~ 4 *Abweichungen*: Der Betrieb kann den Arbeitszeitkalender für den ganzen Betrieb oder einzelne Teile (Baustellen) unter Berücksichtigung von Abs. ~~2~~ 3 und der maximalen Jahressollstundenzahl wegen Arbeitsmangels, Schlechtwetters oder technischer Störungen nachträglich abändern. Dabei können die minimalen Wochenstunden unterschritten und die maximalen Wochenstunden bis höchstens 48 Stunden überschritten werden. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit muss jedoch in einem zwingenden Zusammenhang zum Vorfall stehen, welcher vorgängig zu einer Reduktion der Arbeitszeit führte. Eine wiederholte Anpassung des Arbeitszeitkalenders ist möglich. | *4 Abweichungen*: Der Betrieb kann den Arbeitszeitkalender für den ganzen Betrieb oder einzelne Teile (Baustellen) unter Berücksichtigung von Abs. 3 und der maximalen Jahressollstundenzahl wegen Arbeitsmangels, Schlechtwetters oder technischer Störungen nachträglich abändern. Dabei können die minimalen Wochenstunden unterschritten und die maximalen Wochenstunden bis höchstens 48 Stunden überschritten werden. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit muss jedoch in einem zwingenden Zusammenhang zum Vorfall stehen, welcher vorgängig zu einer Reduktion der Arbeitszeit führte. Eine wiederholte Anpassung des Arbeitszeitkalenders ist möglich. |
| *3bis* Modalitäten: Die nachträgliche Abänderung des Arbeitszeitkalenders gemäss Abs. 3 kann nur für die Zukunft Wirkung entfalten. Die Mitspracherechte der Arbeitnehmenden gemäss Art. 48 Arbeitsgesetz und Art. 69 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz sind einzuhalten. Der Arbeitszeitkalender und seine allfälligen Änderungen müssen für alle betroffenen Mitarbeitenden zugänglich sein. | ~~*3bis*~~ 5 *Modalitäten*: Die nachträgliche Abänderung des Arbeitszeitkalenders gemäss Abs. ~~3~~4 kann nur für die Zukunft Wirkung entfalten. Die Mitspracherechte der Arbeitnehmenden gemäss Art. 48 Arbeitsgesetz und Art. 69 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz sind einzuhalten. Der Arbeitszeitkalender und seine allfälligen Änderungen müssen für alle betroffenen Mitarbeitenden zugänglich sein. | *5 Modalitäten:* Die nachträgliche Abänderung des Arbeitszeitkalenders gemäss Abs. 4 kann nur für die Zukunft Wirkung entfalten. Die Mitspracherechte der Arbeitnehmenden gemäss Art. 48 Arbeitsgesetz und Art. 69 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz sind einzuhalten. Der Arbeitszeitkalender und seine allfälligen Änderungen müssen für alle betroffenen Mitarbeitenden zugänglich sein. |
| *3ter* 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. | ~~*3ter*~~ *6 Behandlung von nicht gearbeiteten Ausfallstunden*: Ist im Nachhinein im Vergleich zur früheren Arbeitszeitreduktion weniger Mehrarbeit erforderlich, dann geht die Differenz zulasten des Arbeitgebers, d. h. der Arbeitgeber darf am Ende des Abrechnungsjahres den Lohn des Arbeitnehmenden nicht entsprechend kürzen, obwohl der Arbeitnehmende insgesamt weniger gearbeitet hat. Für den Übertrag von Minderstunden gilt Art. 28 Abs. 2. | *6 Behandlung von nicht gearbeiteten Ausfallstunden*: Ist im Nachhinein im Vergleich zur früheren Arbeitszeitreduktion weniger Mehrarbeit erforderlich, dann geht die Differenz zulasten des Arbeitgebers, d. h. der Arbeitgeber darf am Ende des Abrechnungsjahres den Lohn des Arbeitnehmenden nicht entsprechend kürzen, obwohl der Arbeitnehmende insgesamt weniger gearbeitet hat. Für den Übertrag von Minderstunden gilt Art. 28 Abs. 2. |
| *4* Verletzt der Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen. | *~~4~~ 7* Verletzt der Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen. | *7* Verletzt der Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen. |
| *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. | ~~*5*~~ *8 Schichtarbeit – Begriff*: Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitsystem dar, nach welchem zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden (Belegschaften) am gleichen Arbeitsort zeitlich gestaffelt zum Einsatz gelangen. | *8 Schichtarbeit – Begriff*: Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitsystem dar, nach welchem zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden (Belegschaften) am gleichen Arbeitsort zeitlich gestaffelt zum Einsatz gelangen. |
| *6 Schichtarbeit – Voraussetzungen*: Schichtarbeit wird genehmigt, wenn: | ~~*6*~~ *9 Schichtarbeit – Voraussetzungen*: Schichtarbeit wird genehmigt, wenn: | *9 Schichtarbeit – Voraussetzungen*: Schichtarbeit wird genehmigt, wenn: |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| a) der Betrieb (bzw. die Arbeitsgemeinschaft) in der Regel spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn ein schriftliches und begründetes Gesuch eingereicht hat,<br>b) eine objektspezifische Notwendigkeit vorliegt,<br>c) ein Schichtplan erstellt worden ist und<br>d) die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bedingungen eingehalten sind. | a) der Betrieb (bzw. die Arbeitsgemeinschaft) in der Regel spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn ein schriftliches und begründetes Gesuch eingereicht hat,<br>b) eine objektspezifische Notwendigkeit vorliegt,<br>c) ein Schichtplan erstellt worden ist und<br>d) die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bedingungen eingehalten sind. | a) der Betrieb (bzw. die Arbeitsgemeinschaft) in der Regel spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn ein schriftliches und begründetes Gesuch eingereicht hat,<br>b) eine objektspezifische Notwendigkeit vorliegt,<br>c) ein Schichtplan erstellt worden ist und<br>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 sind. | ~~*7*~~ *10 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 sind. | *10 Schichtarbeit – Zuständigkeit*: Das Gesuch ist der zuständigen paritätischen Berufskommission einzureichen und wird von dieser innert Wochenfrist nach Gesuchseingang genehmigt, sofern die in Absatz 6 dieses Artikels erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind. |
| *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 CHF 1.- je Arbeitsstunde ausbezahlt werden anstelle der Zeitgutschrift. Im Gesuch für Schichtarbeit ist auch die Zuschlagsregelung aufzuführen. | ~~*8*~~ *11 Schichtzulage*: Einem Arbeitnehmenden, der in der Schicht arbeitet, wird ein Zeitbonus von 20 Minuten je Schicht gutgeschrieben; allenfalls kann dem Arbeitnehmenden eine Zulage von CHF 1.- je Arbeitsstunde ausbezahlt werden anstelle der Zeitgutschrift. Im Gesuch für Schichtarbeit ist auch die Zuschlagsregelung aufzuführen. | *11 Schichtzulage*: Einem Arbeitnehmenden, der in der Schicht arbeitet, wird ein Zeitbonus von 20 Minuten je Schicht gutgeschrieben; allenfalls kann dem Arbeitnehmenden eine Zulage von CHF 1.- je Arbeitsstunde ausbezahlt werden anstelle der Zeitgutschrift. Im Gesuch für Schichtarbeit ist auch die Zuschlagsregelung aufzuführen. |
| *9 Vorbehalt Untertagbauarbeiten*: Für Untertagbauarbeiten gilt weiterhin die entsprechende Zusatzvereinbarung zum LMV, Anhang 12 «Untertagbauvereinbarung». | ~~*9*~~ *12 Vorbehalt Untertagbauarbeiten*: Für Untertagbauarbeiten gilt weiterhin die entsprechende Zusatzvereinbarung zum LMV~~, Anhang 12~~ «Untertagbauvereinbarung». | *12 Vorbehalt Untertagbauarbeiten*: Für Untertagbauarbeiten gilt weiterhin die entsprechende Zusatzvereinbarung zum LMV «Untertagbauvereinbarung». |
| 10 Die SVK hat eine ausführliche Richtlinie über die Schichtarbeit (Anhang 16) im schweizerischen Bauhauptgewerbe erlassen, welche ergänzend Anwendung findet. | ~~*10 13 Die SVK hat eine ausführliche Richtlinie über die Schichtarbeit (Anhang 16) im schweizerischen Bauhauptgewerbe erlassen, welche ergänzend Anwendung findet.*~~ Ergänzend gilt Anhang 7. | *13* Ergänzend gilt Anhang 7. |
| **Art. 26 Überstunden** | **Art. ~~26~~ 28 Überstunden** | **Art. 28 Überstunden** |
| *1* Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender 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. | *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). | *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 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 25 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. | 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 auszuzahlen. Insgesamt dürfen jedoch pro Monat maximal 25 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und soweit der Gesamtsaldo: bei Variante a) 100 Stunden, bei Variante b) 80 Stunden nicht übersteigt. Alle weiteren im laufenden Monat erarbeiteten Überstunden sind ebenfalls am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen. Bei Variante b) dürfen Minderstunden 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 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 auszuzahlen. Insgesamt dürfen jedoch pro Monat maximal 25 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und soweit der Gesamtsaldo: bei Variante a) 100 Stunden, bei Variante b) 80 Stunden nicht übersteigt. Alle weiteren im laufenden Monat erarbeiteten Überstunden sind ebenfalls am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen. Bei Variante b) dürfen Minderstunden 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. |
| | 2bis Die Limite von 25 Stunden gilt unverändert für alle Arbeitsverhältnisse ab einem Anstellungsgrad von 70%. | 2bis 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 | *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 | *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 |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht, indem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden. | als Ausgleich angeordnet werden. Zur Vermeidung von Arbeiten bei grosser Hitze oder Schlechtwetter kann der Ausgleich auch stundenweise angeordnet werden. | 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. | *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. 28 Abs. 2, sofern das Abrechnungssystem gemäss Variante b) beibehalten wird. | *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. 28 Abs. 2, sofern das Abrechnungssystem gemäss Variante b) beibehalten wird. |
| *5* Bei Austritt während des Kalenderjahres ist analog wie in Abs. 4 basierend auf dem Pro-rata-Anteil der Jahresarbeitszeit zu verfahren. | *5* Bei Austritt während des Abrechnungsjahres ist analog wie in Abs. 4 basierend auf dem Pro-rata-Anteil der Jahresarbeitszeit zu verfahren. | *5* Bei Austritt während des Abrechnungsjahres 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. | (unverändert) | 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** | **Art. ~~27~~ 29 Arbeitsfreie Tage** | **Art. 29 Arbeitsfreie Tage** |
| *1* An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen sowie an Samstagen und am 1. August wird nicht gearbeitet. | (unverändert) | *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. | *2* In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen nach Art. ~~27~~ 29 Abs. 1 LMV gearbeitet werden. Der Betrieb hat der zuständigen paritätischen Berufskommission mindestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn Mitteilung zu machen. | *2* In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen nach Art. 29 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. | *3* Alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden geben Anspruch auf einen Geldzuschlag von 25 %. Allfällige höhere, vertraglich vereinbarte Zuschläge (Anhänge und Zusatzvereinbarungen zum LMV) bleiben vorbehalten. | *3* Alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden geben Anspruch auf einen Geldzuschlag von 25 %. Allfällige höhere, vertraglich vereinbarte Zuschläge (Anhänge und Zusatzvereinbarungen zum LMV) bleiben vorbehalten. |
| **Art. 28 Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter** | **Art. ~~28~~ 30 Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter** | **Art. 30 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. | (unverändert) | *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. | (unverändert) | *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. | (unverändert) | *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. | (unverändert) | *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. | (unverändert) | *5* Als zumutbar gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden angemessen ist. |
| *6* Werden 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. | *6* Werden Arbeitsunterbruch durch eine gesetzliche Versicherung entschädigen lässt (Arbeitslosenversicherung), hat für die gesetzlich erforderlichen Karenztage die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (Art. ~~24~~ 26 Abs. 3) an die Jahresarbeitszeit anzurechnen. Der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. (unverändert) | *6* Werden Arbeitsunterbruch durch eine gesetzliche Versicherung entschädigen lässt (Arbeitslosenversicherung), hat für die gesetzlich erforderlichen Karenztage die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (Art. 26 Abs. 3) an die Jahresarbeitszeit anzurechnen. Der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. |

| BISHER | NEU (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | NEU (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **Art. 29 aufgehoben** | ~~**Art. 29 aufgehoben**~~ | |
| **Art. 30 aufgehoben** | ~~**Art. 30 aufgehoben**~~ | |
| **Art. 31 aufgehoben** | ~~**Art. 31 aufgehoben**~~ | |
| **Art. 32 aufgehoben** | ~~**Art. 32 aufgehoben**~~ | |
| **Art. 33 aufgehoben** | ~~**Art. 33 aufgehoben**~~ | |
| ***3. Ferien*** | ***Kapitel 3. Ferien*** | ***Kapitel 3. Ferien*** |
| **Art. 34 Genereller Ferienanspruch** | **Art. ~~34~~ 31 ~~Genereller~~ Ferienanspruch** | **Art. 31 Ferienanspruch** |
| *1* Den Arbeitnehmenden stehen folgende Ferienansprüche zu:<br>**Arbeitnehmende im Monatslohn** / **Arbeitnehmende im Stundenlohn**<br>ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr: 5 Wochen (= 25 Arbeitstage) / 10,6 %* des Lohnes (entsprechen 5 Wochen Ferien)<br>bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr: 6 Wochen (= 30 Arbeitstage) / 13,0 %* des Lohnes (entsprechen 6 Wochen Ferien)<br>* Berechnung wie folgt: 5 / (52,14 – 5) x 100 bzw. 6 / (52,14 – 6) x 100 | *1* ~~Den Arbeitnehmenden stehen folgende Ferienansprüche zu:~~<br>~~**Arbeitnehmende im Monatslohn**~~ / ~~**Arbeitnehmende im Stundenlohn**~~<br>~~ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr: 5 Wochen (= 25 Arbeitstage) / 10,6 %* des Lohnes (entsprechen 5 Wochen Ferien)~~<br>~~bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr: 6 Wochen (= 30 Arbeitstage) / 13,0 %* des Lohnes (entsprechen 6 Wochen Ferien)~~<br>~~* Berechnung wie folgt: 5 / (52,14 – 5) x 100 bzw. 6 / (52,14 – 6) x 100~~<br>Die Arbeitnehmenden haben pro Kalenderjahr ab dem vollendeten 20. bis zum vollendeten 50. Altersjahr auf 5 Wochen (25 Arbeitstage) und bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem zurückgelegten 50. Altersjahr Anspruch auf 6 Wochen Ferien (30 Arbeitstage). | *1* Die Arbeitnehmenden haben pro Kalenderjahr ab dem vollendeten 20. bis zum vollendeten 50. Altersjahr auf 5 Wochen (25 Arbeitstage) und bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem zurückgelegten 50. Altersjahr Anspruch auf 6 Wochen Ferien (30 Arbeitstage). |
| *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. | *2* ~~Der prozentuale Ferienlohn wird gemäss Tabelle im Anhang 8 berechnet.~~ Wird der Ferienlohn ausnahmsweise aufgrund der geleisteten Arbeit bemessen (Stundenlohn), so entsprechen 5 Wochen Ferien 10,6 Lohnprozent, 6 Wochen Ferien 13,0 Prozent. Der ~~in Art. 34 Abs. 1 LMV festgesetzte~~ so ermittelte prozentuale Ferienlohn wird mit jedem Zahltag auf der Lohnabrechnung gutgeschrieben und im Zeitpunkt des Ferienbezuges ausbezahlt. Es ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt, die Ferien in Geld~~leistung~~ abzugelten. | *2* Wird der Ferienlohn ausnahmsweise aufgrund der geleisteten Arbeit bemessen (Stundenlohn), so entsprechen 5 Wochen Ferien 10,6 Lohnprozent, 6 Wochen Ferien 13,0 Prozent. Der so ermittelte prozentuale Ferienlohn wird mit jedem Zahltag auf der Lohnabrechnung gutgeschrieben und im Zeitpunkt des Ferienbezuges ausbezahlt. Es ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt, die Ferien in Geld abzugelten. |
| *3* In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage gelten nicht als Ferien und können nachbezogen werden. | (unverändert) | *3* In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage gelten nicht als Ferien und können nachbezogen werden. |
| | *4* Für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endigt, sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren. | *4* Für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endigt, sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren. |
| **Art. 35 Pro-rata-Anspruch auf Ferien** | ~~**Art. 35 Pro-rata-Anspruch auf Ferien**~~ | |
| *1* Grundsatz: Für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endigt, sind die Ferien nach Art. 34 LMV entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren. | ~~*1* Grundsatz: Für das Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endigt, sind die Ferien nach Art. 34 LMV entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.~~ | |
| *2* aufgehoben | ~~*2* aufgehoben~~ | |
| *3* aufgehoben | ~~*3* aufgehoben~~ | |
| **Art. 36 Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug** | **Art. ~~36~~ 32 Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug** | **Art. 32 Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug** |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| 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. | (unverändert) | 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. 329 c Abs. 1 OR). | (unverändert) | *2* Gewährung von zwei zusammenhängenden Ferienwochen: Unter Vorbehalt des aufgelaufenen Ferienanspruches sind den Arbeitnehmenden wenigstens zwei zusammenhängende Ferienwochen zu gewähren (Art. 329 c Abs. 1 OR). |
| *3* *Betriebsferien*: Allfällige Betriebsferien legt der Betrieb nach Absprache mit den Arbeitnehmenden bzw. der Arbeitnehmervertretung rechtzeitig fest. | (unverändert) | *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** | **Art. ~~37~~ 33 Verbot der Abgeltung und Arbeit während der Ferien** | **Art. 33 Verbot der Abgeltung und Arbeit während der Ferien** |
| *1* *Ferienbezug*: Ferien sind in der Regel im Verlaufe des Kalenderjahres zu beziehen. Sie dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329 d Abs. 2 OR). | (unverändert) | *1* *Ferienbezug*: Ferien sind in der Regel im Verlaufe des Kalenderjahres zu beziehen. Sie dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329 d Abs. 2 OR). |
| *2* Arbeit während der Ferien: Leisten Arbeitnehmende während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Art. 329 d Abs. 3 OR); vorbehalten bleibt eine Klage des Arbeitgebers an die zuständige paritätische Berufskommission nach Art. 70 LMV («Verbot der Schwarzarbeit»). | *2* Arbeit während der Ferien: Leisten Arbeitnehmende während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Art. 329 d Abs. 3 OR); vorbehalten bleibt eine Klage des Arbeitgebers an die zuständige paritätische Berufskommission nach Art. ~~70~~ 58 LMV («Verbot der Schwarzarbeit»). | *2* Arbeit während der Ferien: Leisten Arbeitnehmende während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen (Art. 329 d Abs. 3 OR); vorbehalten bleibt eine Klage des Arbeitgebers an die zuständige paritätische Berufskommission nach Art. 58 LMV («Verbot der Schwarzarbeit»). |
| ***4. Feiertage, Absenzen, Militär-, Schutz- und Zivildienst*** | ***Kapitel 4. Feiertage, Absenzen, Militär-, Schutz- und Zivildienst*** | ***Kapitel 4. Feiertage, Absenzen, Militär-, Schutz- und Zivildienst*** |
| **Art. 38 Feiertage** | **Art. ~~38~~ 34 Feiertage** | **Art. 34 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. | *1* *Entschädigungsberechtigte Feiertage:* Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall an bestimmten Feiertagen, die auf einen Arbeitstag (Werktag) fallen. ~~In~~ Soweit nicht in den lokalen GAV festgelegt, ~~werden~~ bestimmt die zuständige paritätische Berufskommission 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. | *1* *Entschädigungsberechtigte Feiertage:* Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall an bestimmten Feiertagen, die auf einen Arbeitstag (Werktag) fallen. Soweit nicht in den lokalen GAV festgelegt, bestimmt die zuständige paritätische Berufskommission die entschädigungsberechtigten Feiertage (mindestens acht Feiertage pro Jahr, sofern sie auf einen 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. | *2* *Entschädigung bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn:* Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung ~~ist~~ sind die ~~durchschnittliche Anzahl~~ Stunden ~~pro Tag (vgl.~~ gemäss Art. ~~24~~ 26 Abs. 3~~)~~, die zum Grundlohn zu entschädigen sind. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Lohnabrechnungsperiode, in welche die Feiertage fallen. | *2* *Entschädigung bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn:* Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die Stunden gemäss Art. 26 Abs. 3, die zum Grundlohn zu entschädigen sind. 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:<br>a) während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt, unentschuldigt der Arbeit fernbleiben;<br>b) am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt nicht gearbeitet haben;<br>c) von einer Krankenkasse, von der Suva oder von der Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld beziehen. | *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:<br>a) während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt, unentschuldigt der Arbeit fernbleiben;<br>b) am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt nicht gearbeitet haben;<br>c) von einer ~~Krankenkasse~~ Krankentaggeldversicherung, von der Suva oder von einer Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld beziehen. | *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:<br>a) während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt, unentschuldigt der Arbeit fernbleiben;<br>b) am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt nicht gearbeitet haben;<br>c) von einer Krankentaggeldversicherung, von der Suva oder von einer Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld beziehen. |
| *4* *Saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter*: Saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter, welche im betreffenden Kalenderjahr während mindestens sieben Monaten im Betrieb angestellt gewesen sind, erhalten die in die | (unverändert) | *4* *Saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter*: Saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter, welche im betreffenden Kalenderjahr während mindestens sieben Monaten im Betrieb angestellt gewesen sind, erhalten die in die |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| Weihnachts- und Neujahrswochen fallenden, entschädigungsberechtigten Feiertage (höchstens jedoch zwei) im Sinne einer Treueprämie vergütet, sofern diese Feiertage nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen. | | Weihnachts- und Neujahrswochen fallenden, entschädigungsberechtigten Feiertage (höchstens jedoch zwei) im Sinne einer Treueprämie vergütet, sofern diese Feiertage nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen. |
| | *5 Prozentuale Abgeltung:* Alternativ kann die 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. | *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. |
| **Art. 39 Kurzabsenzen** | **Art. ~~39~~ 35 Kurzabsenzen** | **Art. 35 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:<br>a) Entlassung aus der Wehrpflicht: ½ Tag. Der Anspruch beträgt 1 Tag, sofern der Ort, an welchem die Inspektion[10] stattfindet, so weit entfernt ist, dass die Arbeitnehmenden nicht mehr zur Arbeit erscheinen können.<br>b) Verheiratung der Arbeitnehmenden und Geburt eines Kindes: 1 Tag<br>c) Todesfall in der Familie (Ehepartner oder Kinder) der Arbeitnehmenden: 3 Tage<br>d) Todesfall von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern: 3 Tage<br>e) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag<br>Fussnote 10: Gemeint ist die Entlassung. | *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:<br>a) Entlassung aus der Wehrpflicht: ½ Tag. Der Anspruch beträgt 1 Tag, sofern der Ort, an welchem die ~~Inspektion~~[10] Entlassung stattfindet, so weit entfernt ist, dass die Arbeitnehmenden nicht mehr zur Arbeit erscheinen können.<br>b) Verheiratung der Arbeitnehmenden ~~und Geburt eines Kindes~~: 1 Tag<br>c) Vaterschaftsurlaub bei Geburt eines eigenen Kindes: 10 Tage. Der Bezug des Vaterschaftsurlaubs richtet sich nach Artikel 329g OR. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung (EO) fällt dem Arbeitgeber zu.<br>d) Todesfall in der Familie (Ehepartner, eingetragener Partner oder Kinder) der Arbeitnehmenden: 3 Tage<br>e) Todesfall von Geschwistern, Eltern ~~und~~ oder Schwiegereltern: 3 Tage<br>f) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag<br>~~Fussnote 10: Gemeint ist die Entlassung.~~ | *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:<br>a) Entlassung aus der Wehrpflicht: ½ 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.<br>b) Verheiratung der Arbeitnehmenden: 1 Tag<br>c) Vaterschaftsurlaub bei Geburt eines eigenen Kindes: 10 Tage. Der Bezug des Vaterschaftsurlaubs richtet sich nach Artikel 329g OR. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung (EO) fällt dem Arbeitgeber zu.<br>d) Todesfall in der Familie (Ehepartner, eingetragener Partner oder Kinder) der Arbeitnehmenden: 3 Tage<br>e) Todesfall von Geschwistern, Eltern oder Schwiegereltern: 3 Tage<br>f) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag |
| *2* Werden Arbeitnehmende aus anderen Gründen, die in ihrer Person liegen, jedoch ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt Art. 324 a OR. | (unverändert) | *2* Werden Arbeitnehmende aus anderen Gründen, die in ihrer Person liegen, jedoch ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt Art. 324 a OR. |
| *3* Bei den in Art. 39 Abs. 1 LMV genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den die Arbeitnehmenden bezogen hätten, wenn sie an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalender) gearbeitet hätten. | *3* Bei den in Art. ~~39~~ 35 Abs. 1 LMV genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den die Arbeitnehmenden bezogen hätten, wenn sie an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalender) gearbeitet hätten. | *3* Bei den in Art. 35 Abs. 1 LMV genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den die Arbeitnehmenden bezogen hätten, wenn sie an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalender) gearbeitet hätten. |
| *4* Die Entschädigung wird am Schluss der Lohnabrechnungsperiode bezahlt, in welche die ausgewiesenen Absenzen gefallen sind. | (unverändert) | *4* Die Entschädigung wird am Schluss der Lohnabrechnungsperiode bezahlt, in welche die ausgewiesenen Absenzen gefallen sind. |
| **Art. 40 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst** | **Art. ~~40~~ 36 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst** | **Art. 36 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:<br>**Ledige** / **Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten**<br>der ganzen Rekrutenschule: 50% / 80%<br>eines anderen obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes:<br>– in den ersten 4 Wochen: 100% / 100% | *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~~ für:<br>**Ledige** / **Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten**<br>~~der ganzen Rekrutenschule~~ Rekruten: 50% / 80%<br>~~eines anderen obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes:~~ | *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 für:<br>**Ledige** / **Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten**<br>Rekruten: 50% / 80%<br>Durchdiener während Grundausbildung[1]: 50% / 80%<br>Durchdiener-Kader während der allgemeinen Grundausbildung: 50% / 80% |

<table>
<tr>
<th>BISHER</th>
<th>NEU (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen)</th>
<th>NEU (Änderungen integriert)</th>
</tr>
<tr>
<td>– ab 5. bis 21. Woche 50% 80%<br>– ab 22. Woche Durchdiener 50% 80%</td>
<td>Durchdiener während Grundausbildung[1] 50% 80%<br>Durchdiener-Kader während der allgemeinen Grundausbildung 50% 80%<br>~~– in den ersten 4 Wochen 100% 100%~~<br>Durchdiener Normaldienst[2] während den ersten 4 Wochen 100% 100%<br>~~– ab 5. bis 21. Woche 50% 80%~~<br>Durchdiener Normaldienst ab 5. bis 21. Woche 50% 80%<br>~~– ab 22. Woche Durchdiener 50% 80%~~<br>Durchdiener Normaldienst ab 22. Woche 50% 80%<br>Durchdiener-Kader während Beförderungsdienst in den ersten 4 Wochen 100% 100%<br>Durchdiener-Kader während Beförderungsdienst ab 5. Woche und danach 50% 80%<br>Normaldienst in den ersten 4 Wochen (WK) 100% 100%<br>Normaldienst ab 5. Woche 50% 80%<br>[1] D.h. Allgemeine Grundausbildung, Funktionsgrundausbildung und Verbandsausbildung.<br>[2] Normaldienste heissen einerseits Armeedienste, die nicht Beförderungsdienst oder Durchdienerdienst für Kader nach Abschluss der Grundausbildung sind. Andererseits zählen dazu Zivilschutzdienst, Leiterkurse Jugend und Sport, Jungschützenleiterkurse sowie Zivildienst.</td>
<td>Durchdiener Normaldienst[2] während den ersten 4 Wochen 100% 100%<br>Durchdiener Normaldienst ab 5. bis 21. Woche 50% 80%<br>Durchdiener Normaldienst ab 22. Woche 50% 80%<br>Durchdiener-Kader während Beförderungsdienst in den ersten 4 Wochen 100% 100%<br>Durchdiener-Kader während Beförderungsdienst ab 5. Woche und danach 50% 80%<br>Normaldienst in den ersten 4 Wochen (WK) 100% 100%<br>Normaldienst ab 5. Woche 50% 80%<br>[1] D.h. Allgemeine Grundausbildung, Funktionsgrundausbildung und Verbandsausbildung.<br>[2] Normaldienste heissen einerseits Armeedienste, die nicht Beförderungsdienst oder Durchdienerdienst für Kader nach Abschluss der Grundausbildung sind. Andererseits zählen dazu Zivilschutzdienst, Leiterkurse Jugend und Sport, Jungschützenleiterkurse sowie Zivildienst.</td>
</tr>
<tr>
<td>2 Entschädigungsvoraussetzungen: Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis:<br>a) vor dem Einrücken in den Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate gedauert hat oder<br>b) eingerechnet Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate dauert.</td>
<td>(unverändert)</td>
<td>2 Entschädigungsvoraussetzungen: Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis:<br>a) vor dem Einrücken in den Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate gedauert hat oder<br>b) eingerechnet Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate dauert.</td>
</tr>
<tr>
<td>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.</td>
<td>(unverändert)</td>
<td>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.</td>
</tr>
<tr>
<td>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.</td>
<td>4 Abzüge: Werden den Arbeitnehmenden aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge der Suva und des ~~Vollzugs- und Bildungsfonds~~ Parifonds Bau abgezogen, werden ihnen diese Beiträge nicht zurückerstattet; die Entschädigungen nach Art. ~~40~~ 36 Abs. 1 LMV gelten als um diese Beiträge gekürzt.</td>
<td>4 Abzüge: Werden den Arbeitnehmenden aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge der Suva und des Parifonds Bau abgezogen, werden ihnen diese Beiträge nicht zurückerstattet; die Entschädigungen nach Art. 36 Abs. 1 LMV gelten als um diese Beiträge gekürzt.</td>
</tr>
<tr>
<td>5 Koordination mit Leistungen der EO: Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers nach Art. 40 Abs. 1 LMV übersteigen, fällt der darüber hinausgehende Betrag den Arbeitnehmenden zu.</td>
<td>5 Koordination mit Leistungen der EO: Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers nach Art. ~~40~~ 36 Abs. 1 LMV übersteigen, fällt der darüber hinausgehende Betrag den Arbeitnehmenden zu.</td>
<td>5 Koordination mit Leistungen der EO: Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers nach Art. 36 Abs. 1 LMV übersteigen, fällt der darüber hinausgehende Betrag den Arbeitnehmenden zu.</td>
</tr>
<tr>
<td>6 Mit der Erfüllung der oben erwähnten Ansprüche ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324 a und 324 b OR abgegolten.</td>
<td>(unverändert)</td>
<td>6 Mit der Erfüllung der oben erwähnten Ansprüche ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324 a und 324 b OR abgegolten.</td>
</tr>
<tr>
<td>5. Entlöhnung</td>
<td>Kapitel 5. Entlöhnung</td>
<td>Kapitel 5. Entlöhnung</td>
</tr>
<tr>
<td>Art. 41 Basislöhne</td>
<td>Art. ~~41~~ 37 ~~Basislöhne~~ Mindestlöhne</td>
<td>Art. 37 Mindestlöhne</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><th>BISHER</th><th>NEU (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen)</th><th>NEU (Änderungen integriert)</th></tr>
<tr><td>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.</td><td><s>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.</s></td><td></td></tr>
<tr><td>2 Die Basislöhne je Lohnklasse betragen in Schweizer Franken (CHF) im Monat bzw. in der Stunde (Einteilung siehe Anhang 9).<br>Basislohn ab dem 1. Januar 2020<br><table><tr><th>Zone</th><th colspan="5">Lohnklassen (2020)</th></tr><tr><td></td><td>V</td><td>Q</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr><tr><td>ROT</td><td>6497 / 36.90</td><td>5793 / 32.90</td><td>5584 / 31.70</td><td>5272 / 29.95</td><td>4708 / 26.75</td></tr><tr><td>BLAU</td><td>6240 / 35.45</td><td>5713 / 32.45</td><td>5508 / 31.30</td><td>5138 / 29.20</td><td>4637 / 26.35</td></tr><tr><td>GRÜN</td><td>5982 / 34.00</td><td>5638 / 32.05</td><td>5433 / 30.85</td><td>5003 / 28.40</td><td>4573 / 25.95</td></tr></table>Hinweis auf die Basislöhne 2015 und 2016: Der Basislohn 2014 bliebt in den Jahren 2015 und 2016 unverändert.</td><td><s>2</s>1 Die gesamtschweizerischen <s>Basislöhne</s> Mindestlöhne für die nachstehend aufgeführten Lohnklassen <s>je Lohnklasse</s> betragen in Schweizer Franken (CHF) im Monat bzw. in der Stunde (Einteilung siehe Anhang <s>9</s> 4). Vorbehalten sind Spezialfälle nach Art. 41 LMV.<br><s>Basislohn ab dem 1. Januar 2020</s><br><table><tr><th>Zone</th><th colspan="5">Lohnklassen (<s>2020</s>)</th></tr><tr><td></td><td>V</td><td>Q</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr><tr><td>ROT</td><td><s>6497 / 36.90</s></td><td><s>5793 / 32.90</s></td><td><s>5584 / 31.70</s></td><td><s>5272 / 29.95</s></td><td><s>4708 / 26.75</s></td></tr><tr><td>BLAU</td><td><s>6240 / 35.45</s></td><td><s>5713 / 32.45</s></td><td><s>5508 / 31.30</s></td><td><s>5138 / 29.20</s></td><td><s>4637 / 26.35</s></td></tr><tr><td>GRÜN</td><td><s>5982 / 34.00</s></td><td><s>5638 / 32.05</s></td><td><s>5433 / 30.85</s></td><td><s>5003 / 28.40</s></td><td><s>4573 / 25.95</s></td></tr></table><s>Hinweis auf die Basislöhne 2015 und 2016: Der Basislohn 2014 bliebt in den Jahren 2015 und 2016 unverändert.</s></td><td>1 Die gesamtschweizerischen Mindestlöhne für die nachstehend aufgeführten Lohnklassen betragen in Schweizer Franken (CHF) im Monat bzw. in der Stunde (Einteilung siehe Anhang 4). Vorbehalten sind Spezialfälle nach Art. 41 LMV.<br><table><tr><th>Zone</th><th colspan="5">Lohnklassen (2023)</th></tr><tr><td></td><td>V</td><td>Q</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr><tr><td>ROT</td><td>6597 / 37.50</td><td>5893 / 33.50</td><td>5684 / 32.30</td><td>5372 / 30.50</td><td>4808 / 27.30</td></tr><tr><td>BLAU</td><td>6340 / 36.00</td><td>5813 / 33.05</td><td>5608 / 31.85</td><td>5238 / 29.75</td><td>4737 / 26.90</td></tr><tr><td>GRÜN</td><td>6082 / 34.55</td><td>5738 / 32.60</td><td>5533 / 31.45</td><td>5103 / 29.00</td><td>4673 / 26.55</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>3 Der Basis-Stundenlohn wird nach folgender Formel errechnet: Monatslohn gemäss Abs. 2 1 dieses Artikels geteilt durch 176 (der Divisor ergibt sich aus Jahrestotalstunden dividiert durch Anzahl Monate; gegenwärtig: 2112 : 12 = 176).</td><td><s>3</s>2 Der <s>Basis-Stundenlohn</s> Mindestlohn pro Stunde wird nach folgender Formel errechnet: <s>Monatslohn</s> Mindestlohn pro Monat gemäss Abs.<s>2</s> 1 dieses Artikels geteilt durch 176 (der Divisor ergibt sich aus Jahrestotalstunden dividiert durch Anzahl Monate; gegenwärtig: 2112 : 12 = 176).</td><td>2 Der Mindestlohn pro Stunde wird nach folgender Formel errechnet: Mindestlohn pro Monat gemäss Abs. 1 dieses Artikels geteilt durch 176 (der Divisor ergibt sich aus Jahrestotalstunden dividiert durch Anzahl Monate; gegenwärtig: 2112 : 12 = 176).</td></tr>
<tr><td>Art. 42 Lohnklassen</td><td>Art. <s>42</s> 38 Lohnklassen</td><td>Art. 38 Lohnklassen</td></tr>
<tr><td>1 Für die in Art. 41 LMV festgelegten Basislöhne gelten folgende Lohnklassen:<br><table><tr><th>Lohnklassen</th><th></th><th>Voraussetzungen</th></tr><tr><td colspan="3">a) Bauarbeiter</td></tr><tr><td>C</td><td>Bauarbeiter</td><td>Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse</td></tr><tr><td>B</td><td>Bauarbeiter mit Fachkenntnissen</td><td>Bauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation nach Art. 44 Abs. 1 von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. In der Regel findet diese Beförderung nach spätestens dreijähriger (36 Monate, Berechnungsbasis Arbeitspensum 100%) Tätigkeit als Bauarbeiter in der Lohnklasse C (unter Einschluss von Einsätzen über Personalverleiher) statt. Bei einer Neuanstellung kann die Beförderung zusätzlich zur vorstehenden Frist nach einem Jahr Tätigkeit (12 Monate, Berechnungsbasis Arbeitspensum 100%) im entsprechenden Betrieb erfolgen. In jedem Fall kann der Betrieb die Beförderung auch nach Ablauf dieser Fristen sowie in den Folgejahren aufgrund ungenügender Qualifikation nach Art. 44 Abs. 1 ablehnen unter Mitteilung an die zuständige paritätische Berufskommission. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die</td></tr></table></td><td>1 Für die in Art. <s>41</s> 37 LMV festgelegten <s>Basislöhne</s> Mindestlöhne gelten folgende Lohnklassen:<br><table><tr><th>Lohnklassen</th><th></th><th>Voraussetzungen</th></tr><tr><td colspan="3">a) Bauarbeiter</td></tr><tr><td>C</td><td>Bauarbeiter</td><td>Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse</td></tr><tr><td>B</td><td>Bauarbeiter mit Fachkenntnissen</td><td>Bauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation nach Art. <s>44</s> 40 Abs. 1 von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. In der Regel findet diese Beförderung nach spätestens dreijähriger (36 Monate, Berechnungsbasis Arbeitspensum 100%) Tätigkeit als Bauarbeiter in der Lohnklasse C (unter Einschluss von Einsätzen über Personalverleiher) statt. Bei einer Neuanstellung kann die Beförderung zusätzlich zur vorstehenden Frist nach einem Jahr Tätigkeit (12 Monate, Berechnungsbasis Arbeitspensum 100%) im entsprechenden Betrieb erfolgen. In jedem Fall kann der Betrieb die Beförderung auch nach Ablauf dieser Fristen sowie in den Folgejahren aufgrund ungenügender Qualifikation nach Art. <s>44</s> 40 Abs. 1 ablehnen unter Mitteilung an die zuständige paritätische Berufskommission. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die</td></tr></table></td><td>1 Für die in Art. 37 LMV festgelegten Mindestlöhne gelten folgende Lohnklassen:<br><table><tr><th>Lohnklassen</th><th></th><th>Voraussetzungen</th></tr><tr><td colspan="3">a) Bauarbeiter</td></tr><tr><td>C</td><td>Bauarbeiter</td><td>Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse</td></tr><tr><td>B</td><td>Bauarbeiter mit Fachkenntnissen</td><td>Bauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation nach Art. 40 Abs. 1 von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. In der Regel findet diese Beförderung nach spätestens dreijähriger (36 Monate, Berechnungsbasis Arbeitspensum 100%) Tätigkeit als Bauarbeiter in der Lohnklasse C (unter Einschluss von Einsätzen über Personalverleiher) statt. Bei einer Neuanstellung kann die Beförderung zusätzlich zur vorstehenden Frist nach einem Jahr Tätigkeit (12 Monate, Berechnungsbasis Arbeitspensum 100%) im entsprechenden Betrieb erfolgen. In jedem Fall kann der Betrieb die Beförderung auch nach Ablauf dieser Fristen sowie in den Folgejahren aufgrund ungenügender Qualifikation nach Art. 40 Abs. 1 ablehnen unter Mitteilung an die zuständige paritätische Berufskommission. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die</td></tr></table></td></tr>
</table>

| **BISHER** | | | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | | | **NEU** (Änderungen integriert) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B. Ausnahmen gemäss Art. 45 Abs. 1 lit. d bleiben vorbehalten. | | | Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B. Ausnahmen gemäss Art. ~~45~~ 41 Abs. 1 lit. d bleiben vorbehalten. | | | Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B. Ausnahmen gemäss Art. 41 Abs. 1 lit. d bleiben vorbehalten. |
| | | b) Bau-Facharbeiter | | | b) Bau-Facharbeiter | | | b) Bau-Facharbeiter |
| A | Bau-Facharbeiter | Absolvent der zweijährigen Ausbildung als Baupraktiker EBA/ Strassenbaupraktiker EBA14. 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 oder 3. mit einem von der SVK als nicht zur Lohnklasseneinteilung Q anerkannten ausländischen Fähigkeitszeugnis. | A | Bau-Facharbeiter | Absolvent der zweijährigen Ausbildung als Baupraktiker EBA/ Strassenbaupraktiker EBA14. 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 oder 3. mit einem von der SVK als nicht zur Lohnklasseneinteilung Q anerkannten ausländischen Fähigkeitszeugnis. | A | Bau-Facharbeiter | Absolvent der zweijährigen Ausbildung als Baupraktiker EBA/ Strassenbaupraktiker EBA14. 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 oder 3. mit einem von der SVK als nicht zur Lohnklasseneinteilung Q anerkannten ausländischen Fähigkeitszeugnis. |
| Q | Gelernter Bau-Facharbeiter | Bau-Facharbeiter, wie Maurer, Verkehrswegbauer (Strassenbauer) usw., mit einem von der SVK anerkannten Berufsausweis (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis) und mindestens dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit). | Q | Gelernter Bau-Facharbeiter | Bau-Facharbeiter, wie Maurer, Verkehrswegbauer (Strassenbauer) usw., mit einem von der SVK anerkannten Berufsausweis (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis) und mindestens dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit). | Q | Gelernter Bau-Facharbeiter | Bau-Facharbeiter, wie Maurer, Verkehrswegbauer (Strassenbauer) usw., mit einem von der SVK anerkannten Berufsausweis (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis) und mindestens dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit). |
| | | c) Vorarbeiter | | | c) Vorarbeiter | | | c) Vorarbeiter |
| V | Vorarbeiter | Bau-Facharbeiter, der eine von der SVK anerkannte Vorarbeiterschule mit Erfolg absolviert hat oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter ernannt wird. | V | Vorarbeiter | Bau-Facharbeiter, der eine von der SVK anerkannte Vorarbeiterschule mit Erfolg absolviert hat oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter ernannt wird. | 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 Lohnklassen A und Q berechtigen. Für die Anerkennung von Kursen ist in der Regel von einer Ausbildung mit mindestens 300 Unterrichtsstunden auszugehen. | | | *2* ~~In einem von der SVK erstellten Katalog~~ Im Anhang 5 ist festgelegt, welche ~~Fachausbildungen, Kurse~~ Grundbildungen, berufsorientierte Weiterbildungen und Ausweise für die Einreihung in die Lohnklassen A und Q berechtigen. ~~Für die Anerkennung von Kursen ist in der Regel von einer Ausbildung mit mindestens 300 Unterrichtsstunden auszugehen.~~ | | | *2* Im Anhang 5 ist festgelegt, welche Grundbildungen, berufsorientierte Weiterbildungen und Ausweise für die Einreihung in die Lohnklassen A und Q berechtigen. | | |
| **Art. 43 Einreihung in die Lohnklassen** | | | **Art. ~~43~~ 39 Einreihung in die Lohnklassen** | | | **Art. 39 Einreihung in die Lohnklassen** | | |
| *1* Die Einreihung in die entsprechende Lohnklasse erfolgt gemäss Art. 330 b OR bei der Anstellung durch den Arbeitgeber. Die Einteilung ist auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen. | | | (unverändert) | | | *1* Die Einreihung in die entsprechende Lohnklasse erfolgt gemäss Art. 330 b OR bei der Anstellung durch den Arbeitgeber. Die Einteilung ist auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen. | | |
| *2* Der anzuwendende Basislohn kann für einen gelernten Bau-Facharbeiter, wie Maurer, oder Strassenbauer usw. (Lohnklasse Q) im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre bei unbefristeter Festanstellung im 1. Jahr um höchstens 15 %, im 2. Jahr um höchstens 10 % und im 3. Jahr um höchstens 5 % unterschritten werden. | | | *2* Der anzuwendende ~~Basislohn~~ Mindestlohn kann für einen ~~gelernten Bau-Facharbeiter, wie Maurer, oder Strassenbauer usw. (Lohnklasse Q)~~ Mitarbeiter der Lohnklasse Q im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre bei unbefristeter Festanstellung im 1. Jahr um höchstens 15 %, im 2. Jahr um höchstens 10 % und im 3. Jahr um höchstens 5 % unterschritten werden. | | | *2* Der anzuwendende Mindestlohn kann für einen Mitarbeiter der Lohnklasse Q im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre bei unbefristeter Festanstellung im 1. Jahr um höchstens 15 %, im 2. Jahr um höchstens 10 % und im 3. Jahr um höchstens 5 % unterschritten werden. | | |
| *3* Der anzuwendende Basislohn kann für einen gelernten Baupraktiker oder Strassenbaupraktiker (Lohnklasse A) im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre bei unbefristeter Festanstellung im 1. Jahr auf den | | | *3* Der anzuwendende ~~Basislohn~~ Mindestlohn kann für ~~einen gelernten Baupraktiker oder Strassenbaupraktiker~~ den Absolventen eines eidgenössischen Berufsattests (EBA, Lohnklasse A) im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre bei unbefristeter Festanstellung im 1. Jahr auf den ~~Basislohn~~ | | | *3* Der anzuwendende Mindestlohn kann für den Absolventen eines eidgenössischen Berufsattests (EBA, Lohnklasse A) im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre bei unbefristeter Festanstellung im 1. Jahr auf den | | |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| Basislohn der Lohnklasse C gekürzt, im 2. Jahr um höchstens 15 %, im 3. Jahr um höchstens 10 % und im 4. Jahr um höchstens 5 % unterschritten werden. | Mindestlohn der Lohnklasse C gekürzt, im 2. Jahr um höchstens 15 %, im 3. Jahr um höchstens 10 % und im 4. Jahr um höchstens 5 % unterschritten werden. | Mindestlohn der Lohnklasse C gekürzt, im 2. Jahr um höchstens 15 %, im 3. Jahr um höchstens 10 % und im 4. Jahr um höchstens 5 % unterschritten werden. |
| **Art. 44 Qualifikation und Lohnanpassung** | **Art. ~~44~~ 40 Qualifikation und Lohnanpassung** | **Art. 40 Qualifikation und Lohnanpassung** |
| *1* Die Arbeitnehmenden werden jährlich in den letzten vier Monaten des Kalenderjahres vom Arbeitgeber qualifiziert. Die Qualifikation äussert sich über die Einsatzbereitschaft, die fachlichen Fähigkeiten, die Leistungsfähigkeit und das Sicherheitsverhalten der Arbeitnehmenden. Gleichzeitig wird der Lohn allfällig angepasst. | (unverändert) | *1* Die Arbeitnehmenden werden jährlich in den letzten vier Monaten des Kalenderjahres vom Arbeitgeber qualifiziert. Die Qualifikation äussert sich über die Einsatzbereitschaft, die fachlichen Fähigkeiten, die Leistungsfähigkeit und das Sicherheitsverhalten der Arbeitnehmenden. Gleichzeitig wird der Lohn allfällig angepasst. |
| *2* Für die Regelung der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnanpassung gelten die Bestimmungen von Art. 51 LMV. | *2* Für die Regelung der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnanpassung gelten die Bestimmungen von Art. ~~51~~ 47 LMV. | *2* Für die Regelung der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnanpassung gelten die Bestimmungen von Art. 47 LMV. |
| **Art. 45 Lohnregelungen in Sonderfällen** | **Art. ~~45~~ 41 Lohnregelungen in Sonderfällen** | **Art. 41 Lohnregelungen in Sonderfällen** |
| *1* *Sonderfälle*: Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmenden sind die Löhne individuell schriftlich (Ausnahme lit. b) unter Hinweis auf diesen Artikel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu vereinbaren, wobei die festgelegten Basislöhne lediglich als Richtwert gelten:<br>a) körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende;<br>b) Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben, Praktikanten, Schüler und Studenten, deren Beschäftigungsdauer nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;<br>c) branchenfremde Arbeitnehmende, deren Beschäftigungsdauer im Bauhauptgewerbe nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;<br>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.<br>e) Arbeitnehmende, die bereits einen Lehrvertrag im Bauhauptgewerbe abgeschlossen haben, für die Übergangszeit bis zum Lehrbeginn im betreffenden Kalenderjahr. Wird die Lehre ohne Verschulden des Arbeitnehmenden nicht angetreten, ist nachträglich der Mindestlohn der Lohnklasse C geschuldet.[25]<br>f) Arbeitnehmende, die im Rahmen einer von der zuständigen paritätischen Kommission im Sinne dieses Artikels genehmigten Integrationsvorlehre praktisch tätig sind, für die Dauer von maximal zwölf aufeinanderfolgenden Monaten;[26] die SVK kann für analoge Ausbildungsgänge vergleichbare Ausnahmen gewähren.[27] | *1* *Sonderfälle*: Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmenden sind die Löhne individuell schriftlich (Ausnahme lit. b) unter Hinweis auf diesen Artikel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu vereinbaren, wobei die festgelegten Basislöhne lediglich als Richtwert gelten:<br>a) körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende;<br>b) Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben, Praktikanten, Schüler und Studenten, deren Beschäftigungsdauer nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;<br>c) branchenfremde Arbeitnehmende, deren Beschäftigungsdauer im Bauhauptgewerbe nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;<br>d) Arbeitnehmende der Lohnklassen A bzw. B gemäss Art. ~~42~~ 38 LMV, deren Lohnklasseneinteilung von einem neuen Arbeitgeber ausnahmsweise geändert wurde unter gleichzeitiger Meldung an die zuständige paritätische Berufskommission.<br>e) Arbeitnehmende, die bereits einen Lehrvertrag im Bauhauptgewerbe abgeschlossen haben, für die Übergangszeit bis zum Lehrbeginn im betreffenden Kalenderjahr. Wird die Lehre ohne Verschulden des Arbeitnehmenden nicht angetreten, ist nachträglich der Mindestlohn der Lohnklasse C geschuldet.[25]<br>f) Arbeitnehmende, die im Rahmen einer von der zuständigen paritätischen Kommission im Sinne dieses Artikels genehmigten Integrationsvorlehre praktisch tätig sind, für die Dauer von maximal zwölf aufeinanderfolgenden Monaten;[26] die SVK kann für analoge Ausbildungsgänge vergleichbare Ausnahmen gewähren.[27] | *1* *Sonderfälle*: Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmenden sind die Löhne individuell schriftlich (Ausnahme lit. b) unter Hinweis auf diesen Artikel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu vereinbaren, wobei die festgelegten Basislöhne lediglich als Richtwert gelten:<br>a) körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende;<br>b) Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben, Praktikanten, Schüler und Studenten, deren Beschäftigungsdauer nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;<br>c) branchenfremde Arbeitnehmende, deren Beschäftigungsdauer im Bauhauptgewerbe nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;<br>d) Arbeitnehmende der Lohnklassen A bzw. B gemäss Art. 38 LMV, deren Lohnklasseneinteilung von einem neuen Arbeitgeber ausnahmsweise geändert wurde unter gleichzeitiger Meldung an die zuständige paritätische Berufskommission.<br>e) Arbeitnehmende, die bereits einen Lehrvertrag im Bauhauptgewerbe abgeschlossen haben, für die Übergangszeit bis zum Lehrbeginn im betreffenden Kalenderjahr. Wird die Lehre ohne Verschulden des Arbeitnehmenden nicht angetreten, ist nachträglich der Mindestlohn der Lohnklasse C geschuldet.[25]<br>f) Arbeitnehmende, die im Rahmen einer von der zuständigen paritätischen Kommission im Sinne dieses Artikels genehmigten Integrationsvorlehre praktisch tätig sind, für die Dauer von maximal zwölf aufeinanderfolgenden Monaten;[26] die SVK kann für analoge Ausbildungsgänge vergleichbare Ausnahmen gewähren.[27] |
| *2* *Meinungsverschiedenheiten*: Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes kann die zuständige paritätische Berufskommission angerufen werden. | (unverändert) | *2* *Meinungsverschiedenheiten*: Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes kann die zuständige paritätische Berufskommission angerufen werden. |
| **Art. 46 Akkordlohn** | **Art. ~~46~~ 42 Akkordlohn** | **Art. 42 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. | (unverändert) | *1* *Schriftliche Vereinbarung*: Durch schriftliche Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden kann vereinbart werden, dass die aus dem LMV abzuleitenden Ansprüche im Akkordlohn bzw. in den Leistungsprämien enthalten sind. |
| *2* *Fehlen einer schriftlichen Vereinbarung*: Fehlt eine solche schriftliche Vereinbarung, gelten die im LMV enthaltenen Bestimmungen betreffend 13. Monatslohn, Ferien, Feiertagsentschädigung und Krankentaggeld-Versicherung auch für die vom Arbeitgeber im Akkordlohnverhältnis direkt beschäftigten Arbeitnehmenden. Die gleiche Regelung gilt für Arbeitnehmende, die neben dem festen Lohn noch eine Leistungsprämie erhalten. | (unverändert) | *2* *Fehlen einer schriftlichen Vereinbarung*: Fehlt eine solche schriftliche Vereinbarung, gelten die im LMV enthaltenen Bestimmungen betreffend 13. Monatslohn, Ferien, Feiertagsentschädigung und Krankentaggeld-Versicherung auch für die vom Arbeitgeber im Akkordlohnverhältnis direkt beschäftigten Arbeitnehmenden. Die gleiche Regelung gilt für Arbeitnehmende, die neben dem festen Lohn noch eine Leistungsprämie erhalten. |
| ***Art. 47 Entlöhnung und Lohnauszahlung*** | **Art. ~~47~~ 43 Entlöhnung ~~und Lohnauszahlung~~** | **Art. 43 Entlöhnung** |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| *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. | ~~*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. | *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 bargeldlos entrichtet; Barzahlungen haben keine befreiende Wirkung. Arbeitnehmende haben – unabhängig ihrer Entlöhnungsart – Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung, welche neben dem Lohn auch eine Abrechnung der gearbeiteten Stunden zu enthalten hat. | | |
| *3* aufgehoben | ~~*3* aufgehoben~~ | |
| **Art. 48 aufgehoben** | **Art. ~~48~~ 44 ~~aufgehoben~~ Lohnauszahlung (alter Art. 47 Abs. 2)** | **Art. 44 Lohnauszahlung** |
| | Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat bargeldlos entrichtet; Barzahlungen haben keine befreiende Wirkung. Arbeitnehmende haben – unabhängig ihrer Entlöhnungsart – Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung, welche neben dem Lohn auch eine Abrechnung der gearbeiteten Stunden zu enthalten hat. | Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat bargeldlos entrichtet; Barzahlungen haben keine befreiende Wirkung. Arbeitnehmende haben – unabhängig ihrer Entlöhnungsart – Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung, welche neben dem Lohn auch eine Abrechnung der gearbeiteten Stunden zu enthalten hat. |
| ***6. Dreizehnter Monatslohn*** | ***Kapitel 6. Dreizehnter Monatslohn*** | ***Kapitel 6. Dreizehnter Monatslohn*** |
| **Art. 49 Anspruch auf den dreizehnten Monatslohn** | **Art. ~~49~~ 45 Anspruch auf den dreizehnten Monatslohn** | **Art. 45 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. | (unverändert) | 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** | **Art. ~~50~~ 46 Regeln für die Auszahlung** | **Art. 46 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. | *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~~ 6) 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~~ 6) zusätzlich ausbezahlt. | *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 6) 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 6) zusätzlich ausbezahlt. |
| | 1bis Mittels schriftlicher Vereinbarung können Arbeitgeber und Arbeitnehmende festhalten, dass eine anteilsmässige, 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. | 1bis Mittels schriftlicher Vereinbarung können Arbeitgeber und Arbeitnehmende festhalten, dass eine anteilsmässige, 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* 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. | *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~~ 6) bezahlt. | *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 6) bezahlt. |
| *3* *Ferienentschädigung*: Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet. | (unverändert) | *3* *Ferienentschädigung*: Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet. |
| ***7. Lohnanpassung*** | ***Kapitel 7. Lohnanpassung*** | ***Kapitel 7. Lohnanpassung*** |
| **Art. 51 Grundsatz** | **Art. ~~51~~ 47 Grundsatz** | **Art. 47 Grundsatz** |
| *1* Jährlich verhandeln die Vertragsparteien des LMV im dritten Quartal folgende Anpassung:<br>a) der Zonen-Basislöhne in Prozenten oder Geldbeträgen, | *1* Jährlich verhandeln die Vertragsparteien des LMV im dritten Quartal folgende Anpassung:<br>a) der ~~Zonen-Basislöhne~~ Mindestlöhne in Prozenten oder Geldbeträgen, | *1* Jährlich verhandeln die Vertragsparteien des LMV im dritten Quartal folgende Anpassung:<br>a) der Mindestlöhne in Prozenten oder Geldbeträgen, |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| b) der effektiven Löhne in Prozenten oder Geldbeträgen generell oder individuell. | b) der effektiven Löhne in Prozenten oder Geldbeträgen generell oder individuell. | b) der effektiven Löhne in Prozenten oder Geldbeträgen generell oder individuell. |
| *2* Die Vertragsparteien des LMV streben bei der Anpassung eine branchen- und volkswirtschaftlich tragbare Lösung an. Sie berücksichtigen unter anderem die Kriterien Entwicklung des Landesindexes der Konsumentenpreise, die Wirtschafts-, Ertrags- und Arbeitsmarktlage des Bauhauptgewerbes, die Arbeitsproduktivität, neu anfallende Kosten für Sozialleistungen, Arbeitszeitverkürzungen, allfällige Ferienverlängerungen, Zulagen und dergleichen sowie weitere massgebende Faktoren. | (unverändert) | *2* Die Vertragsparteien des LMV streben bei der Anpassung eine branchen- und volkswirtschaftlich tragbare Lösung an. Sie berücksichtigen unter anderem die Kriterien Entwicklung des Landesindexes der Konsumentenpreise, die Wirtschafts-, Ertrags- und Arbeitsmarktlage des Bauhauptgewerbes, die Arbeitsproduktivität, neu anfallende Kosten für Sozialleistungen, Arbeitszeitverkürzungen, allfällige Ferienverlängerungen, Zulagen und dergleichen sowie weitere massgebende Faktoren. |
| *2bis* aufgehoben | ~~*2bis* 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. | (unverändert) | *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*** | ***Kapitel 8. Lohnzuschläge und Auslagenersatz*** | ***Kapitel 8. Lohnzuschläge und Auslagenersatz*** |
| **Art. 52 Allgemeines** | **Art. ~~52~~ 48 Allgemeines** | **Art. 48 Allgemeines** |
| *1* Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit sind Arbeitsstunden innerhalb der Tagesarbeit zuschlagsfrei, abgesehen von allfälligen Zuschlägen für Überstunden oder Sonntagsarbeit. Als Tagesarbeit gilt gemäss Arbeitsgesetz im Sommer die Zeit zwischen 05.00 und 20.00 Uhr, im Winter zwischen 06.00 und 20.00 Uhr. | *1* Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit sind Arbeitsstunden innerhalb der Tagesarbeit zuschlagsfrei, abgesehen von allfälligen Zuschlägen für Überstunden oder Sonntagsarbeit. Als Tagesarbeit gilt ~~gemäss Arbeitsgesetz im Sommer~~ vom 1. April bis 30. September die Zeit zwischen 05.00 und 20.00 Uhr, ~~im Winter~~ vom 1. Oktober bis zum 31. März zwischen 06.00 und 20.00 Uhr. | *1* Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit sind Arbeitsstunden innerhalb der Tagesarbeit zuschlagsfrei, abgesehen von allfälligen Zuschlägen für Überstunden oder Sonntagsarbeit. Als Tagesarbeit gilt vom 1. April bis 30. September die Zeit zwischen 05.00 und 20.00 Uhr, vom 1. Oktober bis zum 31. März zwischen 06.00 und 20.00 Uhr. |
| *2* 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. | *2* Sofern der Arbeitgeber nach Massgabe der Art. ~~26~~ 28 LMV (Überstunden) sowie Art. ~~55~~ 50 LMV (vorübergehende Nachtarbeit) und ~~56~~ 51 LMV (Sonntagsarbeit) Lohnzuschläge zu entrichten hat, bleiben anders lautende, gleichwertige Vereinbarungen in den lokalen GAV vorbehalten. | *2* Sofern der Arbeitgeber nach Massgabe der Art. 28 LMV (Überstunden) sowie Art. 50 LMV (vorübergehende Nachtarbeit) und 51 LMV (Sonntagsarbeit) Lohnzuschläge zu entrichten hat, bleiben anders lautende, gleichwertige Vereinbarungen in den lokalen GAV vorbehalten. |
| *3* Die Zuschläge nach Art. 26 Absatz 2 (Überstunden) sowie Art. 55 (vorübergehende Nachtarbeit), Artikel 27 Abs. 3 (Samstagsarbeit) und Artikel 56 (Sonntagsarbeit) werden nicht miteinander kumuliert. Es wird jeweils der höhere Ansatz angewendet. | *3* Die Zuschläge nach Art. ~~26 Absatz 2~~ 28 (Überstunden) sowie Art. ~~55~~ 50 LMV (vorübergehende Nachtarbeit), Artikel ~~27~~ 29 Abs. 3 (Samstagsarbeit) und ~~56~~ 51 LMV (Sonntagsarbeit) werden nicht miteinander kumuliert. Es wird jeweils der höhere Ansatz angewendet. | *3* Die Zuschläge nach Art.28(Überstunden) sowie Art. 50 (vorübergehende Nachtarbeit), Artikel 29 Abs. 3 (Samstagsarbeit) und Artikel 51 LMV (Sonntagsarbeit) werden nicht miteinander kumuliert. Es wird jeweils der höhere Ansatz angewendet. |
| **Art. 53 aufgehoben** | **~~Art. 53 aufgehoben~~** | |
| **Art. 54 Reisezeit** | **Art. ~~54~~ 49 Reisezeit** | **Art. 49 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. | *1* Die Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle zählt nicht zur Jahresarbeitszeit gemäss Art. ~~24~~ 26 LMV. Sie ist zum Grundlohn zu entschädigen, soweit sie 30 Minuten im Tag übersteigt. | *1* Die Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle zählt nicht zur Jahresarbeitszeit gemäss Art. 26 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. | (unverändert) | *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** | **Art. ~~55~~ 50 Vorübergehende Nachtarbeit** | **Art. 50 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:<br>a) bei einer Dauer der Arbeit bis zu 1 Woche: 50 % Lohnzuschlag<br>b) bei einer Dauer der Arbeit über 1 Woche: 25 % Lohnzuschlag | *1* ~~Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit, d. h. bei Leistung von vorübergehender Nachtarbeit, einschliesslich Nachtarbeit im Schichtbetrieb, ist für~~ Für Arbeitsstunden innerhalb der Zeitspanne zwischen 20.00 und 05.00 Uhr ~~im Sommer~~ vom 1. April bis 30. September bzw. zwischen 20.00 und 06.00 Uhr ~~im Winter~~ vom 1. Oktober bis zum 31. März sind auszurichten:<br>a) bei einer Dauer der Arbeit bis zu 1 Woche: 50 % Lohnzuschlag<br>a) bei einer Dauer der Arbeit über 1 Woche: 25 % Lohnzuschlag | *1* Für Arbeitsstunden innerhalb der Zeitspanne zwischen 20.00 und 05.00 Uhr vom 1. April bis 30. September bzw. zwischen 20.00 und 06.00 Uhr vom 1. Oktober bis zum 31. März sind auszurichten:<br>b) bei einer Dauer der Arbeit bis zu 1 Woche: 50 % Lohnzuschlag<br>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). | *2* Anderslautende gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen, insbesondere im ~~Geleisebau oder~~ Untertagbau, bleiben vorbehalten.~~, ebenso Art. 58 LMV (Untertagarbeiten).~~ | *2* Anderslautende gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen, insbesondere im Untertagbau, bleiben vorbehalten. |
| ~~*3* aufgehoben~~ | ~~*3* aufgehoben~~ | |
| **Art. 56 Sonntagsarbeit** | **Art. ~~56~~ 51 Sonntagsarbeit** | **Art. 51 Sonntagsarbeit** |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| 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). | 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~~ vom 1. April bis 30. September bzw. 06.00 Uhr ~~im Winter~~ vom 1. Oktober bis zum 31. März~~)~~ und an anerkannten Feiertagen ~~(~~von 00.00 bis 24.00 Uhr~~)~~. | Für Sonntagsarbeit ist ein Lohnzuschlag von 50 % auszurichten. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit von Samstag 17.00 Uhr bis Montag 05.00 Uhr vom 1. April bis 30. September bzw. 06.00 Uhr vom 1. Oktober bis zum 31. März und an anerkannten Feiertagen von 00.00 bis 24.00 Uhr. |
| **Art. 57 Arbeit im Wasser oder Schlamm** | **Art. ~~57~~ 52 Arbeit im Wasser oder Schlamm** | **Art. 52 Arbeit im Wasser oder Schlamm** |
| Als «Arbeit im Wasser oder Schlamm» gilt die Arbeit, die mit normalen Arbeitsschuhen bzw. kurzen Gummistiefeln nicht ausgeführt werden kann, ohne dass Arbeitnehmende schädigenden Einflüssen ausgesetzt wären. Es wird für die Arbeit im Wasser oder Schlamm ein Lohnzuschlag von 20 % bis 50 % ausgerichtet. | 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.<br>a) Kniehohe Stiefel 25%<br>b) Stiefel, die bis zu den Hüften reichen 35%<br>c) Hose für die Arbeit im Wasser 50% | 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 gemäss folgender Tabelle ausgerichtet.<br>a) Kniehohe Stiefel 25%<br>b) Stiefel, die bis zu den Hüften reichen 35%<br>c) Hose für die Arbeit im Wasser 50% |
| **Art. 58 Untertagarbeiten** | **Art. ~~58~~ 53 Untertagarbeiten** | **Art. 53 Untertagarbeiten** |
| *1* Arbeitnehmende, die im Untertagbau eingesetzt werden, haben Anspruch auf einen Zuschlag für die effektiv untertags geleistete, lohnberechtigte Arbeitszeit. | (unverändert) | *1* Arbeitnehmende, die im Untertagbau eingesetzt werden, haben Anspruch auf einen Zuschlag für die effektiv untertags geleistete, lohnberechtigte Arbeitszeit. |
| *2* Als «Untertagbauten» gelten Tunnel, Stollen, Kavernen und Schächte, die bergmännisch unter der Erdoberfläche erstellt, erweitert oder rekonstruiert werden. Im Sinne dieser Regelung werden Vertikalschächte, die abgeteuft werden und deren Schachttiefe mehr als 20 m aufweist (gemessen ab Arbeitsplanum, von welchem der Schacht abgeteuft wird), den Untertagbauten gleichgestellt; der Zuschlag für Untertagarbeiten wird ab 20 m Tiefe bezahlt. | (unverändert) | *2* Als «Untertagbauten» gelten Tunnel, Stollen, Kavernen und Schächte, die bergmännisch unter der Erdoberfläche erstellt, erweitert oder rekonstruiert werden. Im Sinne dieser Regelung werden Vertikalschächte, die abgeteuft werden und deren Schachttiefe mehr als 20 m aufweist (gemessen ab Arbeitsplanum, von welchem der Schacht abgeteuft wird), den Untertagbauten gleichgestellt; der Zuschlag für Untertagarbeiten wird ab 20 m Tiefe bezahlt. |
| *3* Die Zuschläge für Untertagarbeiten und Sanierungen von Untertagbauten sind in der Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten (Anhang 12) geregelt. | *3* Die Zuschläge für Untertagarbeiten und Sanierungen von Untertagbauten sind in der Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten ~~(Anhang 12)~~ geregelt. | *3* Die Zuschläge für Untertagarbeiten und Sanierungen von Untertagbauten sind in der Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten geregelt. |
| ***9. Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen*** | ***~~9 Zulagen, Auslagenersatz, Entschädigungen~~*** | |
| **Art. 59 Zulage bei dauernder Nachtschichtarbeit** | **Art. ~~59~~ 54 Zulage bei dauernder Nachtschichtarbeit** | **Art. 54 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. | *1* ~~*Allgemeine Regelung:*~~ Für dauernde Nachtschichtarbeit zwischen 20.00 und 05.00 Uhr ~~im Sommer~~ vom 1. April bis 30. September bzw. 06.00 Uhr vom 1. Oktober bis zum 31. März ~~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. | *1* Für dauernde Nachtschichtarbeit zwischen 20.00 und 05.00 Uhr vom 1. April bis 30. September bzw. 06.00 Uhr vom 1. Oktober bis zum 31. März haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Zulage von CHF 2.– pro Stunde. |
| *2* Gleichwertige andere Regelung: Es kann auch eine andere, den Besonderheiten der Arbeit oder der Baustelle Rechnung tragende, gleichwertige Zulage vereinbart werden. | (unverändert) | *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. | *3* Keine Kumulation der Zulage: Diese Zulage wird nicht zusätzlich zur Zulage für vorübergehende Nachtarbeit (Art. ~~50~~ 50 LMV) bezahlt. | *3* Keine Kumulation der Zulage: Diese Zulage wird nicht zusätzlich zur Zulage für vorübergehende Nachtarbeit (Art. 50 LMV) bezahlt. |
| *4* aufgehoben | ~~*4 aufgehoben*~~ | |
| **Art. 60 Auslagenersatz bei Versetzungen, Mittagessen- und Kilometerentschädigungen** | **Art. ~~60~~ 55 Auslagenersatz ~~bei Versetzungen, Mittagessen- und Kilometerentschädigungen~~** | **Art. 55 Auslagenersatz** |
| *1* Werden Arbeitnehmende auf auswärtige Arbeitsorte versetzt, so sind ihnen die erforderlichen Aufwendungen zu vergüten (Art. 327 a und 327 b OR). | (unverändert) | *1* Werden Arbeitnehmende auf auswärtige Arbeitsorte versetzt, so sind ihnen die erforderlichen Aufwendungen zu vergüten (Art. 327 a und 327 b 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 15.– (ab 1. Januar 2017: CHF 16.-) auszurichten. Die Vertragsparteien der | *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 15.– (ab 1. Januar 2017:~~ CHF 16.-~~)~~ auszurichten. Die Vertragsparteien der | *2* Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegung anstelle einer Barentschädigung. Fehlt die entsprechende betriebliche Verpflegungsmöglichkeit oder können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, ist ihnen eine Mittagessenentschädigung von mindestens CHF 16.- auszurichten. Die Vertragsparteien der lokalen GAV können einen |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| lokalen GAV können einen höheren Ansatz vereinbaren. Sie können zusätzliche Bestimmungen erlassen, die unter anderem die Einzelheiten der Anspruchsberechtigung regeln. | lokalen GAV können einen höheren Ansatz vereinbaren. Sie können zusätzliche Bestimmungen erlassen, die unter anderem die Einzelheiten der Anspruchsberechtigung regeln. | 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. | *3* Benutzen Arbeitnehmende auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens CHF ~~0.60~~ 0.70 je Kilometer Dienstfahrt. | *3* Benutzen Arbeitnehmende auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens CHF 0.70 je Kilometer Dienstfahrt. |
| ***10. Schlechtwetterentschädigung (aufgehoben)*** | ***~~10. Schlechtwetterentschädigung (aufgehoben)~~*** | |
| **Art. 61 aufgehoben** | **~~Art. 61 aufgehoben~~** | |
| **Art. 62 aufgehoben** | **~~Art. 62 aufgehoben~~** | |
| **Art. 63 aufgehoben** | **~~Art. 63 aufgehoben~~** | |
| ***11. Krankheit, Unfall*** | ***~~11.~~ Kapitel 9. Krankheit, Unfall*** | ***Kapitel 9. Krankheit, Unfall*** |
| **Art. 64 Krankentaggeld-Versicherung** | **Art. ~~64~~ 56 Krankentaggeld-Versicherung** | **Art. 56 Krankentaggeld-Versicherung** |
| *1* *Versicherungspflicht*: Der Arbeitgebende ist verpflichtet, zugunsten der dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. | (unverändert) | *1* *Versicherungspflicht*: Der Arbeitgebende ist verpflichtet, zugunsten der dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. |
| *2* *Beginn des Versicherungsschutzes*: Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Tag, an dem die Arbeitnehmenden aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnehmen oder hätten aufnehmen müssen. | (unverändert) | *2* *Beginn des Versicherungsschutzes*: Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Tag, an dem die Arbeitnehmenden aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnehmen oder hätten aufnehmen müssen. |
| *3* *Unbezahlter Karenztag*: Für Absenzen infolge Krankheit gilt pro Ereignis höchstens ein unbezahlter Karenztag zu Lasten des Arbeitnehmenden. Der Karenztag entfällt, wenn innert 90 Kalendertagen nach Arbeitsaufnahme erneut eine Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eintritt (Rückfall). | (unverändert) | *3* *Unbezahlter Karenztag*: Für Absenzen infolge Krankheit gilt pro Ereignis höchstens ein unbezahlter Karenztag zu Lasten des Arbeitnehmenden. Der Karenztag entfällt, wenn innert 90 Kalendertagen nach Arbeitsaufnahme erneut eine Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eintritt (Rückfall). |
| *4* *Versicherungsleistungen*: Die Versicherung beinhaltet folgende minimalen Leistungen:<br>a) 90% des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes nach Ablauf des unbezahlten Karenztages.<br>b) Taggeldleistungen bis zum 730. Tag seit Beginn des Krankheitsfalles. Das erneute Auftreten einer Krankheit gilt hinsichtlich der Leistungsdauer und Aufschubszeit als neuer Krankheitsfall, wenn der Versicherte vor erneutem Auftreten der Krankheit während 12 Monaten ununterbrochen arbeitsfähig war.<br>c) Das Taggeld wird bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25% entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet, jedoch maximal während der Bezugsdauer gemäss lit. b).<br>d) Leistungen bei Mutterschaft während mindestens 16 Wochen, wobei mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen. Die Bezugsdauer bei Mutterschaft wird nicht an die ordentliche Bezugsdauer von 730 Tagen angerechnet. Die Leistungen der staatlichen Mutterschaftsversicherung können angerechnet werden, soweit sie auf den gleichen Zeitraum entfallen. | (unverändert) | *4* *Versicherungsleistungen*: Die Versicherung beinhaltet folgende minimalen Leistungen:<br>a) 90% des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes nach Ablauf des unbezahlten Karenztages.<br>b) Taggeldleistungen bis zum 730. Tag seit Beginn des Krankheitsfalles. Das erneute Auftreten einer Krankheit gilt hinsichtlich der Leistungsdauer und Aufschubzeit als neuer Krankheitsfall, wenn der Versicherte vor erneutem Auftreten der Krankheit während 12 Monaten ununterbrochen arbeitsfähig war.<br>c) Das Taggeld wird bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25% entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet, jedoch maximal während der Bezugsdauer gemäss lit. b).<br>d) Leistungen bei Mutterschaft während mindestens 16 Wochen, wobei mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen. Die Bezugsdauer bei Mutterschaft wird nicht an die ordentliche Bezugsdauer von 730 Tagen angerechnet. Die Leistungen der staatlichen Mutterschaftsversicherung können angerechnet werden, soweit sie auf den gleichen Zeitraum entfallen. |
| *5* *Prämien und Aufschub von Versicherungsleistungen*:<br>a) Die effektiven Prämien für die Kollektivtaggeldversicherung werden vom Arbeitgebenden und vom Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.<br>b) Schliesst der Arbeitgebende eine kollektive Krankentaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung von einem Karenztag je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubszeit 90% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. | (unverändert) | *5* *Prämien und Aufschub von Versicherungsleistungen*:<br>a) Die effektiven Prämien für die Kollektivtaggeldversicherung werden vom Arbeitgebenden und vom Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.<br>b) Schliesst der Arbeitgebende eine kollektive Krankentaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 30 Tagen und unter Einhaltung von einem Karenztag je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubzeit 90% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| c) Während der Krankheitszeit ist der Arbeitnehmende von der Prämientragung befreit. | | c) Während der Krankheitszeit ist der Arbeitnehmende von der Prämientragung befreit. |
| *6 Lohnbasis / Tagesverdienst*: Basis für das Taggeld ist der wegen Krankheit ausfallende, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechende zuletzt bezahlte Lohn. Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt. | (unverändert) | *6 Lohnbasis / Tagesverdienst*: Basis für das Taggeld ist der wegen Krankheit ausfallende, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechende zuletzt bezahlte Lohn. Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt. |
| *7 Maximale Höhe der Versicherungsleistungen*: Die Lohnersatzleistungen bei Arbeitsverhinderung können dann und insoweit gekürzt werden, als sie das wegen des Versicherungsfalles entgangene Nettoeinkommen übersteigen. Die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung darf nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung (zuzüglich Anteil 13. Monatslohn). | (unverändert) | *7 Maximale Höhe der Versicherungsleistungen*: Die Lohnersatzleistungen bei Arbeitsverhinderung können dann und insoweit gekürzt werden, als sie das wegen des Versicherungsfalles entgangene Nettoeinkommen übersteigen. Die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung darf nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung (zuzüglich Anteil 13. Monatslohn). |
| *8 Versicherungsvorbehalte*: Arbeitsunfähigkeiten infolge Wiederauftreten von schweren Leiden, für die der Versicherte vor Eintritt in die Versicherung behandelt worden ist, werden nach folgender Skala entschädigt:<br>Wiederauftreten des Leidens während der ununterbrochenen Anstellungsdauer in einem dem LMV unterstellten Betrieb: — Maximale Leistungsdauer je Krankheitsfall:<br>bis 6 Monate — 4 Wochen<br>bis 9 Monate — 6 Wochen<br>bis 12 Monate — 2 Monate<br>bis 5 Jahre — 4 Monate<br>Die volle Leistung wird gewährt, sobald der Versicherte ununterbrochen 5 Jahre im schweizerischen Bauhauptgewerbe tätig gewesen ist. Unterbrüche von weniger als 90 Tagen (bzw. 120 Tagen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter) werden nicht berücksichtigt. | (unverändert) | *8 Versicherungsvorbehalte*: Arbeitsunfähigkeiten infolge Wiederauftreten von schweren Leiden, für die der Versicherte vor Eintritt in die Versicherung behandelt worden ist, werden nach folgender Skala entschädigt:<br>Wiederauftreten des Leidens während der ununterbrochenen Anstellungsdauer in einem dem LMV unterstellten Betrieb: — Maximale Leistungsdauer je Krankheitsfall:<br>bis 6 Monate — 4 Wochen<br>bis 9 Monate — 6 Wochen<br>bis 12 Monate — 2 Monate<br>bis 5 Jahre — 4 Monate<br>Die volle Leistung wird gewährt, sobald der Versicherte ununterbrochen 5 Jahre im schweizerischen Bauhauptgewerbe tätig gewesen ist. Unterbrüche von weniger als 90 Tagen (bzw. 120 Tagen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter) werden nicht berücksichtigt. |
| *9 Ende des Versicherungsschutzes*:<br>a) Der Versicherungsschutz erlischt in folgenden Fällen:<br>- mit dem Austritt aus dem versicherten Personenkreis bzw. aus dem Arbeitsverhältnis;<br>- wenn der Versicherungsvertrag aufgehoben oder sistiert wird;<br>- wenn das Leistungsmaximum erreicht ist.<br>b) Für Versicherungsfälle, die während der Dauer des Versicherungsschutzes eingetreten sind, sind die Leistungen bis zur Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, maximal bis zur Leistungsgrenze gemäss Abs. 4 vorstehend auszurichten. | (unverändert) | *9 Ende des Versicherungsschutzes*:<br>a) Der Versicherungsschutz erlischt in folgenden Fällen:<br>- mit dem Austritt aus dem versicherten Personenkreis bzw. aus dem Arbeitsverhältnis;<br>- wenn der Versicherungsvertrag aufgehoben oder sistiert wird;<br>- wenn das Leistungsmaximum erreicht ist.<br>b) Für Versicherungsfälle, die während der Dauer des Versicherungsschutzes eingetreten sind, sind die Leistungen bis zur Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, maximal bis zur Leistungsgrenze gemäss Abs. 4 vorstehend auszurichten. |
| *10 Übertritt in die Einzelversicherung*:<br>a) Arbeitnehmende haben das Recht beim Austritt aus der kollektiven Krankentaggeldversicherung innert 90 Tagen in die Einzelversicherung überzutreten.<br>b) Die Arbeitnehmenden sind rechtzeitig schriftlich über das Übertrittsrecht zu informieren.<br>c) Es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs. | (unverändert) | *10 Übertritt in die Einzelversicherung*:<br>a) Arbeitnehmende haben das Recht beim Austritt aus der kollektiven Krankentaggeldversicherung innert 90 Tagen in die Einzelversicherung überzutreten.<br>b) Die Arbeitnehmenden sind rechtzeitig schriftlich über das Übertrittsrecht zu informieren.<br>c) Es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs. |
| *11 Haftung des Arbeitgebers*:<br>a) Soweit die Versicherung die oben umschriebenen Leistungen zu erbringen hat, sind sämtliche Leistungen aus Artikel 324a OR im Krankheitsfall des Arbeitnehmers abgegolten. | (unverändert) | *11 Haftung des Arbeitgebers*:<br>a) Soweit die Versicherung die oben umschriebenen Leistungen zu erbringen hat, sind sämtliche Leistungen aus Artikel 324a OR im Krankheitsfall des Arbeitnehmers abgegolten. |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| b) Bei Arbeitnehmenden, für welche die Krankentaggeld-Leistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können, hat der Arbeitgeber Leistungen nach Art. 324a OR zu erbringen.<br>c) Der Arbeitgeber haftet nicht für Leistungsverweigerungen der Versicherung, die auf eine vom Arbeitnehmer verschuldete Verletzung von Versicherungsbedingungen zurückzuführen sind, soweit der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nachgekommen ist.<br>d) Soweit diese Ansprüche durch einen Versicherungsvertrag nicht erfüllt sind, haftet der Arbeitgeber für allfällige Differenzen. Er ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden über die Versicherungsbedingungen und einen allfälligen Wechsel des Versicherers zu informieren. | | b) Bei Arbeitnehmenden, für welche die Krankentaggeld-Leistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können, hat der Arbeitgeber Leistungen nach Art. 324a OR zu erbringen.<br>c) Der Arbeitgeber haftet nicht für Leistungsverweigerungen der Versicherung, die auf eine vom Arbeitnehmer verschuldete Verletzung von Versicherungsbedingungen zurückzuführen sind, soweit der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nachgekommen ist.<br>d) Soweit diese Ansprüche durch einen Versicherungsvertrag nicht erfüllt sind, haftet der Arbeitgeber für allfällige Differenzen. Er ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden über die Versicherungsbedingungen und einen allfälligen Wechsel des Versicherers zu informieren. |
| *12 Örtlicher Geltungsbereich*:<br>a) Die Versicherung gilt weltweit. Sie tritt ausser Kraft, sobald sich der Versicherte länger als drei Monate im Ausland aufgehalten hat (das Fürstentum Liechtenstein gilt nicht als Ausland). Bei Auslandaufenthalt von mehr als drei Monaten hat der Versicherte Anspruch auf Krankentaggeld, sofern er sich in einer stationären medizinischen Betreuung aufhält und die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.<br>b) Ein erkrankter Versicherter, der sich ohne ausdrückliche Zustimmung des Versicherers ins Ausland begibt, hat erst vom Zeitpunkt seiner Rückkehr in die Schweiz an wieder Anspruch auf Leistungen.<br>c) Für ausländische Arbeitnehmende, die weder den Status des Jahresaufenthalters noch eine Niederlassungsbewilligung besitzen, erlischt jede Leistungspflicht des Versicherers mit dem Ablauf der Arbeitsbewilligung oder dem Verlassen der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein, ausgenommen bei nachweisbar medizinisch notwendigen stationären Aufenthalten in der Schweiz, unter Vorlage der entsprechenden Bewilligung der zuständigen Behörde.<br>d) Der Grenzgänger ist hinsichtlich seiner Ansprüche gegenüber der Versicherung gleich zu behandeln wie jeder andere Versicherte, der sich in derselben gesundheitlichen und versicherungsrechtlichen Lage befindet. Dies gilt, solange er in der benachbarten Grenzzone wohnt und dort den von der Versicherung für notwendig erachteten medizinischen und administrativen Kontrollen zugänglich bleibt. Allerdings darf die Versicherung ihre Leistungen vom Zeitpunkt an einstellen, ab dem der Versicherte seinen Wohnsitz von der benachbarten Grenzzone endgültig in eine andere ausländische Gegend verlegt.<br>e) Vorbehalten bleiben Ansprüche aufgrund der bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und den Staaten der Europäischen Union/EFTA. | (unverändert) | *12 Örtlicher Geltungsbereich*:<br>a) Die Versicherung gilt weltweit. Sie tritt ausser Kraft, sobald sich der Versicherte länger als drei Monate im Ausland aufgehalten hat (das Fürstentum Liechtenstein gilt nicht als Ausland). Bei Auslandaufenthalt von mehr als drei Monaten hat der Versicherte Anspruch auf Krankentaggeld, sofern er sich in einer stationären medizinischen Betreuung aufhält und die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.<br>b) Ein erkrankter Versicherter, der sich ohne ausdrückliche Zustimmung des Versicherers ins Ausland begibt, hat erst vom Zeitpunkt seiner Rückkehr in die Schweiz an wieder Anspruch auf Leistungen.<br>c) Für ausländische Arbeitnehmende, die weder den Status des Jahresaufenthalters noch eine Niederlassungsbewilligung besitzen, erlischt jede Leistungspflicht des Versicherers mit dem Ablauf der Arbeitsbewilligung oder dem Verlassen der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein, ausgenommen bei nachweisbar medizinisch notwendigen stationären Aufenthalten in der Schweiz, unter Vorlage der entsprechenden Bewilligung der zuständigen Behörde.<br>d) Der Grenzgänger ist hinsichtlich seiner Ansprüche gegenüber der Versicherung gleich zu behandeln wie jeder andere Versicherte, der sich in derselben gesundheitlichen und versicherungsrechtlichen Lage befindet. Dies gilt, solange er in der benachbarten Grenzzone wohnt und dort den von der Versicherung für notwendig erachteten medizinischen und administrativen Kontrollen zugänglich bleibt. Allerdings darf die Versicherung ihre Leistungen vom Zeitpunkt an einstellen, ab dem der Versicherte seinen Wohnsitz von der benachbarten Grenzzone endgültig in eine andere ausländische Gegend verlegt.<br>e) Vorbehalten bleiben Ansprüche aufgrund der bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und den Staaten der Europäischen Union/EFTA. |
| *13 Übergangsbestimmungen*: Bestehende Versicherungsverträge müssen bis spätestens Ende 2018 angepasst werden. | ~~*13 Übergangsbestimmungen*: Bestehende Versicherungsverträge müssen bis spätestens Ende 2018 angepasst werden.~~ | |
| **Art. 65 Unfallversicherung** | **Art. ~~65~~ 57 Unfallversicherung** | **Art. 57 Unfallversicherung** |
| *1 Leistungen bei Unfall*: Bei Unfall Arbeitnehmender hat der Betrieb keine Leistungen zu entrichten, solange die von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (Suva) geschuldeten Versicherungsleistungen 80 % des versicherten Verdienstes decken. Die Suva-Karenztage sind vom Arbeitgeber zu 80 % des versicherten Verdienstes zu bezahlen. Damit ist die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324 a und 324 b OR des Betriebes vollumfänglich abgegolten. | (unverändert) | *1 Leistungen bei Unfall*: Bei Unfall Arbeitnehmender hat der Betrieb keine Leistungen zu entrichten, solange die von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (Suva) geschuldeten Versicherungsleistungen 80 % des versicherten Verdienstes decken. Die Suva-Karenztage sind vom Arbeitgeber zu 80 % des versicherten Verdienstes zu bezahlen. Damit ist die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324 a und 324 b OR des Betriebes vollumfänglich abgegolten. |
| *2 Leistungskürzungen der Suva*: Falls die Suva bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht | (unverändert) | *2 Leistungskürzungen der Suva*: Falls die Suva bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| des Betriebes für Löhne, die das Suva-Maximum übersteigen, sowie für die Suva-Karenztage im gleichen Verhältnis. | | 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. | (unverändert) | *3* *Prämientragung*: Die Prämien für die Berufsunfallversicherung bezahlt der Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung die Arbeitnehmenden. |
| ***12. Lohnfortzahlung im Todesfall, Abgangsentschädigung, berufliche Vorsorge (aufgehoben)*** | ~~***12. Lohnfortzahlung im Todesfall, Abgangsentschädigung, berufliche Vorsorge (aufgehoben)***~~ | |
| **Art. 66 aufgehoben** | ~~**Art. 66 aufgehoben**~~ | |
| **Art. 67 aufgehoben** | ~~**Art. 67 aufgehoben**~~ | |
| **Art. 68 aufgehoben** | ~~**Art. 68 aufgehoben**~~ | |
| ***13. Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen*** | ~~***13.***~~ ***Kapitel 10. Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen*** | ***Kapitel 10. Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen*** |
| **Art. 69 aufgehoben** | ~~**Art. 69 aufgehoben**~~ | |
| **Art. 70 Verbot der Schwarzarbeit** | **Art.** ~~**70**~~ **58 Verbot der Schwarzarbeit** | **Art. 58 Verbot der Schwarzarbeit** |
| *1* Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Arbeitnehmenden keine entgeltliche Berufsarbeit für einen Dritten leisten, sofern sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenzieren. | (unverändert) | *1* Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Arbeitnehmenden keine entgeltliche Berufsarbeit für einen Dritten leisten, sofern sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenzieren. |
| *2* Zur Feststellung von Schwarzarbeiten führen die zuständigen paritätischen Berufskommissionen periodisch, in der Regel einmal monatlich, gemeinsame Kontrollgänge durch. | (unverändert) | *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 3000.- 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. | (unverändert) | *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 3000.- 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. | *4* Gegen Arbeitgeber, welche wissentlich entgeltliche Schwarzarbeit ausführen lassen oder unterstützen, kann eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe nach Massgabe von ~~Art. 70~~ Abs. 3 dieses Artikels ~~LMV~~ ausgesprochen werden. | *4* Gegen Arbeitgeber, welche wissentlich entgeltliche Schwarzarbeit ausführen lassen oder unterstützen, kann eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe nach Massgabe von Abs. 3 dieses Artikels ausgesprochen werden. |
| **Art. 71 Vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers** | ~~**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. | ~~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** | **Art.** ~~**72**~~ **59 Vertragswidriges Verhalten der Arbeitnehmenden** | **Art. 59 Vertragswidriges Verhalten der Arbeitnehmenden** |
| *1* Erfüllen Arbeitnehmende einen oder mehrere der in Abs. 2 dieses Artikels aufgeführten Tatbestände, so haben sie dem Arbeitgeber für jeden dieser Tatbestände (allenfalls kumulativ) einen Viertel eines durchschnittlichen Monats-Grundlohnes als Entschädigung zu entrichten. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens. | (unverändert) | *1* Erfüllen Arbeitnehmende einen oder mehrere der in Abs. 2 dieses Artikels aufgeführten Tatbestände, so haben sie dem Arbeitgeber für jeden dieser Tatbestände (allenfalls kumulativ) einen Viertel eines durchschnittlichen Monats-Grundlohnes als Entschädigung zu entrichten. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens. |
| *2* Die Entschädigungspflicht der Arbeitnehmenden entsteht bei:<br>a) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes der Arbeitsaufnahme, wobei folgende Toleranzfristen gelten:<br>1. 10 Tage bei erstmals in die Schweiz einreisenden ausländischen Arbeitnehmenden;<br>2. 5 Tage bei allen übrigen in die Schweiz einreisenden Arbeitnehmenden; | (unverändert) | *2* Die Entschädigungspflicht der Arbeitnehmenden entsteht bei:<br>a) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes der Arbeitsaufnahme, wobei folgende Toleranzfristen gelten:<br>1. 10 Tage bei erstmals in die Schweiz einreisenden ausländischen Arbeitnehmenden;<br>2. 5 Tage bei allen übrigen in die Schweiz einreisenden Arbeitnehmenden; |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| b) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, wobei eine Toleranzfrist von 2 Tagen gilt;<br>c) verschuldeter Nichteinhaltung der einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung bezüglich Feriendauer und -bezug, wobei eine Toleranzfrist von 2 Tagen gilt. | | b) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, wobei eine Toleranzfrist von 2 Tagen gilt;<br>c) verschuldeter Nichteinhaltung der einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung bezüglich Feriendauer und -bezug, wobei eine Toleranzfrist von 2 Tagen gilt. |
| *3* Sind die Voraussetzungen für die Entschädigungspflicht gegeben, so hat der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmenden spätestens bis zum Ablauf der nachfolgenden Zahltags Periode schriftlich darüber zu orientieren. | (unverändert) | *3* Sind die Voraussetzungen für die Entschädigungspflicht gegeben, so hat der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmenden spätestens bis zum Ablauf der nachfolgenden Zahltagsperiode schriftlich darüber zu orientieren. |
| *4* Treten die Arbeitnehmenden ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlassen sie sie fristlos, so gilt Art. 337 d OR. Macht der Arbeitgeber von diesem gesetzlichen Anspruch Gebrauch, so entfällt sein Anspruch nach Abs. 2 und 3 dieses Artikels. | (unverändert) | *4* Treten die Arbeitnehmenden ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlassen sie sie fristlos, so gilt Art. 337 d OR. Macht der Arbeitgeber von diesem gesetzlichen Anspruch Gebrauch, so entfällt sein Anspruch nach Abs. 2 und 3 dieses Artikels. |
| ***14. Besondere Bestimmungen*** | ***~~14.~~ Kapitel 11. Besondere Bestimmungen*** | ***Kapitel 11. Besondere Bestimmungen*** |
| **Art. 73 Mitwirkungsgesetz** | **Art. ~~73~~ 60 Mitwirkungsgesetz** | **Art. 60 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. | *1* Die Vertragsparteien des LMV regeln die Umsetzung des Mitwirkungsgesetzes in einer Zusatzvereinbarung ~~«~~Mitwirkung im Bauhauptgewerbe~~»~~ («Mitwirkungsvereinbarung») ~~(Anhang 5)~~. Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV. | *1* Die Vertragsparteien des LMV regeln die Umsetzung des Mitwirkungsgesetzes in einer Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe («Mitwirkungsvereinbarung»). Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV. |
| *2* Die 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. | *2* Die ~~Zusatzvereinbarung~~ «Mitwirkungsvereinbarung ~~im Bauhauptgewerbe~~» enthält Bestimmungen u. a. über die Information im Betrieb, Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb, besondere betriebliche Situationen sowie die Arbeitnehmervertretung im Betrieb. | *2* Die «Mitwirkungsvereinbarung» 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** | **Art. ~~74~~ 61 Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen** | **Art. 61 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. | 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~~ «Unterkunftsvereinbarung»). Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV. | Die Vertragsparteien des LMV regeln in einer Zusatzvereinbarung die hygienischen und baulichen Anforderungen an Unterkünfte für Arbeitnehmende sowie die notwendigen Massnahmen zur Aufrechterhaltung von Ordnung und Hygiene auf Baustellen («Unterkunftsvereinbarung»). Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV. |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **DRITTER TEIL: Vollzugs- und Schlussbestimmungen** | **DRITTER TEIL: Vollzugs- und Schlussbestimmungen** | **DRITTER TEIL: Vollzugs- und Schlussbestimmungen** |
| ***1. Vollzug der normativen Bestimmungen*** | ***Kapitel 1. Vollzug der normativen Bestimmungen*** | ***Kapitel 1. Vollzug der normativen Bestimmungen*** |
| **Art. 75 Zuständigkeit** | **Art. ~~75~~ 62 ~~Zuständigkeit~~ Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrags** | **Art. 62 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. | *1 Zuständigkeit:* Für die Anwendung und Durchsetzung des LMV in Anwendung von Art. 1~~2~~4 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. | *1 Zuständigkeit:* Für die Anwendung und Durchsetzung des LMV in Anwendung von Art. 14 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 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. | *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.~~*<br>*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. | *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 ~~Befugnis:~~* Die lokalen paritätischen Berufskommissionen sind zur Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs der Vertragsparteien gemäss Artikel 357b OR in eigenem Namen auch in gerichtlichen Verfahren befugt. | *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. | *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. | *5 Paritätische Kommission Untertagbau (PK-UT)*: Für alle Untertagbauten besteht die paritätische Kommission Untertagbau, welche im in der Zusatzvereinbarung «Untertagbauvereinbarung» geregelt ist. |
| | 6 Befugnisse und Aufgaben<br>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;<br>b) insbesondere obliegen ihr folgende Aufgaben und Befugnisse gemäss Art. 357b Abs. 1 OR:<br>1. die Durchführung von gemeinsamen Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;<br>2. die Durchsetzung des Anspruchs auf Feststellung;<br>3. die Fällung und der Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten;<br>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»;<br>5. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung (Art. 38, 39 und 40 LMV);<br>6. Vollzug der «Unterkunftsvereinbarung»; | 6 Befugnisse und Aufgaben<br>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;<br>b) insbesondere obliegen ihr folgende Aufgaben und Befugnisse gemäss Art. 357b Abs. 1 OR:<br>1. die Durchführung von gemeinsamen Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;<br>2. die Durchsetzung des Anspruchs auf Feststellung;<br>3. die Fällung und der Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten;<br>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»;<br>5. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung (Art. 38, 39 und 40 LMV);<br>6. Vollzug der «Unterkunftsvereinbarung»; |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| | 7. Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb;<br>8. Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Art. 33 der «Mitwirkungsvereinbarung »;<br>9. allfällige Mitteilung an Behörden, wie kantonale Arbeitsämter, öffentliche schweizerische Bauherrschaften, bei rechtskräftig beurteilten Verstössen gegen den LMV (inkl. lokaler GAV). | 7. Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb;<br>8. Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Art. 33 der «Mitwirkungsvereinbarung»;<br>9. allfällige Mitteilung an Behörden, wie kantonale Arbeitsämter, öffentliche schweizerische Bauherrschaften, bei rechtskräftig beurteilten Verstössen gegen den LMV (inkl. lokaler GAV). |
| Fussnote 28: Der lokalen PBK gleichgestellt ist die PK-UT (Anhang 12). | ~~Fussnote 28: Der lokalen PBK gleichgestellt ist die PK-UT (Anhang 12).~~ | |
| **Art. 76 Lokale paritätische Berufskommission: Bestellung, Befugnisse und Aufgaben** | **Art. ~~76~~ 63 Lokale paritätische Berufskommission: Bestellung, Befugnisse und Aufgaben Verfahren** | **Art. 63 Lokale paritätische Berufskommission: Bestellung, Befugnisse und Aufgaben Verfahren** |
| *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. | ~~*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 lokalen paritätischen Berufskommissionen sind zur Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs der Vertragsparteien gemäss Artikel 357b OR in eigenem Namen auch in gerichtlichen Verfahren befugt. | ~~*2 Befugnis:* Die lokalen paritätischen Berufskommissionen sind zur Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs der Vertragsparteien gemäss Artikel 357b OR in eigenem Namen auch in gerichtlichen Verfahren befugt.~~ | |
| *3 Aufgaben:* Die lokale paritätische Berufskommission hat folgende Aufgaben:<br>a) 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;<br>b) insbesondere obliegen ihr:<br>1. die Durchführung von gemeinsamen Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;<br>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»;<br>3. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung (Art. 42, 43 und 45 LMV);<br>4. Vollzug der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6);<br>5. Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb;<br>6. Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Art. 33 der Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 5);<br>7. allfällige Mitteilung an Behörden, wie kantonale Arbeitsämter, öffentliche schweizerische Bauherrschaften, bei rechtskräftig beurteilten Verstössen gegen den LMV (inkl. lokaler GAV). | ~~*3 Aufgaben:* Die lokale paritätische Berufskommission hat folgende Aufgaben:~~<br>~~a) 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;~~<br>~~b) insbesondere obliegen ihr:~~<br>~~1. die Durchführung von gemeinsamen Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;~~<br>~~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»;~~<br>~~3. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung (Art. 42, 43 und 45 LMV);~~<br>~~4. Vollzug der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6);~~<br>~~5. Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb;~~<br>~~6. Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Art. 33 der Zusatzvereinbarung «Mitwirkung im Bauhauptgewerbe» (Anhang 5);~~<br>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 | *~~4~~1 Verfahren:* Die ~~lokale~~ paritätische Berufskommission führt ihre Verfahren nach rechtsstaatlichen Grundsätzen durch (die Einzelheiten werden von der | *1 Verfahren:* Die paritätische Berufskommission führt ihre Verfahren nach rechtsstaatlichen Grundsätzen durch (die Einzelheiten werden von der |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission SVK in einem für alle lokalen paritätischen Berufskommissionen verbindlichen Reglement festgelegt). | Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission SVK in einem für alle ~~lokalen~~ paritätischen Berufskommissionen verbindlichen Reglement festgelegt). | Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission SVK in einem für alle paritätischen Berufskommissionen verbindlichen Reglement festgelegt). |
| Die lokale paritätische Berufskommission:<br>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,<br>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,<br>c) erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher der betroffenen Firma zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist, in der Regel zwei Wochen, zugestellt wird,<br>d) sie kann die Aufgaben gemäss lit. b und c auch durch einen spezialisierten Dritten vornehmen lassen, | *2 Kontrollen:* Die ~~lokale~~ paritätische Berufskommission:<br>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;<br>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;<br>c) erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher der betroffenen Firma zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist, in der Regel zwei Wochen, zugestellt wird;<br>d) kann die Aufgaben gemäss lit. b und c auch durch einen spezialisierten Dritten vornehmen lassen. | *2 Kontrollen:* Die paritätische Berufskommission:<br>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;<br>b) führt in der Regel unter schriftlicher Voranzeige eine Kontrolle bezüglich Einhaltung des LMV durch und kontrolliert die Baustellen, soweit sich der Firmensitz bzw. die Baustellen in ihrem Gebiet befindet. Sie kann Rechtshilfe bei anderen lokalen paritätischen Berufskommissionen anfordern;<br>c) erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher der betroffenen Firma zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist, in der Regel zwei Wochen, zugestellt wird;<br>d) 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:<br>1. ob das Verfahren ohne Folgen eingestellt wird oder<br>2. ob neben der Feststellung der Verletzung des LMV bzw. des lokalen GAV eine Verwarnung oder eine Sanktion ausgesprochen wird,<br>3. ob eine allfällige Mitteilung an die Behörden erfolgt und<br>4. die Tragung (Verlegung) der Kontroll- und Verfahrenskosten. | *3 Beschluss*: Die paritätische Berufskommission ~~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:<br>a) ~~1.~~ ob das Verfahren ohne Folgen eingestellt wird oder<br>b) ~~2.~~ ob neben der Feststellung der Verletzung des LMV bzw. des lokalen GAV eine Verwarnung oder eine Sanktion ausgesprochen wird,<br>c) ~~3.~~ ob eine allfällige Mitteilung an die Behörden erfolgt und<br>d) ~~4.~~ die Tragung (Verlegung) der Kontroll- und Verfahrenskosten. | *3 Beschluss*: Die paritätische Berufskommission 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:<br>a) ob das Verfahren ohne Folgen eingestellt wird oder<br>b) ob neben der Feststellung der Verletzung des LMV bzw. des lokalen GAV eine Verwarnung oder eine Sanktion ausgesprochen wird,<br>c) ob eine allfällige Mitteilung an die Behörden erfolgt und<br>d) die Tragung (Verlegung) der Kontroll- und Verfahrenskosten. |
| *4bis* 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.[42] | *~~4bis~~* 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.[42] | *4* Die paritätische Berufskommission kann im Einzelfall beschliessen, dass Arbeitnehmende, denen aufgrund einer abgeschlossenen Lohnbuchkontrolle noch Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber zustehen, über ihre jeweiligen Ansprüche informiert werden.[42] |
| *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. | *5 Zuständigkeit:* Für den ~~Entscheid (~~Beschluss~~)~~ zuständig ist die ~~lokale~~ 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 ~~lokale~~ paritätische Kommission am Ort der Baustelle zuständig. Besondere Regelungen, wie bei Untertagbauarbeiten oder bei Arbeiten des Grund- und Spezialtiefbaus, bleiben vorbehalten. | *5 Zuständigkeit:* Für den Beschluss zuständig ist die paritätische Kommission, die am Sitz der betroffenen Firma zuständig ist; sie wird auch tätig, falls ihr eine andere paritätische Kommission eine allfällige Verletzung von LMV-Bestimmungen mitteilt. Bei Firmen mit Sitz im Ausland ist die paritätische Kommission am Ort der Baustelle zuständig. Besondere Regelungen, wie bei Untertagbauarbeiten oder bei Arbeiten des Grund- und Spezialtiefbaus, bleiben vorbehalten. |
| *6 Rechtshilfe:* Verweigert eine angerufene paritätische Berufskommission die anbegehrte Rechtshilfe gemäss Abs. 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. | 6 *Rechtshilfe:* Verweigert eine angerufene paritätische Berufskommission die anbegehrte 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. | 6 *Rechtshilfe:* Verweigert eine angerufene paritätische Berufskommission die anbegehrte Rechtshilfe gemäss Abs. 2 dieses Artikels (lit. a und b), bestimmt die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK die für die Kontrolle und die allenfalls zu ergreifenden Sanktionen zuständige paritätische Berufskommission. |
| **Art. 77 Lokales Schiedsgericht: Bestellung und Aufgaben** | **Art. ~~77~~ 64 Lokales Schiedsgericht: Bestellung und Aufgaben** | **Art. 64 Lokales Schiedsgericht: Bestellung und Aufgaben** |
| *1 Bestellung Schiedsgericht:* Die Vertragsparteien des lokalen GAV, die bei Inkraftsetzung der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission SVK über ein gewähltes und funktionierendes Schiedsgericht verfügen, können in den ersten drei Monaten nach Inkrafttreten der SVK für ihr Vertragsgebiet ein lokales Schiedsgericht bestätigen. Dieses setzt sich zusammen aus einem Juristen mit arbeitsrechtlichen Fachkenntnissen als Obmann, der gemeinsam von den Vertragsparteien bestellt wird, und aus je zwei sachverständigen | *1 Bestellung Schiedsgericht:* Die lokalen Vertretungen der LMV-Vertragsparteien des lokalen GAV, die bei Inkraftsetzung der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission SVK über ein gewähltes und funktionierendes Schiedsgericht verfügen, können in den ersten drei Monaten nach Inkrafttreten der SVK für ihr Vertragsgebiet ein lokales Schiedsgericht bestätigen. Dieses setzt sich zusammen aus einem Juristen mit arbeitsrechtlichen Fachkenntnissen als Obmann, der gemeinsam von den lokalen Vertretungen der LMV- | *1 Bestellung Schiedsgericht:* Die lokalen Vertretungen der LMV-Vertragsparteien des lokalen GAV, die bei Inkraftsetzung der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission SVK über ein gewähltes und funktionierendes Schiedsgericht verfügen, können in den ersten drei Monaten nach Inkrafttreten der SVK für ihr Vertragsgebiet ein lokales Schiedsgericht bestätigen. Dieses setzt sich zusammen aus einem Juristen mit arbeitsrechtlichen Fachkenntnissen als Obmann, der gemeinsam von den lokalen Vertretungen der LMV- |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| 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. | Vertragsparteien bestellt wird, und aus je zwei sachverständigen Schiedsrichtern, die ebenfalls von den lokalen Vertretungen der LMV-Vertragsparteien bezeichnet werden. Ist eine Einigung über den Obmann in der gesetzten Frist nicht möglich, so wird er von der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission innert zweier Monate nach Anrufung durch eine Vertragspartei bezeichnet. | Vertragsparteien bestellt wird, und aus je zwei sachverständigen Schiedsrichtern, die ebenfalls von den lokalen Vertretungen der LMV-Vertragsparteien bezeichnet werden. Ist eine Einigung über den Obmann in der gesetzten Frist nicht möglich, so wird er von der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission innert zweier Monate nach Anrufung durch eine Vertragspartei bezeichnet. |
| *2 Sachliche Zuständigkeit:* Das lokale Schiedsgericht ist sachlich zuständig für:<br>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);<br>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;<br>Klagen der paritätischen Berufskommission gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmende. | *2 Sachliche Zuständigkeit:* Das lokale Schiedsgericht ist sachlich zuständig für:<br>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~~ 65 LMV);<br>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;<br>Klagen der paritätischen Berufskommission gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmende. | *2 Sachliche Zuständigkeit:* Das lokale Schiedsgericht ist sachlich zuständig für:<br>c) die Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den lokalen Vertragsparteien in Fällen, in denen sich die paritätische Berufskommission nicht zu einigen vermag (Art. 65 LMV);<br>d) 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;<br>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 kantonsübergreifenden Vertragsgebieten bestimmt das Schiedsgericht Sitz und Verfahren. | *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 kantonsübergreifenden Vertragsgebieten bestimmt das Schiedsgericht Sitz und Verfahren. | *3 Schiedsgerichtsverfahren:* Das Verfahren vor dem lokalen Schiedsgericht bestimmt sich nach der Zivilprozessordnung; als Sitz gilt der schweizerische Sitz des Betriebes. Bei kantonsübergreifenden Vertragsgebieten bestimmt das Schiedsgericht Sitz und Verfahren. |
| **Art. 78 Lokales Einigungs- und Schiedsverfahren zwischen den lokalen Vertragsparteien** | **Art. ~~78~~ 65 ~~Lokales~~ Einigungsverfahren bei Streitigkeiten zwischen den lokalen ~~Vertretungen der LMV~~ Vertragsparteien** | **Art. 65 Einigungsverfahren bei Streitigkeiten zwischen den lokalen Vertragsparteien** |
| *1* Die lokale paritätische Berufskommission behandelt unter Vorbehalt von Art. 10 Abs. 5 LMV unverzüglich Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten. | *1* Die ~~lokale~~ paritätische Berufskommission behandelt unter Vorbehalt von Art. ~~10~~ 12 Abs. 5 LMV unverzüglich Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten. | *1* Die paritätische Berufskommission behandelt unter Vorbehalt von Art. 12 Abs. 5 LMV unverzüglich Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten. |
| *2* Findet die lokale paritätische Berufskommission keine Einigung, kann gemeinsam oder jede Seite für sich das lokale Schiedsgericht mittels Klage anrufen. Die sachliche Zuständigkeit bestimmt sich nach Art. 77 Abs. 2 LMV. | *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~~ 64 Abs. 2 LMV. | *2* Findet die lokale paritätische Berufskommission keine Einigung, kann gemeinsam oder jede Seite für sich das lokale Schiedsgericht mittels Klage anrufen. Die sachliche Zuständigkeit bestimmt sich nach Art. 64 Abs. 2 LMV. |
| *3* Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde bzw. -klage nach kantonalem Recht. | *3* Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde ~~bzw. -klage nach kantonalem Recht~~. | *3* Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde. |
| *4* Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der paritätischen Berufskommission und vor dem Schiedsgericht ist jegliche Auseinandersetzung über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet. | (unverändert) | *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. | (unverändert) | *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. 78bis Informationssystem Allianz Bau** | **Art. ~~78bis~~ 66 Informationssystem Allianz Bau** | **Art. 66 Informationssystem Allianz Bau** |
| Die Vertragsparteien unterstützen und beteiligen sich am branchen- und regionsübergreifenden Informationssystem Allianz Bau und treten dem paritätischen Verein ISAB bei. Die PBK als Vollzugsorgane sorgen für die zeitgerechte Lieferung der für den Betrieb von ISAB notwendigen Vollzugsinformationen.[4] | 1 Die Vertragsparteien unterstützen und beteiligen sich am branchen- und regionsübergreifenden Informationssystem Allianz Bau und treten dem paritätischen Verein ISAB bei. Die PBK als Vollzugsorgane sorgen für die zeitgerechte Lieferung der für den Betrieb von ISAB notwendigen Vollzugsinformationen.[4] | 1 Die Vertragsparteien unterstützen und beteiligen sich am branchen- und regionsübergreifenden Informationssystem Allianz Bau und treten dem paritätischen Verein ISAB bei. Die PBK als Vollzugsorgane sorgen für die zeitgerechte Lieferung der für den Betrieb von ISAB notwendigen Vollzugsinformationen.[4] |
| | 2 Werden von LMV unterstellen 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- | 2 Werden von LMV unterstellen 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- |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| | 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. | 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. 79 Sanktionen** | **Art. ~~79~~ 67 Sanktionen** | **Art. 67 Sanktionen** |
| *1* Stellt die paritätische Berufskommission fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbaren Parteien aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen. | (unverändert) | *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:<br>a) eine Verwarnung auszusprechen;<br>b) eine Konventionalstrafe bis zu CHF 50 000.– zu verhängen; in Fällen<br>c) vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe<br>d) bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;<br>e) die Neben- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen;<br>f) die in Art. 70 LMV (Verbot der Schwarzarbeit) vorgesehenen Sanktionen zu verhängen. | *2* Die paritätische Berufskommission ist berechtigt:<br>a) eine Verwarnung auszusprechen;<br>b) eine Konventionalstrafe bis zu CHF 50 000.– zu verhängen; in Fällen<br>c) vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe<br>d) bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;<br>e) die ~~Neben~~Kontroll- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen;<br>f) die in Art. ~~70~~ 58 LMV (Verbot der Schwarzarbeit) vorgesehenen Sanktionen zu verhängen. | *2* Die paritätische Berufskommission ist berechtigt:<br>a) eine Verwarnung auszusprechen;<br>b) eine Konventionalstrafe bis zu CHF 50 000.– zu verhängen; in Fällen<br>c) vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe<br>d) bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;<br>e) die Kontroll- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen;<br>f) die in Art. 58 LMV (Verbot der Schwarzarbeit) vorgesehenen Sanktionen zu verhängen. |
| *2 bis* Die für die Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen vorgesehenen Sanktionen können von der paritätischen Berufskommission auch ausgefällt werden, wenn der Betrieb vorsätzlich falsche Angaben zu seinen Mitarbeitern macht oder in anderer Weise die ISAB-Card unrechtmässig erwirkt oder Kontrollverfahren vereitelt.[44] | *2 bis 3* Die für die Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen vorgesehenen Sanktionen können von der paritätischen Berufskommission auch ausgefällt werden, wenn der Betrieb vorsätzlich falsche Angaben zu seinen Mitarbeitern macht oder in anderer Weise die ISAB-Card unrechtmässig erwirkt oder Kontrollverfahren vereitelt.[44] | *3* Die für die Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen vorgesehenen Sanktionen können von der paritätischen Berufskommission auch ausgefällt werden, wenn der Betrieb vorsätzlich falsche Angaben zu seinen Mitarbeitern macht oder in anderer Weise die ISAB-Card unrechtmässig erwirkt oder Kontrollverfahren vereitelt.[44] |
| *2ter* 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. | ~~*2ter*~~ 4 Die Kontroll- und Verfahrenskosten sind denjenigen Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern aufzuerlegen, welche Bestimmungen des LMV verletzt haben oder die, sofern keine Zuwiderhandlung gegen den LMV festgestellt worden ist, Anlass zur Kontrolle und/oder zum Verfahren gegeben haben. | *4* Die Kontroll- und Verfahrenskosten sind denjenigen Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern aufzuerlegen, welche Bestimmungen des LMV verletzt haben oder die, sofern keine Zuwiderhandlung gegen den LMV festgestellt worden ist, Anlass zur Kontrolle und/oder zum Verfahren gegeben haben. |
| *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:<br>a) Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen (siehe Art. 79 Abs. 2 lit. b LMV);<br>b) Verletzung der nichtgeldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;<br>c) einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie<br>d) Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;<br>e) Grösse des Betriebes;<br>f) Umstand, ob die fehlbaren Arbeitnehmenden oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist;<br>g) Umstand, ob die Arbeitnehmenden ihre individuellen Ansprüche<br>h) gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen bzw. ob damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen. | ~~*3*~ 5 Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber und die fehlbaren Arbeitnehmenden von künftigen Verletzungen des LMV abgehalten werden. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien, wie:<br>a) Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen (siehe ~~Art. 79~~ Abs. 2 lit. b ~~LMV~~ dieses Artikels);<br>b) Verletzung der nichtgeldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;<br>c) einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie<br>d) Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;<br>e) Grösse des Betriebes;<br>f) Umstand, ob die fehlbaren Arbeitnehmenden oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist;<br>g) Umstand, ob die Arbeitnehmenden ihre individuellen Ansprüche<br>h) gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen bzw. ob damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen. | 5 Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber und die fehlbaren Arbeitnehmenden von künftigen Verletzungen des LMV abgehalten werden. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien, wie:<br>a) Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen (siehe Abs. 2 lit. b dieses Artikels);<br>b) Verletzung der nichtgeldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;<br>c) einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie<br>d) Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;<br>e) Grösse des Betriebes;<br>f) Umstand, ob die fehlbaren Arbeitnehmenden oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist;<br>g) Umstand, ob die Arbeitnehmenden ihre individuellen Ansprüche<br>h) 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. 357 b Abs. l lit. c OR) aufgenommen werden, sofern die Vertragsparteien von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollen und die erforderliche Ermächtigung nach Art. 357 b Abs. 2 OR vorliegt. | ~~*4 Im lokalen GAV kann die gemeinsame Durchführung, beschränkt auf die Durchsetzung von Konventionalstrafen der paritätischen Berufskommission (Art. 357 b Abs. l lit. c OR) aufgenommen werden, sofern die Vertragsparteien von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollen und die erforderliche Ermächtigung nach Art. 357 b Abs. 2 OR vorliegt.*~~ | |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| *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. | (unverändert) | *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*** | ***Kapitel 2. Schlussbestimmungen*** | ***Kapitel 2. Schlussbestimmungen*** |
| **Art. 80 Bestimmungen des OR** | **Art. ~~80~~ 68 Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts ~~OR~~** | **Art. 68 Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts** |
| Soweit sich im LMV keine Bestimmungen finden, gelten die Bestimmungen des OR | Soweit sich im LMV keine Bestimmungen finden, gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR). | Soweit sich im LMV keine Bestimmungen finden, gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR). |
| **Art. 81 Rechtsdomizil und Gerichtsstand** | **Art. ~~81~~ 69 Rechtsdomizil und Gerichtsstand** | **Art. 69 Rechtsdomizil und Gerichtsstand** |
| Die Vertrag sparteien des LMV anerkennen Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand. | (unverändert) | Die Vertragsparteien des LMV anerkennen Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand. |
| **Art. 82 Dauer des LMV** | **Art. ~~82~~ 70 Dauer des LMV** | **Art. 70 Dauer des LMV** |
| 1 Der LMV 2019 - 2021 tritt am 1. Januar 2019 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2022. Im Jahr 2019 finden keine Verhandlungen gemäss Art. 51 statt. | 1 Der LMV 2023 - 2025 tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2025. ~~Im Jahr 2019 finden keine Verhandlungen gemäss Art. 51 statt.~~ | 1 Der LMV 2023 - 2025 tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2025. |
| *1bis* In Abweichung von Art. 82 Abs. 1 LMV gelten die Bestimmungen von Art. 8 Abs. 6 des LMV für die Dauer und Auflösung des Parifonds Bau. | ~~*1bis*~~ 2 In Abweichung von Art. ~~82~~ Abs. 1 ~~LMV~~ dieses Artikels gelten die Bestimmungen von Art. ~~8~~ 10 Abs. 6 des LMV für die Dauer und Auflösung des Parifonds Bau. | *2* In Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels gelten die Bestimmungen von Art. 10 Abs. 6 des LMV für die Dauer und Auflösung des Parifonds Bau. |
| *2* Bezüglich der Möglichkeit einer vorzeitigen Auflösung dieses Vertrages gelten die Bestimmungen von Art. 51 LMV. | ~~2~~ 3 Bezüglich der Möglichkeit einer vorzeitigen Auflösung dieses Vertrages gelten die Bestimmungen von Art. ~~51~~ 47 LMV. | *3* Bezüglich der Möglichkeit einer vorzeitigen Auflösung dieses Vertrages gelten die Bestimmungen von Art. 47 LMV. |

| BISHER | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **VIERTER TEIL: Anhänge** | **VIERTER TEIL: Anhänge** | **VIERTER TEIL: Anhänge** |
| **Anhang 7 Protokollvereinbarung zum betrieblichen Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV** | **Anhang ~~7~~1 ~~Protokollvereinbarung zum betrieblichen~~ Betrieblicher Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV** | **Anhang 1 Betrieblicher Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV** |
| In Ergänzung von Art. 2 LMV legen die LMV-Vertragsparteien den betrieblichen Geltungsbereich wie folgt fest: | (unverändert) | In Ergänzung von Art. 2 LMV legen die LMV-Vertragsparteien den betrieblichen Geltungsbereich wie folgt fest: |
| **Art. 1 Betrieblicher Geltungsbereich (Art. 2 Abs. 1 LMV)** | **Art. 1 Betrieblicher Geltungsbereich (Art. 2 Abs. 1 LMV)** | **Art. 1 Betrieblicher Geltungsbereich (Art. 2 Abs. 1 LMV)** |
| Zum betrieblichen Geltungsbereich gehören insbesondere:<br>a) Betriebe, deren Zweck die gewerbsmässige Erstellung von Bauten aller Art ist;<br>b) Betriebe, welche gewerbsmässig bauliche Leistungen erbringen, die mit oder ohne Lieferung von Stoffen oder Bauteilen der Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen oder sonstige bauliche Leistungen erbringen. | (unverändert) | Zum betrieblichen Geltungsbereich gehören insbesondere:<br>a) Betriebe, deren Zweck die gewerbsmässige Erstellung von Bauten aller Art ist;<br>b) Betriebe, welche gewerbsmässig bauliche Leistungen erbringen, die mit oder ohne Lieferung von Stoffen oder Bauteilen der Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen oder sonstige bauliche Leistungen erbringen. |
| **Art. 2 Betriebliche Tätigkeiten (Art. 2 Abs. 2 LMV)** | **Art. 2 Betriebliche Tätigkeiten (Art. 2 Abs. 2 LMV)** | **Art. 2 Betriebliche Tätigkeiten (Art. 2 Abs. 2 LMV)** |
| Betriebe, welche insbesondere folgende Tätigkeiten ausüben:<br>1. Aufstellen von Gerüsten und Bauaufzügen,<br>2. Bauten- und Metallschutzarbeiten,<br>3. Abdichtungsarbeiten jeglicher Art,<br>4. Aptierungs- und Drainierungsarbeiten, wie das Entwässern von Grundstücken und urbar zu machenden Bodenflächen inkl. Grabräumungsarbeiten und Faschinierungsarbeiten und Brunnenbauarbeiten sowie chemische Bodenverfestigungen,<br>5. Sanierungsarbeiten jeglicher Art von Bauwerken und Bauwerksteilen,<br>6. Bauaustrocknungsarbeiten,<br>7. Beton- und Stahlbetonarbeiten inkl. die entsprechenden Betonschutzarbeiten und Betonsanierungsarbeiten, unabhängig der verwendeten Mitteln und Materialien, wie Kunststoffe oder chemischen Mitteln,<br>8. Bohrarbeiten,<br>9. Dämm- (Isolier-)Arbeiten, wie Wärme-, Kälte-, Schallschutzarbeiten, Errichtung von Schallschutzwänden,<br>10. Erdbewegungsarbeiten, wie Wegbau, Meliorationsbau, Wildbach- und Lawinenverbau, Sportanlagenbau,<br>11. Fassadenbauarbeiten,<br>12. Fertigbauarbeiten, wie Einbauen oder Zusammenfügen von Fertigbauteilen zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken,<br>13. Fugarbeiten an Bauwerken, wie Verfugungen von Verblendmauerwerk usw.,<br>14. Glasstahlbetonarbeiten sowie Vermauern und Verlegen von Glasbausteinen,<br>15. Herstellung und Transport von nicht lagerfähigen Baustoffen, wie Beton- und Mörtelmischungen (Transportbeton und Fertigmörtel), wenn mit dem überwiegenden Teil der hergestellten Baustoffe die Baustellen des herstellenden bzw. transportierenden Betriebes, eines anderen Betriebes desselben Unternehmers oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen versorgt werden,<br>16. Hochbauarbeiten jeglicher Art,<br>17. Holzschutzarbeiten an Bauteilen,<br>18. Kanalbauarbeiten, | Betriebe, welche insbesondere folgende Tätigkeiten ausüben:<br>1. Aufstellen von Gerüsten und Bauaufzügen,<br>2. Bauten- und Metallschutzarbeiten,<br>3. Abdichtungsarbeiten jeglicher Art,<br>4. Aptierungs- und Drainierungsarbeiten, wie das Entwässern von Grundstücken und urbar zu machenden Bodenflächen inkl. Grabräumungsarbeiten und Faschinierungsarbeiten und Brunnenbauarbeiten sowie chemische Bodenverfestigungen,<br>5. Sanierungsarbeiten jeglicher Art von Bauwerken und Bauwerksteilen,<br>6. Bauaustrocknungsarbeiten,<br>7. Beton- und Stahlbetonarbeiten inkl. die entsprechenden Betonschutzarbeiten und Betonsanierungsarbeiten, unabhängig der verwendeten Mitteln und Materialien, wie Kunststoffe oder chemischen Mitteln,<br>8. Bohrarbeiten,<br>9. Dämm- (Isolier-)Arbeiten, wie Wärme-, Kälte-, Schallschutzarbeiten, Errichtung von Schallschutzwänden,<br>10. Erdbewegungsarbeiten, wie Wegbau, Meliorationsbau, Wildbach- und Lawinenverbau, Sportanlagenbau,<br>11. Fassadenbauarbeiten,<br>12. Fertigbauarbeiten, wie Einbauen oder Zusammenfügen von Fertigbauteilen zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken,<br>13. Fugarbeiten an Bauwerken, wie Verfugungen von Verblendmauerwerk usw.,<br>14. Glasstahlbetonarbeiten sowie Vermauern und Verlegen von Glasbausteinen,<br>15. Herstellung und Transport von nicht lagerfähigen Baustoffen, wie Beton- und Mörtelmischungen (Transportbeton und Fertigmörtel), wenn mit dem überwiegenden Teil der hergestellten Baustoffe die Baustellen des herstellenden bzw. transportierenden Betriebes, eines anderen Betriebes desselben Unternehmers oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen versorgt werden,<br>16. Hochbauarbeiten jeglicher Art,<br>17. Holzschutzarbeiten an Bauteilen,<br>18. Kanalbauarbeiten, | Betriebe, welche insbesondere folgende Tätigkeiten ausüben:<br>1. Aufstellen von Gerüsten und Bauaufzügen,<br>2. Bauten- und Metallschutzarbeiten,<br>3. Abdichtungsarbeiten jeglicher Art,<br>4. Aptierungs- und Drainierungsarbeiten, wie das Entwässern von Grundstücken und urbar zu machenden Bodenflächen inkl. Grabräumungsarbeiten und Faschinierungsarbeiten und Brunnenbauarbeiten sowie chemische Bodenverfestigungen,<br>5. Sanierungsarbeiten jeglicher Art von Bauwerken und Bauwerksteilen,<br>6. Bauaustrocknungsarbeiten,<br>7. Beton- und Stahlbetonarbeiten inkl. die entsprechenden Betonschutzarbeiten und Betonsanierungsarbeiten, unabhängig der verwendeten Mitteln und Materialien, wie Kunststoffe oder chemischen Mitteln,<br>8. Bohrarbeiten,<br>9. Dämm- (Isolier-)Arbeiten, wie Wärme-, Kälte-, Schallschutzarbeiten, Errichtung von Schallschutzwänden,<br>10. Erdbewegungsarbeiten, wie Wegbau, Meliorationsbau, Wildbach- und Lawinenverbau, Sportanlagenbau,<br>11. Fassadenbauarbeiten,<br>12. Fertigbauarbeiten, wie Einbauen oder Zusammenfügen von Fertigbauteilen zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken,<br>13. Fugarbeiten an Bauwerken, wie Verfugungen von Verblendmauerwerk usw.,<br>14. Glasstahlbetonarbeiten sowie Vermauern und Verlegen von Glasbausteinen,<br>15. Herstellung und Transport von nicht lagerfähigen Baustoffen, wie Beton- und Mörtelmischungen (Transportbeton und Fertigmörtel), wenn mit dem überwiegenden Teil der hergestellten Baustoffe die Baustellen des herstellenden bzw. transportierenden Betriebes, eines anderen Betriebes desselben Unternehmers oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen versorgt werden,<br>16. Hochbauarbeiten jeglicher Art,<br>17. Holzschutzarbeiten an Bauteilen,<br>18. Kanalbauarbeiten, |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| 19. Maurerarbeiten jeglicher Art,<br>20. Naturstein und Naturwerk(bau)arbeiten,<br>21. Rammarbeiten,<br>22. Rohrleitungsbau-, Rohrleitungstiefbau-, Kabelleitungstiefbauarbeiten und Bodendurchpressungen,<br>23. Schachtbau- und Tunnelbauarbeiten,<br>24. Spreng-, Abbruch- und Enttrümmerungsarbeiten,<br>25. Stahlbiegearbeiten und Stahlflechtarbeiten, soweit sie zur Erbringung anderer baulicher Leistungen des Betriebes ausgeführt werden,<br>26. Strassenbauarbeiten jeglicher Art (Asphalt-, Betonbauarbeiten, Steinarbeiten, Herstellen und Aufbereiten von Mischgut; Pflästererarbeiten aller Art),<br>27. Strassenwalzarbeiten,<br>28. Tiefbauarbeiten aller Art,<br>29. Trocken- und Montagebauarbeiten, wie Wand- und Deckeneinbau bzw. Verkleidungen inkl. Anbringen von Unterkonstruktionen und Putzträgern,<br>30. Verlegung von Bodenbelägen in Verbindungen mit anderen baulichen Leistungen sowie Einbringen von Unterlagsböden,<br>31. Vermietung von Baumaschinen jeglicher Art mit Bedienungspersonal, wenn die Baumaschinen mit Bedienungspersonal zur Erbringung baulicher Leistungen eingesetzt werden,<br>32. Wärmedämm-Verbundsystem-Arbeiten,<br>33. Wasserwerkbauarbeiten, Wasserhaltungsarbeiten, Wasserbauarbeiten.<br>34. aufgehoben | 19. Maurerarbeiten jeglicher Art,<br>20. Naturstein und Naturwerk(bau)arbeiten,<br>21. Rammarbeiten,<br>22. Rohrleitungsbau-, Rohrleitungstiefbau-, Kabelleitungstiefbauarbeiten und Bodendurchpressungen,<br>23. Schachtbau- und Tunnelbauarbeiten,<br>24. Spreng-, Abbruch- und Enttrümmerungsarbeiten,<br>25. Stahlbiegearbeiten und Stahlflechtarbeiten, soweit sie zur Erbringung anderer baulicher Leistungen des Betriebes ausgeführt werden,<br>26. Strassenbauarbeiten jeglicher Art (Asphalt-, Betonbauarbeiten, Steinarbeiten, Herstellen und Aufbereiten von Mischgut; Pflästererarbeiten aller Art),<br>27. Strassenwalzarbeiten,<br>28. Tiefbauarbeiten aller Art,<br>29. Trocken- und Montagebauarbeiten, wie Wand- und Deckeneinbau bzw. Verkleidungen inkl. Anbringen von Unterkonstruktionen und Putzträgern,<br>30. Verlegung von Bodenbelägen in Verbindungen mit anderen baulichen Leistungen sowie Einbringen von Unterlagsböden,<br>31. Vermietung von Baumaschinen jeglicher Art mit Bedienungspersonal, wenn die Baumaschinen mit Bedienungspersonal zur Erbringung baulicher Leistungen eingesetzt werden,<br>32. Wärmedämm-Verbundsystem-Arbeiten,<br>33. Wasserwerkbauarbeiten, Wasserhaltungsarbeiten, Wasserbauarbeiten.<br>~~34. aufgehoben~~ | 19. Maurerarbeiten jeglicher Art,<br>20. Naturstein und Naturwerk(bau)arbeiten,<br>21. Rammarbeiten,<br>22. Rohrleitungsbau-, Rohrleitungstiefbau-, Kabelleitungstiefbauarbeiten und Bodendurchpressungen,<br>23. Schachtbau- und Tunnelbauarbeiten,<br>24. Spreng-, Abbruch- und Enttrümmerungsarbeiten,<br>25. Stahlbiegearbeiten und Stahlflechtarbeiten, soweit sie zur Erbringung anderer baulicher Leistungen des Betriebes ausgeführt werden,<br>26. Strassenbauarbeiten jeglicher Art (Asphalt-, Betonbauarbeiten, Steinarbeiten, Herstellen und Aufbereiten von Mischgut; Pflästererarbeiten aller Art),<br>27. Strassenwalzarbeiten,<br>28. Tiefbauarbeiten aller Art,<br>29. Trocken- und Montagebauarbeiten, wie Wand- und Deckeneinbau bzw. Verkleidungen inkl. Anbringen von Unterkonstruktionen und Putzträgern,<br>30. Verlegung von Bodenbelägen in Verbindungen mit anderen baulichen Leistungen sowie Einbringen von Unterlagsböden,<br>31. Vermietung von Baumaschinen jeglicher Art mit Bedienungspersonal, wenn die Baumaschinen mit Bedienungspersonal zur Erbringung baulicher Leistungen eingesetzt werden,<br>32. Wärmedämm-Verbundsystem-Arbeiten,<br>33. Wasserwerkbauarbeiten, Wasserhaltungsarbeiten, Wasserbauarbeiten. |
| **Art. 3 Auslegung** | **Art. 3 Auslegung** | **Art. 3 Auslegung** |
| Über die Auslegung des betrieblichen Geltungsbereiches entscheidet die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK. | (unverändert) | Über die Auslegung des betrieblichen Geltungsbereiches entscheidet die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK. |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **Anhang 1 Protokollvereinbarung zum LMV zu den «Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge» sowie zur «Berechtigung zum Abschluss von Anschlussverträgen»** | **Anhang ~~1~~ 2 ~~Protokollvereinbarung zum LMV zu den «~~Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge~~» sowie zur «Berechtigung zum Abschluss von Anschlussverträgen»~~** | **Anhang 2 Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge** |
| Die LMV-Vertragsparteien schliessen folgende Protokollvereinbarung ab, die integrierender Bestandteil des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe, nachfolgend LMV, ist: | ~~Die LMV-Vertragsparteien schliessen folgende Protokollvereinbarung ab, die integrierender Bestandteil des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe, nachfolgend LMV, ist:~~ | |
| ***Kapitel 1 Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge*** | ***~~Kapitel 1 Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge~~*** | |
| **1 Grundsatz** | **Art. 1 Grundsatz** | **Art. 1 Grundsatz** |
| Gestützt auf Art. 3 LMV gelten für die in den Betrieben in der Lehre stehenden Lehrlinge (ausgenommen kaufmännische Lehrlinge und Lehrlinge des technischen Bereichs) nachstehende Regelungen über das Lehr- und Arbeitsverhältnis. | Gestützt auf Art. ~~3~~ 5 LMV gelten für die in den Betrieben in der Lehre stehenden Lehrlinge (ausgenommen kaufmännische Lehrlinge und Lehrlinge des technischen Bereichs) nachstehende Regelungen über das Lehr- und Arbeitsverhältnis. | Gestützt auf Art. 5 LMV gelten für die in den Betrieben in der Lehre stehenden Lehrlinge (ausgenommen kaufmännische Lehrlinge und Lehrlinge des technischen Bereichs) nachstehende Regelungen über das Lehr- und Arbeitsverhältnis. |
| **Art. 2 Ferienanspruch** | **Art. 2 Ferienanspruch** | **Art. 2 Ferienanspruch** |
| Die jährlichen Ferien betragen sechs Wochen. | (unverändert) | Die jährlichen Ferien betragen sechs Wochen. |
| **Art. 3 Empfehlungen für Lehrlingsentschädigungen** | **Art. 3 Empfehlungen für Lehrlingsentschädigungen** | **Art. 3 Empfehlungen für Lehrlingsentschädigungen** |
| Die Sektionen und Fachgruppen des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV) geben jährlich Empfehlungen für die Festsetzung der Lehrlingsentschädigungen heraus. | (unverändert) | Die Sektionen und Fachgruppen des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV) geben jährlich Empfehlungen für die Festsetzung der Lehrlingsentschädigungen heraus. |
| **Art. 4 13. Monatslohn** | **Art. 4 13. Monatslohn** | **Art. 4 13. Monatslohn** |
| Den Lehrlingen wird ein 13. Monatslohn gemäss den Bestimmungen von Art. 49 und 50 LMV gewährt. Die Sektionen und Fachgruppen des SBV tragen dieser Leistung in ihren Empfehlungen für die Festsetzung der Lehrlingsentschädigungen angemessen Rechnung. | Den Lehrlingen wird ein 13. Monatslohn gemäss den Bestimmungen von Art. ~~49~~ 45 und ~~50~~ 46 LMV gewährt. Die Sektionen und Fachgruppen des SBV tragen dieser Leistung in ihren Empfehlungen für die Festsetzung der Lehrlingsentschädigungen angemessen Rechnung. | Den Lehrlingen wird ein 13. Monatslohn gemäss den Bestimmungen von Art. 45 und 46 LMV gewährt. Die Sektionen und Fachgruppen des SBV tragen dieser Leistung in ihren Empfehlungen für die Festsetzung der Lehrlingsentschädigungen angemessen Rechnung. |
| **Art. 5 Zusätzliche Leistungen** | **Art. 5 Zusätzliche Leistungen** | **Art. 5 Zusätzliche Leistungen** |
| Den Lehrlingen werden folgende weitere Leistungen erbracht:<br>a) Feiertagsentschädigung nach Art. 38 LMV;<br>b) Entschädigung der unumgänglichen Absenzen nach Art. 39 LMV;<br>c) Entschädigungen bei Leistung von Militär-, Schutz- und Zivildienst nach Art. 40 LMV;<br>d) Auslagenersatz bei Versetzungen nach Art. 60 LMV;<br>e) Erschwerniszuschlag für Arbeit im Wasser oder Schlamm nach Art. 57 LMV;<br>f) Zulage für Untertagsarbeiten nach Art. 58 LMV, und zwar während allen Lehrjahren im Ausmaß von 50 %;<br>g) Krankentaggeld-Versicherung nach Art. 64 LMV (unter Vorbehalt zwingender gesetzlicher Bestimmungen). | Den Lehrlingen werden folgende weitere Leistungen erbracht:<br>a) Feiertagsentschädigung nach Art. ~~38~~ 34 LMV;<br>b) Entschädigung der unumgänglichen Absenzen nach Art. ~~39~~ 35 LMV;<br>c) Entschädigungen bei Leistung von Militär-, Schutz- und Zivildienst nach Art. ~~40~~ 36 LMV;<br>d) Auslagenersatz bei Versetzungen nach Art. ~~60~~ 55 LMV;<br>e) Erschwerniszuschlag für Arbeit im Wasser oder Schlamm nach Art. ~~57~~ 52 LMV;<br>f) Zulage für Untertagsarbeiten nach Art. ~~58~~ 53 LMV, und zwar während allen Lehrjahren im ~~Ausmaß~~ Ausmass von 50 %;<br>g) Krankentaggeld-Versicherung nach Art. ~~64~~ 56 LMV ~~(unter Vorbehalt zwingender gesetzlicher Bestimmungen)~~. | Den Lehrlingen werden folgende weitere Leistungen erbracht:<br>a) Feiertagsentschädigung nach Art. 34 LMV;<br>b) Entschädigung der unumgänglichen Absenzen nach Art. 35 LMV;<br>c) Entschädigungen bei Leistung von Militär-, Schutz- und Zivildienst nach Art. 36 LMV;<br>d) Auslagenersatz bei Versetzungen nach Art. 55 LMV;<br>e) Erschwerniszuschlag für Arbeit im Wasser oder Schlamm nach Art. 52 LMV;<br>f) Zulage für Untertagsarbeiten nach Art. 53 LMV, und zwar während allen Lehrjahren im Ausmass von 50 %;<br>g) Krankentaggeld-Versicherung nach Art. 56 LMV. |
| **Art. 6 Beitrag an Vollzugs- und Bildungsfonds** | **Art. 6 Beitrag an ~~Vollzugs- und Bildungsfonds~~ Parifonds Bau** | **Art. 6 Beitrag an Parifonds Bau** |
| Die Lehrlinge haben den Beitrag an den Vollzugs- und Bildungsfonds nach Art. 8 LMV zu entrichten. | Die Lehrlinge haben den Beitrag an den ~~Vollzugs- und Bildungsfonds~~ Parifonds Bau nach Art. ~~8~~ 10 LMV zu entrichten. | Die Lehrlinge haben den Beitrag an den Parifonds Bau nach Art. 10 LMV zu entrichten. |
| **Art. 7 Akkordlohnarbeit** | **Art. 7 Akkordlohnarbeit** | **Art. 7 Akkordlohnarbeit** |
| Die Lehrlinge dürfen keine Akkordlohnarbeiten verrichten. | (unverändert) | Die Lehrlinge dürfen keine Akkordlohnarbeiten verrichten. |
| **Art. 8 Weiterbeschäftigung** | **Art. 8 Weiterbeschäftigung** | **Art. 8 Weiterbeschäftigung** |
| Die Lehrmeister sind gehalten, ihre Lehrlinge unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten nach erfolgreichem Abschluss der Lehre eine angemessene Zeit im Betrieb weiter zu beschäftigen oder sich für eine Weiterbildungsmöglichkeit einzusetzen. | (unverändert) | Die Lehrmeister sind gehalten, ihre Lehrlinge unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten nach erfolgreichem Abschluss der Lehre eine angemessene Zeit im Betrieb weiter zu beschäftigen oder sich für eine Weiterbildungsmöglichkeit einzusetzen. |
| ***Kapitel 2 Berechtigung zum Abschluss von Anschlussverträgen*** | ***~~Kapitel 2 Berechtigung zum Abschluss von Anschlussverträgen~~*** | |

| BISHER | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **Art. 9 Abschluss von Anschlussverträgen durch den Schweizerischen Baumeisterverband und seine Sektionen** | ~~**Art. 9 Abschluss von Anschlussverträgen durch den Schweizerischen Baumeisterverband und seine Sektionen**~~ | |
| *1* Der Schweizerische Baumeisterverband besitzt das Recht, mit Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleich lautenden LMV für das Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie die Sand- und Kiesgewinnung abzuschliessen. | ~~*1* Der Schweizerische Baumeisterverband besitzt das Recht, mit Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleich lautenden LMV für das Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie die Sand- und Kiesgewinnung abzuschliessen.~~ | |
| *2* Die Sektionen des Schweizerischen Baumeisterverbandes besitzen das Recht, mit Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) in Bezug auf den Abschluss von lokalen GAV mit Sektionen der beiden erwähnten Baukaderverbände entsprechende Anschlussverträge im Sinne von Abs. 1 abzuschliessen. | ~~*2* Die Sektionen des Schweizerischen Baumeisterverbandes besitzen das Recht, mit Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) in Bezug auf den Abschluss von lokalen GAV mit Sektionen der beiden erwähnten Baukaderverbände entsprechende Anschlussverträge im Sinne von Abs. 1 abzuschliessen.~~ | |
| **Art. 10 Abschluss von Anschlussverträgen durch die Arbeitnehmerorganisationen des LMV** | ~~**Art. 10 Abschluss von Anschlussverträgen durch die Arbeitnehmerorganisationen des LMV**~~ | |
| Die Arbeitnehmerorganisationen des LMV besitzen das Recht, mit dem Schweizerischen Baumeisterverband im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleich lautenden GAV für Poliere und Werkmeister (Poliervertrag) abzuschliessen. | ~~Die Arbeitnehmerorganisationen des LMV besitzen das Recht, mit dem Schweizerischen Baumeisterverband im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleich lautenden GAV für Poliere und Werkmeister (Poliervertrag) abzuschliessen.~~ | |
| **Art. 11 Gemeinsame Bestimmungen** | ~~**Art. 11 Gemeinsame Bestimmungen**~~ | |
| Hinsichtlich allfälliger Anschlussverträge wird festgehalten, dass während der Geltungsdauer der entsprechenden GAV die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des LMV zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und den unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen des LMV, die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des Poliervertrages zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und Baukader Schweiz sowie der Schweizerischen Kader-Organisation geführt werden. | ~~Hinsichtlich allfälliger Anschlussverträge wird festgehalten, dass während der Geltungsdauer der entsprechenden GAV die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des LMV zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und den unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen des LMV, die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des Poliervertrages zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und Baukader Schweiz sowie der Schweizerischen Kader-Organisation geführt werden.~~ | |

| BISHER | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **Anhang 3 aufgehoben** | **~~Anhang 3 aufgehoben~~** | |
| **Anhang 1 Protokollvereinbarung zum LMV zu den «Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge» sowie zur «Berechtigung zum Abschluss von Anschlussverträgen»** | **Anhang ~~1~~ 3 ~~Protokollvereinbarung zum LMV zu den «Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge» sowie zur «Berechtigung zum Abschluss von~~ Anschlussverträgen~~»~~** | **Anhang 3 Anschlussverträge** |
| ***Kapitel 2 Berechtigung zum Abschluss von Anschlussverträgen*** | ***~~Kapitel 2 Berechtigung zum Abschluss von Anschlussverträgen~~*** | |
| **Art. 9 Abschluss von Anschlussverträgen durch den Schweizerischen Baumeisterverband und seine Sektionen** | **Art. ~~9~~ 1 Abschluss von Anschlussverträgen durch den Schweizerischen Baumeisterverband und seine Sektionen** | **Art. 1 Abschluss von Anschlussverträgen durch den Schweizerischen Baumeisterverband und seine Sektionen** |
| *1* Der Schweizerische Baumeisterverband besitzt das Recht, mit Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleich lautenden LMV für das Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie die Sand- und Kiesgewinnung abzuschliessen. | *1* Der Schweizerische Baumeisterverband besitzt das Recht, mit Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleich lautenden LMV ~~für das Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie die Sand- und Kiesgewinnung~~ abzuschliessen. | *1* Der Schweizerische Baumeisterverband besitzt das Recht, mit Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleich lautenden LMV abzuschliessen. |
| *2* Die Sektionen des Schweizerischen Baumeisterverbandes besitzen das Recht, mit Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) in Bezug auf den Abschluss von lokalen GAV mit Sektionen der beiden erwähnten Baukaderverbände entsprechende Anschlussverträge im Sinne von Abs. 1 abzuschliessen. | (unverändert) | *2* Die Sektionen des Schweizerischen Baumeisterverbandes besitzen das Recht, mit Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) in Bezug auf den Abschluss von lokalen GAV mit Sektionen der beiden erwähnten Baukaderverbände entsprechende Anschlussverträge im Sinne von Abs. 1 abzuschliessen. |
| **Art. 10 Abschluss von Anschlussverträgen durch die Arbeitnehmerorganisationen des LMV** | **Art. ~~10~~ 2 Abschluss von Anschlussverträgen durch die Arbeitnehmerorganisationen des LMV** | **Art. 2 Abschluss von Anschlussverträgen durch die Arbeitnehmerorganisationen des LMV** |
| Die Arbeitnehmerorganisationen des LMV besitzen das Recht, mit dem Schweizerischen Baumeisterverband im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleich lautenden GAV für Poliere und Werkmeister (Poliervertrag) abzuschliessen. | Die Arbeitnehmerorganisationen des LMV besitzen das Recht, mit dem Schweizerischen Baumeisterverband im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleich lautenden GAV für Poliere und Werkmeister (~~Poliervertrag~~ Baukadervertrag) abzuschliessen. | Die Arbeitnehmerorganisationen des LMV besitzen das Recht, mit dem Schweizerischen Baumeisterverband im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleich lautenden GAV für Poliere und Werkmeister (Baukadervertrag) abzuschliessen. |
| **Art. 11 Gemeinsame Bestimmungen** | **Art. ~~11~~ 3 Gemeinsame Bestimmungen** | **Art. 3 Gemeinsame Bestimmungen** |
| Hinsichtlich allfälliger Anschlussverträge wird festgehalten, dass während der Geltungsdauer der entsprechenden GAV die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des LMV zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und den unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen des LMV, die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des Poliervertrages zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und Baukader Schweiz sowie der Schweizerischen Kader-Organisation geführt werden. | Hinsichtlich allfälliger Anschlussverträge wird festgehalten, dass während der Geltungsdauer der entsprechenden GAV die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des LMV zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und den unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen des LMV, die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des ~~Poliervertrages~~ Baukadervertrages zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und Baukader Schweiz sowie der Schweizerischen Kader-Organisation geführt werden. | Hinsichtlich allfälliger Anschlussverträge wird festgehalten, dass während der Geltungsdauer der entsprechenden GAV die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des LMV zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und den unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen des LMV, die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des Baukadervertrages zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und Baukader Schweiz sowie der Schweizerischen Kader-Organisation geführt werden. |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **Anhang 9 Basislöhne 2020**<br>**Basislöhne 2019 (in Klammern)** | **Anhang ~~9~~4 ~~Basislöhne~~ Mindestlöhne 2023**<br>**~~Basislöhne 2019 (in Klammern)~~** | **Anhang 4 Mindestlöhne 2023** |
| In Anwendung von Art. 41 LMV wird in den nachstehenden Artikeln die geografische Einteilung der Basislöhne festgelegt: | In Anwendung von Art. ~~41~~ 37 LMV wird ~~in den~~ nachstehend~~en Artikeln~~ die geografische Einteilung der ~~Basislöhne~~ Mindestlöhne festgelegt. | In Anwendung von Art. 37 LMV wird nachstehend die geografische Einteilung der Mindestlöhne festgelegt. |
| Es gelten die folgenden Basislöhne 2014 (Basislöhne 2013 in Klammern) in CHF: | Es gelten die folgenden ~~Basislöhne~~ Mindestlöhne 2023 ~~(Basislöhne 2019 in Klammern)~~ in CHF: | Es gelten die folgenden Mindestlöhne 2023 in CHF: |
| **Stundenlohn** **Lohnklasse** | **Stundenlohn** **Lohnklasse** | **Stundenlohn** **Lohnklasse** |
| **V (Vorarbeiter)** | **V (Vorarbeiter)** | **V (Vorarbeiter)** |
| ROT 36.90 (36.45) Regio Basel[1]. | ROT ~~36.90 (36.45)~~ Regio Basel[1]. | ROT 37.50 Regio Basel[1]. |
| BLAU 35.45 (35.00) Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern – ausgenommen die Am bezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlac Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moossee dorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachsel wald, Wangen a. A. – Freiburg, Genf, Glarus, Graubünden Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffha sen, Schwyz[2], Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstei St. Gallen[3], Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich. | BLAU ~~35.45 (35.00)~~ Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern – ausgenommen die Am bezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlac Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moossee dorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachsel wald, Wangen a. A. – Freiburg, Genf, Glarus, Graubünden Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffha sen, Schwyz[2], Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstei St. Gallen[3], Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich. | BLAU 36.00 Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern – ausgenommen die Am bezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlac Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moossee dorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachsel wald, Wangen a. A. – Freiburg, Genf, Glarus, Graubünden Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffha sen, Schwyz[2], Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstei St. Gallen[3], Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich. |
| GRÜN 34.00 (33.55) Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdo Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Dieme wil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Sig nau, Trachselwald, Wangen a. A. – Tessin. | GRÜN ~~34.00 (33.55)~~ Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdo Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Dieme wil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Sig nau, Trachselwald, Wangen a. A. – Tessin. | GRÜN 34.55 Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdo Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Dieme wil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Sig nau, Trachselwald, Wangen a. A. – Tessin. |
| **Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)** | **Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)** | **Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)** |
| ROT 32.90 (32.45) Aargau, Regio Basel, Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Züric | ROT ~~32.90 (32.45)~~ Aargau, Regio Basel, Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Züric | ROT 33.50 Aargau, Regio Basel, Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Züric |
| BLAU 32.45 (32.00) Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Luzern, Nidwa den, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne I zirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri, Wallis Zug. | BLAU ~~32.45 (32.00)~~ Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Luzern, Nidwa den, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne I zirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri, Wallis Zug. | BLAU 33.05 Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Luzern, Nidwa den, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne I zirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri, Wallis Zug. |
| GRÜN 32.05 (31.60) Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin. | GRÜN ~~32.05 (31.60)~~ Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin. | GRÜN 32.60 Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin. |
| **A (Bau-Facharbeiter)** | **A (Bau-Facharbeiter)** | **A (Bau-Facharbeiter)** |
| ROT 31.70 (31.25) Genf, Aargau, Regio Basel, Waadt, Zürich. | ROT ~~31.70 (31.25)~~ Genf, Aargau, Regio Basel, Waadt, Zürich. | ROT 32.30 Genf, Aargau, Regio Basel, Waadt, Zürich. |
| BLAU 31.30 (30.85) Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Bergell, Brusio, Poschiavo, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, N enburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Sc thurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thur Uri, Wallis, Zug. | BLAU ~~31.30 (30.85)~~ Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Bergell, Brusio, Poschiavo, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, N enburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Sc thurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thur Uri, Wallis, Zug. | BLAU 31.85 Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Bergell, Brusio, Poschiavo, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, N enburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Sc thurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thur Uri, Wallis, Zug. |
| GRÜN 30.85 (30.40) Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin. | GRÜN ~~30.85 (30.40)~~ Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin. | GRÜN 31.45 Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin. |
| **B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)** | **B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)** | **B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)** |
| ROT 29.95 (29.50) Regio Basel, Genf, Waadt, Zürich. | ROT ~~29.95 (29.50)~~ Regio Basel, Genf, Waadt, Zürich. | ROT 30.50 Regio Basel, Genf, Waadt, Zürich. |
| BLAU 29.20 (28.75) Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, Glarus, Graubü den, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Sch hausen, Schwyz, Solothurn (ohne die Bezirke Dorneck-Th stein), St. Gallen, Tessin, Thurgau, Uri, Wallis, Zug. | BLAU ~~29.20 (28.75)~~ Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, Glarus, Graubü den, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Sch hausen, Schwyz, Solothurn (ohne die Bezirke Dorneck-Th stein), St. Gallen, Tessin, Thurgau, Uri, Wallis, Zug. | BLAU 29.75 Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, Glarus, Graubü den, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Sch hausen, Schwyz, Solothurn (ohne die Bezirke Dorneck-Th stein), St. Gallen, Tessin, Thurgau, Uri, Wallis, Zug. |
| GRÜN 28.40 (27.95) | GRÜN ~~28.40 (27.95)~~ | GRÜN 29.00 |
| **C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)** | **C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)** | **C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)** |
| ROT 26.75 (26.30) Regio Basel, Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Thurgau, Waadt, Wallis, Zürich. | ROT ~~26.75 (26.30)~~ Regio Basel, Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Thurgau, Waadt, Wallis, Zürich. | ROT 27.30 Regio Basel, Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Thurgau, Waadt, Wallis, Zürich. |
| BLAU 26.35 (25.90) Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Glarus, Graubünden (oh Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), zern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, | BLAU ~~26.35 (25.90)~~ Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Glarus, Graubünden (oh Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), zern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, | BLAU 26.90 Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Glarus, Graubünden (oh Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), zern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, |

| **BISHER** | | | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | | | **NEU** (Änderungen integriert) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, T<br>sin, Uri, Zug. | | | Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, T<br>sin, Uri, Zug. | | | Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Tes-<br>sin, Uri, Zug. |
| GRÜN | 25.95 (25.50) | Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo und Bergell ohne G<br>meinde Maloja). | GRÜN | ~~25.95 (25.50)~~ | Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo und Bergell ohne G<br>meinde Maloja). | GRÜN | 26.55 | Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo und Bergell ohne Ge-<br>meinde Maloja). |
| [1] Regio Basel = Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thier-<br>stein). | | | [1] Regio Basel = Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thier-<br>stein). | | | [1] Regio Basel = Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thier-<br>stein). | | |
| [2] Schwyz (jeweils exkl. Bezirke March und Höfe). | | | [2] Schwyz (jeweils exkl. Bezirke March und Höfe). | | | [2] Schwyz (jeweils exkl. Bezirke March und Höfe). | | |
| [3] St. Gallen (jeweils inkl. Bezirke March und Höfe). | | | [3] St. Gallen (jeweils inkl. Bezirke March und Höfe). | | | [3] St. Gallen (jeweils inkl. Bezirke March und Höfe). | | |
| **Monatslohn** | | **Lohnklasse** | **Monatslohn** | | **Lohnklasse** | **Monatslohn** | | **Lohnklasse** |
| | | **V (Vorarbeiter)** | | | **V (Vorarbeiter)** | | | **V (Vorarbeiter)** |
| ROT | 6497<br>(6417) | Regio Basel. | ROT | ~~6497~~<br>~~(6417)~~ | Regio Basel. | ROT | 6597 | Regio Basel. |
| BLAU | 6240<br>(6160) | Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern – ausgenommen die Amtsb<br>zirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach,<br>Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedo<br>Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, W<br>gen a. A. – Freiburg, Genf, Graubünden (ohne Kreise Brusio,<br>Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neu<br>burg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothu<br>(ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri,<br>Waadt, Wallis, Zug, Zürich. | BLAU | ~~6240~~<br>~~(6160)~~ | Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern – ausgenommen die Amtsb<br>zirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach,<br>Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedo<br>Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, W<br>gen a. A. – Freiburg, Genf, Graubünden (ohne Kreise Brusio,<br>Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neu<br>burg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothu<br>(ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri,<br>Waadt, Wallis, Zug, Zürich. | BLAU | 6340 | Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern – ausgenommen die Amtsb<br>zirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach,<br>Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedo<br>Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, W<br>gen a. A. – Freiburg, Genf, Graubünden (ohne Kreise Brusio,<br>Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neu<br>burg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothu<br>(ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri,<br>Waadt, Wallis, Zug, Zürich. |
| GRÜN | 5982<br>(5902) | Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf,<br>Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemersv<br>Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau,<br>Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Graubünden (Kreise B<br>sio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin. | GRÜN | ~~5982~~<br>~~(5902)~~ | Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf,<br>Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemersv<br>Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau,<br>Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Graubünden (Kreise B<br>sio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin. | GRÜN | 6082 | Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf,<br>Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemersv<br>Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau,<br>Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Graubünden (Kreise B<br>sio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin. |
| | | **Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)** | | | **Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)** | | | **Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)** |
| ROT | 5793<br>(5713) | Aargau, Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Mouti<br>Regio Basel, Genf, Waadt. | ROT | ~~5793~~<br>~~(5713)~~ | Aargau, Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Mouti<br>Regio Basel, Genf, Waadt. | ROT | 5893 | Aargau, Bern (Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Mouti<br>Regio Basel, Genf, Waadt. |
| BLAU | 5713<br>(5633) | Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Courtelary, La Neu-<br>veville, Moutier, Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren<br>lach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moos<br>dorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwa<br>Wangen a. A. – Freiburg, Jura, Neuenburg, Solothurn (ohne<br>zirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen (Stadt St. Gallen, Ge-<br>meinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde W<br>tenbach), Thurgau, Wallis, Zürich. | BLAU | ~~5713~~<br>~~(5633)~~ | Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Courtelary, La Neu-<br>veville, Moutier, Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren<br>lach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moos<br>dorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwa<br>Wangen a. A. – Freiburg, Jura, Neuenburg, Solothurn (ohne<br>zirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen (Stadt St. Gallen, Ge-<br>meinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde W<br>tenbach), Thurgau, Wallis, Zürich. | BLAU | 5813 | Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Courtelary, La Neu-<br>veville, Moutier, Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren<br>lach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moos<br>dorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwa<br>Wangen a. A. – Freiburg, Jura, Neuenburg, Solothurn (ohne<br>zirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen (Stadt St. Gallen, Ge-<br>meinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde W<br>tenbach), Thurgau, Wallis, Zürich. |
| GRÜN | 5638<br>(5558) | Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwan<br>gen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die G<br>meinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Lau<br>pen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Gr<br>bünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schw<br>St. Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt<br>St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der<br>Gemeinde Wittenbach), Tessin, Uri, Zug. | GRÜN | ~~5638~~<br>~~(5558)~~ | Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwan<br>gen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die G<br>meinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Lau<br>pen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Gr<br>bünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schw<br>St. Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt<br>St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der<br>Gemeinde Wittenbach), Tessin, Uri, Zug. | GRÜN | 5738 | Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwan<br>gen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die G<br>meinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Lau<br>pen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Gr<br>bünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schw<br>St. Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt<br>St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der<br>Gemeinde Wittenbach), Tessin, Uri, Zug. |
| | | **A (Bau-Facharbeiter)** | | | **A (Bau-Facharbeiter)** | | | **A (Bau-Facharbeiter)** |
| ROT | 5584<br>(5504) | Aargau, Regio Basel, Genf, Waadt. | ROT | ~~5584~~<br>~~(5504)~~ | Aargau, Regio Basel, Genf, Waadt. | ROT | 5684 | Aargau, Regio Basel, Genf, Waadt. |
| BLAU | 5508<br>(5428) | Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen<br>Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemei<br>den Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen,<br>Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Freiburg, Jura, | BLAU | ~~5508~~<br>~~(5428)~~ | Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen<br>Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemei<br>den Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen,<br>Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Freiburg, Jura, | BLAU | 5608 | Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen<br>Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemei<br>den Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen,<br>Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Freiburg, Jura,<br>Neuenburg, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), |

| **BISHER** | | | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | | | **NEU** (Änderungen integriert) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Neuenburg, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quar Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau, Wallis, Züric | | | Neuenburg, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quar Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau, Wallis, Züric | | | St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau, Wallis, Zürich. |
| GRÜN | 5433 (5353) | Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwan gen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die G meinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Lau pen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Gr bünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schw St. Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin, Uri, Zug. | GRÜN | ~~5433~~ ~~(5353)~~ | Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwan gen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die G meinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Lau pen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Gr bünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schw St. Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin, Uri, Zug. | GRÜN | 5533 | Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, St. Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin, Uri, Zug. |
| ROT | 5272 (5192) | Regio Basel, Genf, Waadt. | ROT | ~~5272~~ ~~(5192)~~ | Regio Basel, Genf, Waadt. | ROT | 5372 | Regio Basel, Genf, Waadt. |
| BLAU | 5138 (5058) | Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, Glarus, Graubünd (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Malo Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhaus Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Ga len, Thurgau, Uri, Wallis, Zug, Zürich. | BLAU | ~~5138~~ ~~(5058)~~ | Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, Glarus, Graubünd (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Malo Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhaus Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Ga len, Thurgau, Uri, Wallis, Zug, Zürich. | BLAU | 5238 | Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri, Wallis, Zug, Zürich. |
| GRÜN | 5003 (4923) | Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemei Maloja), Tessin. | GRÜN | ~~5003~~ ~~(4923)~~ | Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemei Maloja), Tessin. | GRÜN | 5103 | Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin. |
| | | **C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)** | | | **C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)** | | | **C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)** |
| ROT | 4708 (4628) | Regio Basel, Genf, Waadt. | ROT | ~~4708~~ ~~(4628)~~ | Regio Basel, Genf, Waadt. | ROT | 4808 | Regio Basel, Genf, Waadt. |
| BLAU | 4637 (4557) | Aargau, Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aa wangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne d Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), L pen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Freiburg, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schwyz (oh Bezirke March und Höfe), Solothurn (ohne Bezirke Dorneck Thierstein), St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwa und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau Uri, Wallis, Zug, Zürich. | BLAU | ~~4637~~ ~~(4557)~~ | Aargau, Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aa wangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne d Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), L pen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Freiburg, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schwyz (oh Bezirke March und Höfe), Solothurn (ohne Bezirke Dorneck Thierstein), St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwa und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau Uri, Wallis, Zug, Zürich. | BLAU | 4737 | Aargau, Bern – ausgenommen die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Freiburg, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau, Uri, Wallis, Zug, Zürich. |
| GRÜN | 4573 (4493) | Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwan gen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die G meinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Lau pen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Gr bünden, Schaffhausen, Schwyz (Bezirke March und Höfe), S Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin. | GRÜN | ~~4573~~ ~~(4493)~~ | Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwan gen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die G meinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Lau pen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Gr bünden, Schaffhausen, Schwyz (Bezirke March und Höfe), S Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin. | GRÜN | 4673 | Appenzell (AI/AR), Bern – die Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. – Glarus, Graubünden, Schaffhausen, Schwyz (Bezirke March und Höfe), St. Gallen (inkl. Bezirke March und Höfe, jedoch ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin. |

***Übersichtstabelle der geografischen Einteilung der Basislöhne***

| **Ort** | **Lohnklassen** | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **V** | | **Q** | | **A** | | **B** | | **C** | |
| | Std | Mt | Std | Mt | Std | Mt | Std | Mt | Std | Mt |
| | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . |
| Aargau | B | B | R | R | R | R | B | B | B | B |
| Appenzell AI/AR | B | B | G | G | G | G | B | B | B | G |
| Regio Basel[1] | R | R | R | R | R | R | R | R | R | R |
| Bern | | | | | | | | | | |
| - Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier | B | B | B | R | B | B | B | B | B | B |

***Übersichtstabelle der geografischen Einteilung der ~~Basislöhne~~ Mindestlöhne***

(unverändert)

***Übersichtstabelle der geografischen Einteilung der Mindestlöhne***

| **Ort** | **Lohnklassen** | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **V** | | **Q** | | **A** | | **B** | | **C** | |
| | Std | Mt | Std | Mt | Std | Mt | Std | Mt | Std | Mt |
| | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . |
| Aargau | B | B | R | R | R | R | B | B | B | B |
| Appenzell AI/AR | B | B | G | G | G | G | B | B | B | G |
| Regio Basel[1] | R | R | R | R | R | R | R | R | R | R |
| Bern | | | | | | | | | | |
| - Amtsbezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier | B | B | B | R | B | B | B | B | B | B |

| **BISHER** | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| - Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. | G | G | B | G | B | G | B | B | B | G |
| - Bern (übriges Kantonsgebiet) | B | B | B | B | B | B | B | B | B | B |
| Freiburg | B | B | B | B | B | B | B | B | R | B |
| Genf | B | B | R | R | R | R | R | R | R | R |
| Glarus | B | G | B | G | B | G | B | B | B | G |
| Graubünden | B | B[2] | B[2] | G | B[2] | G | B | B[2] | B[2] | G |
| | B | G[3] | G[3] | G | G[3] | G | B | G[3] | G[3] | G |
| Jura | B | B | R | B | B | B | B | B | R | B |
| Luzern | B | B | B | G | B | G | B | B | B | B |
| Neuenburg | B | B | R | B | B | B | B | B | R | B |
| Nidwalden, Obwalden | B | B | B | G | B | G | B | B | B | B |
| Schaffhausen | B | B | B | G | B | G | B | B | B | G |
| Schwyz[4] | B | B | B | G | B | G | B | B | B | B |
| Solothurn[5] | B | B | B | B | B | B | B | B | B | B |
| St. Gallen | | | | | | | | | | |
| - Stadt | B | B | B | B[6] | B | B[6] | B | B | B | B[6] |
| - Kanton[7] | B | B | B | G[8] | B | G[8] | B | B | B | G[8] |
| Tessin | G | G | G | G | G | G | B | G | B | G |
| Thurgau | B | B | B | B | B | B | B | B | R | B |
| Uri | B | B | B | G | B | G | B | B | B | B |
| Waadt | B | B | R | R | R | R | R | R | R | R |
| Wallis | B | B | B | B | B | B | B | B | R | B |
| Zug | B | B | B | G | B | G | B | B | B | B |
| Zürich | B | B | R | B | R | B | R | B | R | B |

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

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

[3] Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja.

[4] Exklusive Bezirke March und Höfe.

[5] Ohne Bezirke Dorneck-Thierstein.

[6] Inklusive Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach.

[7] Inklusive Bezirke March und Höfe.

[8] Ohne Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach.

**NEU** (mit Änderungen, <u>neue Textelemente unterstrichen</u>)

| **NEU** (Änderungen integriert) | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| - Amtsbezirke Aarberg, Aarwangen, Biel, Burgdorf, Büren, Erlach, Fraubrunnen (ohne die Gemeinden Diemerswil, Moosseedorf, Münchenbuchsee), Laupen, Nidau, Signau, Trachselwald, Wangen a. A. | G | G | B | G | B | G | B | B | B | G |
| - Bern (übriges Kantonsgebiet) | B | B | B | B | B | B | B | B | B | B |
| Freiburg | B | B | B | B | B | B | B | B | R | B |
| Genf | B | B | R | R | R | R | R | R | R | R |
| Glarus | B | G | B | G | B | G | B | B | B | G |
| Graubünden | B | B[2] | B[2] | G | B[2] | G | B | B[2] | B[2] | G |
| | B | G[3] | G[3] | G | G[3] | G | B | G[3] | G[3] | G |
| Jura | B | B | R | B | B | B | B | B | R | B |
| Luzern | B | B | B | G | B | G | B | B | B | B |
| Neuenburg | B | B | R | B | B | B | B | B | R | B |
| Nidwalden, Obwalden | B | B | B | G | B | G | B | B | B | B |
| Schaffhausen | B | B | B | G | B | G | B | B | B | G |
| Schwyz[4] | B | B | B | G | B | G | B | B | B | B |
| Solothurn[5] | B | B | B | B | B | B | B | B | B | B |
| St. Gallen | | | | | | | | | | |
| - Stadt | B | B | B | B[6] | B | B[6] | B | B | B | B[6] |
| - Kanton[7] | B | B | B | G[8] | B | G[8] | B | B | B | G[8] |
| Tessin | G | G | G | G | G | G | B | G | B | G |
| Thurgau | B | B | B | B | B | B | B | B | R | B |
| Uri | B | B | B | G | B | G | B | B | B | B |
| Waadt | B | B | R | R | R | R | R | R | R | R |
| Wallis | B | B | B | B | B | B | B | B | R | B |
| Zug | B | B | B | G | B | G | B | B | B | B |
| Zürich | B | B | R | B | R | B | R | B | R | B |

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

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

[3] Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja.

[4] Exklusive Bezirke March und Höfe.

[5] Ohne Bezirke Dorneck-Thierstein.

[6] Inklusive Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach.

[7] Inklusive Bezirke March und Höfe.

[8] Ohne Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach.

| BISHER | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| | **Vorschlag paritätische Arbeitsgruppe** | **Vorschlag paritätische Arbeitsgruppe** |
| **Anhang 15 Katalog über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q** | **Anhang ~~15~~ 5 ~~Katalog über die Einreihungskriterien für die Lohnklassen A und Q~~ Regelungen zur Lohnklassen-einreihung** | **Anhang 5 Regelungen zur Lohnklasseneinreihung** |
| Gestützt auf Art. 3 Abs. 1 und Art. 42 Abs. 2 legt die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission (SVK, ersetzt seit 1. Juli 2006 die SPK) für die Einreihung in die Lohnklassen A und Q Folgendes fest: | ~~Gestützt auf Art. 3 Abs. 1 und Art. 42 Abs. 2 legt die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission (SVK, ersetzt seit 1. Juli 2006 die SPK) für die Einreihung in die Lohnklassen A und Q Folgendes fest:~~ | |
| ***1. Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter)*** | ***Kapitel 1~~.~~ Voraussetzungen für die Einreihung in die Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter)*** | ***Kapitel 1 Voraussetzungen für die Einreihung in die Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter)*** |
| | **Art. 1 Grundsätze für die Einreihung** | **Art. 1 Grundsätze für die Einreihung** |
| Als Katalog gemäss Art. 42 Abs. 2 LMV gilt für Arbeitnehmende der erfolgreiche Abschluss folgender Ausbildungslehrgänge: | ~~Als Katalog gemäss Art. 42 Abs. 2 LMV gilt für Arbeitnehmende der erfolgreiche Abschluss folgender Ausbildungslehrgänge:~~ | |
| | *1* Der erfolgreiche Abschluss der beruflichen Grundbildungen im Bauhauptgewerbe mit einem eidgenössischen Berufsattest EBA gemäss Berufsbildungsgesetz[1] mit dem Nachweis zweijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sowie berufsorientierte Weiterbildungen berechtigen zur Einreihung in die Lohnklasse A. [2] | *1* Der erfolgreiche Abschluss der beruflichen Grundbildungen im Bauhauptgewerbe mit einem eidgenössischen Berufsattest EBA gemäss Berufsbildungsgesetz[1] mit dem Nachweis zweijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sowie berufsorientierte Weiterbildungen berechtigen zur Einreihung in die Lohnklasse A.[2] |
| | [1] Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG; SR 412.10).<br>[2] Vorbehalten bleiben die Regelungen in Abs. 1. | [1] Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG; SR 412.10).<br>[2] Vorbehalten bleiben die Regelungen in Abs. 1. |
| | *2* Bisherige erworbene geschützte Titel in einem Lehrberuf des Bauhauptgewerbes wie der "amtliche Ausweis" oder Gleichwertige, welche sich auf ein früheres Berufsbildungsgesetz stützen mit dem Nachweis zweijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sind anerkannt und berechtigen zur Einreihung in die Lohnklasse A. | *2* Bisherige erworbene geschützte Titel in einem Lehrberuf des Bauhauptgewerbes wie der "amtliche Ausweis" oder Gleichwertige, welche sich auf ein früheres Berufsbildungsgesetz stützen mit dem Nachweis zweijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sind anerkannt und berechtigen zur Einreihung in die Lohnklasse A. |
| | *3* In den folgenden Artikeln 2 und 3 sind die Voraussetzungen, die zur Einreihung in die Lohnklasse A berechtigen, abschliessend aufgezählt. | *3* In den folgenden Artikeln 2 und 3 sind die Voraussetzungen, die zur Einreihung in die Lohnklasse A berechtigen, abschliessend aufgezählt. |
| | **Art. 2 Grundbildungen** | **Art. 2 Grundbildungen** |
| | *1* Absolventen einer beruflichen Grundbildung im Bauhauptgewerbe mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) gemäss Berufsbildungsgesetz in einem der nachstehenden Berufsfelder bzw. Berufe:<br>- Baupraktiker<br>- Strassenbaupraktiker<br>- Grundbaupraktiker<br>- Steinsetzer<br>- Industrie- und Unterlagsbodenbaupraktiker<br>- Gleisbaupraktiker | *1* Absolventen einer beruflichen Grundbildung im Bauhauptgewerbe mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) gemäss Berufsbildungsgesetz in einem der nachstehenden Berufsfelder bzw. Berufe:<br>- Baupraktiker<br>- Strassenbaupraktiker<br>- Grundbaupraktiker<br>- Steinsetzer<br>- Industrie- und Unterlagsbodenbaupraktiker<br>- Gleisbaupraktiker |
| | *2* Absolventen einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) für Hilfsbetriebe in den Unternehmungen des Bauhauptgewerbes, sofern der Arbeitnehmende im angestammten Beruf in der Bauunternehmung tätig ist.<br>Beispiele:<br>- Mechanikpraktiker<br>- Strassentransportpraktiker<br>- Schreinerpraktiker<br>- Holzbearbeiter<br>- Polybaupraktiker | *2* Absolventen einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) für Hilfsbetriebe in den Unternehmungen des Bauhauptgewerbes, sofern der Arbeitnehmende im angestammten Beruf in der Bauunternehmung tätig ist.<br>Beispiele:<br>- Mechanikpraktiker<br>- Strassentransportpraktiker<br>- Schreinerpraktiker<br>- Holzbearbeiter<br>- Polybaupraktiker |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| *1.1* Absolventen einer Anlehre im Bauhauptgewerbe mit amtlichem Ausweis gemäss Art. 49 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (BBG); | ~~1.1~~ 3 Absolventen einer Anlehre im Bauhauptgewerbe mit amtlichem Ausweis gemäss ~~Art. 49 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (BBG)~~ altem Berufsbildungsgesetz[3]. | *3* Absolventen einer Anlehre im Bauhauptgewerbe mit amtlichem Ausweis gemäss altem Berufsbildungsgesetz[3]. |
| | [3] Bundesgesetz vom 19. April 1978 über die Berufsbildung (alt BBG; SR 412.10). | [3] Bundesgesetz vom 19. April 1978 über die Berufsbildung (alt BBG; SR 412.10). |
| | **Art. 3 Weiterbildungen** | **Art. 3 Weiterbildungen** |
| *1.2* Baumaschinenführer mit Abschluss gemäss Prüfungsreglement Baumaschinenführer vom 15. August 1988 (inbegriffen die Maschinisten mit Ausbildung und Abschluss in den Kantonen Neuenburg, Wallis, Waadt und Genf); | ~~1.2~~ *1* Baumaschinenführer<br>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. | *1* Baumaschinenführer<br>a) Baumaschinenführer mit Abschluss gemäss allen Prüfungsreglementen bis und mit demjenigen vom 1. Januar 2010 für Baumaschinenführer. |
| | a) Baumaschinenführer mit Ausbildung und Abschluss in den Kantonen Neuenburg, Wallis, Waadt und Genf; im Kanton Genf gehen die Regelungen der Zusatzvereinbarung «Genf» vor. | b) Baumaschinenführer mit Ausbildung und Abschluss in den Kantonen Neuenburg, Wallis, Waadt und Genf; im Kanton Genf gehen die Regelungen der Zusatzvereinbarung «Genf» vor. |
| | b) Baumaschinenführer mit Ausweis K-BMF M2 – M7 (M1 ausgenommen), welche mehr als gelegentlich als Baumaschinenführer tätig sind. | c) Baumaschinenführer mit Ausweis K-BMF M2 – M7 (M1 ausgenommen), welche mehr als gelegentlich als Baumaschinenführer tätig sind. |
| | c) 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. | 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. |
| *1.5* Absolventen der Kranführerausbildung im AZ/SBV mit erfolgreicher Prüfung.<br>Kranführer mit Ausweis gemäss Kranverordnung, wenn er mehr als gelegentlich als Kranführer tätig ist. | ~~1.5~~ *2 Kranführer*<br>a) ~~Absolventen der Kranführerausbildung im AZ/SBV mit erfolgreicher Prüfung.~~ Kranführer mit Ausweis gemäss Kranverordnung[4], ~~wenn er~~ welche mehr als gelegentlich als Kranführer tätig ~~ist~~ sind.[5] | *2* Kranführer<br>a) Kranführer mit Ausweis gemäss Kranverordnung[4], welche mehr als gelegentlich als Kranführer tätig sind.[5] |
| - Ist er nur gelegentlich, das heisst weniger als 20 % der Arbeitstage als Kranführer tätig, hat er Anspruch auf die Lohnklasse B.<br>- Ob gelegentliche Tätigkeit vorliegt, haben die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Beginn des Jahres schriftlich zu vereinbaren. | b) Ist ~~er~~ jemand nur gelegentlich, das heisst weniger als 20 % der Arbeitstage als Kranführer tätig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Lohnklasse B. Ob gelegentliche Tätigkeit vorliegt, haben die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Beginn des Jahres schriftlich zu vereinbaren. | b) Ist jemand nur gelegentlich, das heisst weniger als 20 % der Arbeitstage als Kranführer tätig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Lohnklasse B. Ob gelegentliche Tätigkeit vorliegt, haben die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Beginn des Jahres schriftlich zu vereinbaren. |
| | [4] Verordnung über die sichere Verwendung von Kranen vom 27. September 1999 (Kranverordnung, SR 832.312.15).<br>[5] Anerkannte Kranführerausweise mit Ausstellungsdatum vor dem 1. Juli 2000, können bei der SUVA umgetauscht werden. | [4] Verordnung über die sichere Verwendung von Kranen vom 27. September 1999 (Kranverordnung, SR 832.312.15).<br>[5] Anerkannte Kranführerausweise mit Ausstellungsdatum vor dem 1. Juli 2000, können bei der SUVA umgetauscht werden. |
| *1.8* Absolventen des Kurses «Maurer-Grenzgänger SEI-ECAP» (Muratori frontalieri SEI-ECAP) des Progetto frontalieri dell'Edilizia, die nach dem 8. September 1994 durchgeführt wurden, mit Bestätigung des Berufsbildungsamtes des Kantons Tessin. | ~~1.8~~ *3* Absolventen des ~~Kurses[1] «Maurer-Grenzgänger SEI-ECAP» (Muratori frontalieri SEI-ECAP) des Progetto frontalieri dell'Edilizia~~ «Corso Muratori "A" Unia – ECAP «Progetto frontalieri dell'Edilizia», die nach dem 8. September 1994 durchgeführt wurden, mit Bestätigung des Berufsbildungsamtes des Kantons Tessin. | *3* Absolventen des «Corso Muratori "A" Unia – ECAP «Progetto frontalieri dell'Edilizia», die nach dem 8. September 1994 durchgeführt wurden, mit Bestätigung des Berufsbildungsamtes des Kantons Tessin. |
| *1.7* Absolventen der Grundkurse 1 und 2 des Schweizerischen Verbandes der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen (SVBS) gemäss altem Ausbildungsprogramm bzw. Absolventen der Grundkurse 1 bis 3 gemäss neuem Ausbildungsprogramm Juli 1997; | ~~1.7~~ *4* Absolventen der Grundkurse ~~1 und 2~~ des Schweizerischen Verbandes der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen (SVBS) gemäss altem Ausbildungsprogramm bzw. Absolventen der Grundkurse 1 bis 3 gemäss ~~neuem~~ Ausbildungsprogramm Juli 1997 mit Zertifikat des SVBS. | *4* Absolventen der Grundkurse des Schweizerischen Verbandes der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen (SVBS) gemäss altem Ausbildungsprogramm bzw. Absolventen der Grundkurse 1 bis 3 gemäss Ausbildungsprogramm Juli 1997 mit Zertifikat des SVBS. |
| | *5* Absolventen von allen drei Zertifikationskursen Kernbohren, Wandsägen und Seilsägen des SVBS gemäss Ausbildungsprogramm 2017. | *5* Absolventen von allen drei Zertifikationskursen Kernbohren, Wandsägen und Seilsägen des SVBS gemäss Ausbildungsprogramm 2017. |
| *1.3* Absolventen von Modulen, die im Rahmen des «Projekts Spanien/Portugal» von den Sozialpartnern beschlossen werden, sofern das Total der besuchten Unterrichtsstunden mindestens 300 beträgt. | ~~1.3~~ 6 Absolventen ~~von Modulen~~ der Kurse~~, die~~ im Rahmen des «Projekts Spanien / Portugal», welche von den Sozialpartnern beschlossen werden und vom Schweizerischen Parifonds Bau finanziell unterstützt sind. | *6* Absolventen der Kurse im Rahmen des «Projekts Spanien / Portugal», welche von den Sozialpartnern beschlossen werden und vom Schweizerischen Parifonds Bau finanziell unterstützt sind. |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| - Die «Integrationskurse» werden mit 100 Stunden angerechnet. Die restliche Zeit ist durch Weiterbildungskurse der Projekte und/oder besuchte bauhandwerkliche Kurse zu erbringen.<br>- Der Kursbesuch ist nachzuweisen.<br>- Andere bauhandwerkliche Kurse, die im Ausland besucht worden sind, können angerechnet werden, wenn sie gleichwertig sind.<br>- Der Arbeitgeber hat der Teilnahme an den Modulen und Kursen zuzustimmen und mit dem Arbeitnehmer die Module zu bestimmen, deren Besuch aufgrund der Eignung und der betrieblichen Bedürfnisse sinnvoll erscheint. Hat er die grundsätzliche Zustimmung erteilt, darf er den Kursbesuch im Einzelfall nicht mit dem Ziel behindern oder verbieten, dass der Arbeitnehmer die für die Lohnklasse A erforderlichen Unterrichtsstunden nicht erreichen kann. | a) Die Absolventen haben eine minimale Kursdauer von 300 Stunden zu absolvieren und den Kursbesuch nachzuweisen.<br>~~- Die «Integrationskurse» werden mit 100 Stunden angerechnet. Die restliche Zeit ist durch Weiterbildungskurse der Projekte und/oder besuchte bauhandwerkliche Kurse zu erbringen.~~<br>~~- Der Kursbesuch ist nachzuweisen.~~<br>~~- Andere bauhandwerkliche Kurse, die im Ausland besucht worden sind, können angerechnet werden, wenn sie gleichwertig sind.~~ | a) Die Absolventen haben eine minimale Kursdauer von 300 Stunden zu absolvieren und den Kursbesuch nachzuweisen. |
| | b) Der Arbeitgeber hat der Teilnahme an den Kursen zuzustimmen ~~und mit dem Arbeitnehmer die Module zu bestimmen, deren Besuch aufgrund der Eignung und der betrieblichen Bedürfnisse sinnvoll erscheint~~. Hat er die grundsätzliche Zustimmung erteilt, darf er den Kursbesuch im Einzelfall nicht mit dem Ziel behindern oder verbieten, dass der Arbeitnehmer die für die Lohnklasse A erforderlichen Unterrichtsstunden nicht erreichen kann. | b) Der Arbeitgeber hat der Teilnahme an den Kursen zuzustimmen. Hat er die grundsätzliche Zustimmung erteilt, darf er den Kursbesuch im Einzelfall nicht mit dem Ziel behindern oder verbieten, dass der Arbeitnehmer die für die Lohnklasse A erforderlichen Unterrichtsstunden nicht erreichen kann. |
| | 7 Absolventen von berufsorientierten Weiterbildungen im Bauhauptgewerbe im Umfang einer minimalen Kursdauer von 300 Stunden, welche in einer von der SVK anerkannten Ausbildungsstätte durchgeführt werden und mit Kurszertifikat des Ausbildungszentrums. | *7* Absolventen von berufsorientierten Weiterbildungen im Bauhauptgewerbe im Umfang einer minimalen Kursdauer von 300 Stunden, welche in einer von der SVK anerkannten Ausbildungsstätte durchgeführt werden und mit Kurszertifikat des Ausbildungszentrums. |
| | *a)* Integrationskurse[6] werden mit maximal 100 Stunden angerechnet. Die restliche Zeit ist durch besuchte bauhandwerkliche Kurse zu erbringen. | *a)* Integrationskurse[6] werden mit maximal 100 Stunden angerechnet. Die restliche Zeit ist durch besuchte bauhandwerkliche Kurse zu erbringen. |
| | [6] Als Integrationskurse gelten Kurse für Migranten mit dem Ziel, Sprache, Rechtsordnung und Kultur der Schweiz zu vermitteln. | [6] Als Integrationskurse gelten Kurse für Migranten mit dem Ziel, Sprache, Rechtsordnung und Kultur der Schweiz zu vermitteln. |
| | b) Andere bauhandwerkliche Kurse, die im Ausland besucht worden sind, können angerechnet werden, wenn sie gleichwertig sind.[7] | c) Andere bauhandwerkliche Kurse, die im Ausland besucht worden sind, können angerechnet werden, wenn sie gleichwertig sind.[7] |
| | [7] Die SVK entscheidet bei Unklarheiten über die Gleichwertigkeit. | [7] Die SVK entscheidet bei Unklarheiten über die Gleichwertigkeit. |
| *1.4* Absolventen aller drei Grundkurse für Schalungsbau und Betonarbeiten, Kanalisationen, Spriessungen und Schächte, Mauerwerksbau im AZ/SBV (Kurse 2311, 2313, 2331 des AZ-Kursprogrammes) mit Bestätigung des AZ/ SBV; | ~~*1.4*~~ *8* Absolventen aller drei Grundkurse für Schalungsbau und Betonarbeiten, Kanalisationen, Spriessungen und Schächte, Mauerwerksbau im AZ/SBV (Kurse 2311, 2313, 2331 des AZ-Kursprogrammes) mit Bestätigung des AZ/ SBV. | *8* Absolventen aller drei Grundkurse für Schalungsbau und Betonarbeiten, Kanalisationen, Spriessungen und Schächte, Mauerwerksbau im AZ/SBV (Kurse 2311, 2313, 2331 des AZ-Kursprogrammes) mit Bestätigung des AZ/ SBV. |
| *1.6* Absolventen aller fünf Kurse für Strassenbauer im AZ/SBV (Kurse 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 des AZ-Kursprogrammes) mit Bestätigung des AZ/SBV; | ~~*1.6*~~ *9* Absolventen aller fünf Kurse für Strassenbauer im AZ/SBV (Kurse 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 des AZ-Kursprogrammes) mit Bestätigung des AZ/SBV. | *9* Absolventen aller fünf Kurse für Strassenbauer im AZ/SBV (Kurse 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 des AZ-Kursprogrammes) mit Bestätigung des AZ/SBV. |
| ***2. Lohnklasse Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)*** | ***Kapitel*** ~~***2.***~~ ***Voraussetzungen für die Einreihung in die Lohnklasse Q (gelernter Bau-Facharbeiter)*** | ***Kapitel 2 Voraussetzungen für die Einreihung in die Lohnklasse Q (gelernter Bau-Facharbeiter)*** |
| | ***Art. 4* Grundsätze für die Einreihung** | ***Art. 4* Grundsätze für die Einreihung** |
| | *1* Der erfolgreiche Abschluss der beruflichen Grundbildungen im Bauhauptgewerbe mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis EFZ gemäss Berufsbildungsgesetz[8] mit dem Nachweis dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sowie berufsorientierter Weiterbildungen berechtigen zur Einreihung in die Lohnklasse Q. | *1* Der erfolgreiche Abschluss der beruflichen Grundbildungen im Bauhauptgewerbe mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis EFZ gemäss Berufsbildungsgesetz[8] mit dem Nachweis dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sowie berufsorientierter Weiterbildungen berechtigen zur Einreihung in die Lohnklasse Q. |
| | [8] Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG; SR 412.10) | [8] Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG; SR 412.10) |
| | *2* Bisherige erworbene geschützte Titel im Bauhauptgewerbe wie der "eidgenössische Fachausweis", ein "Fähigkeitszeugnis" oder Gleichwertige, welche sich auf ein früheres Berufsbildungsgesetz stützen mit dem Nachweis | *2* Bisherige erworbene geschützte Titel im Bauhauptgewerbe wie der "eidgenössische Fachausweis", ein "Fähigkeitszeugnis" oder Gleichwertige, welche sich auf ein früheres Berufsbildungsgesetz stützen mit dem Nachweis |

| BISHER | NEU (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | NEU (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| | dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sind anerkannt und berechtigen zur Einreihung in die Lohnklasse Q. | dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sind anerkannt und berechtigen zur Einreihung in die Lohnklasse Q. |
| | *3* Im folgenden Art. 5 Abs 2 bis Abs. 4 sind die Voraussetzungen, die zur Einreihung in die Lohnklasse Q berechtigen, abschliessend aufgezählt. | *3* Im folgenden Art. 5 Abs. 2 bis Abs. 4 sind die Voraussetzungen, die zur Einreihung in die Lohnklasse Q berechtigen, abschliessend aufgezählt. |
| | **Art. 5 Grundbildungen** | **Art. 5 Grundbildungen** |
| *2.1* BBT-Lehrberufe im Bauhauptgewerbe<br>Arbeitnehmende mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) und dreijähriger Tätigkeit auf Schweizer Baustellen2 (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit) in einem der nachstehenden Berufe:<br>- Maurer<br>- Strassenbauer<br>- Pflästerer<br>- Grundbauer<br>- Steinhauer/Steinmetz | ~~2.1~~ 1 ~~BBT-Lehrberufe im Bauhauptgewerbe~~<br>~~Arbeitnehmende mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) und dreijähriger Tätigkeit auf Schweizer Baustellen2 (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit) in einem der nachstehenden Berufe~~ Absolventen eines Lehrberufes im Bauhauptgewerbe (EFZ) gemäss Berufsbildungsgesetz:<br>- Maurer<br>- Bauwerktrenner<br>- Grundbauer<br>- Industrie- und Unterlagsbodenbauer<br>- Pflästerer<br>- Strassenbauer<br>~~- Pflästerer~~<br>~~- Grundbauer~~<br>- Gleisbauer<br>- ~~Steinhauer/~~Steinmetz<br>- Steinwerker<br>- Marmorist | *1* Absolventen eines Lehrberufes im Bauhauptgewerbe (EFZ) gemäss Berufsbildungsgesetz:<br>- Maurer<br>- Bauwerktrenner<br>- Grundbauer<br>- Industrie- und Unterlagsbodenbauer<br>- Pflästerer<br>- Strassenbauer<br>- Gleisbauer<br>- Steinmetz<br>- Steinwerker<br>- Marmorist |
| 2.2 BBT-Lehrberufe für Hilfsbetriebe in den Unternehmungen des Bauhauptgewerbes, soweit diese in den Geltungsbereich des LMV fallen. Arbeitnehmende mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) und dreijähriger Tätigkeit in ihrem Beruf (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit), sofern sie im gelernten Beruf in der Bauunternehmung angestellt sind.<br>Zum Beispiel:<br>- Elektromechaniker<br>- Mechaniker<br>- Rohrschlosser<br>- Lastwagenführer<br>- Bauschreiner<br>- Zimmermann | ~~2.2~~ 2 ~~BBT-Lehrberufe für Hilfsbetriebe in den Unternehmungen des Bauhauptgewerbes, soweit diese in den Geltungsbereich des LMV fallen. Arbeitnehmende mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) und dreijähriger Tätigkeit in ihrem Beruf (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit)~~ Absolventen eines Lehrberufes (EFZ) gemäss Berufsbildungsgesetz für Hilfsbetriebe in den Unternehmungen des Bauhauptgewerbes, sofern ~~sie~~ der Arbeitnehmende im gelernten Beruf in der Bauunternehmung ~~angestellt sind~~ tätig ist.<br>~~Zum~~ Beispiele:<br>~~- Elektromechaniker~~<br>~~- Mechaniker~~<br>- Elektroinstallateur, Polymechaniker<br>~~- Rohrschlosser~~<br>~~- Lastwagenführer~~<br>- Strassentransportfachmann<br>~~- Bauschreiner~~<br>- Schreiner Fachrichtung Bau / Fenster<br>- Baumaschinenmechaniker<br>- Zimmermann | *2* Absolventen eines Lehrberufes (EFZ) gemäss Berufsbildungsgesetz für Hilfsbetriebe in den Unternehmungen des Bauhauptgewerbes, sofern der Arbeitnehmende im gelernten Beruf in der Bauunternehmung tätig ist.<br>Beispiele:<br>- Elektroinstallateur, Polymechaniker<br>- Strassentransportfachmann<br>- Schreiner Fachrichtung Bau / Fenster<br>- Baumaschinenmechaniker<br>- Zimmermann |
| | *3* Absolventen mit eidgenössischem Fachausweis | *3* Absolventen mit eidgenössischem Fachausweis |
| *2.3* Arbeitnehmende mit eidg. Fähigkeitszeugnis (FZ) gemäss Ziff. 2.1 und 2.2 dieses Einreihungskatalogs mit verkürzten Lehren und dreijähriger Tätigkeit auf Schweizer Baustellen; | ~~*2.3* Arbeitnehmende mit eidg. Fähigkeitszeugnis (FZ) gemäss Ziff. 2.1 und 2.2 dieses Einreihungskatalogs mit verkürzten Lehren und dreijähriger Tätigkeit auf Schweizer Baustellen;~~ | |
| *2.4* Arbeitnehmende mit ausländischen Berufsausweisen: siehe Merkblatt der SVK für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise (vgl. Anhang zu diesem Katalog); | ~~*2.4* Arbeitnehmende mit ausländischen Berufsausweisen: siehe Merkblatt der SVK für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise (vgl. Anhang zu diesem Katalog);~~ | |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| *2.5* Inhaber des eidg. Fachausweises «Betontrennfachmann» gemäss Prüfungsreglement vom 11. Mai 1992; | ~~*2.5*~~ a) Inhaber des eidgenössischen Fachausweises «Betontrennfachmann» gemäss Prüfungsreglement vom 11. Mai 1992 der Trägerschaft Schweizerischer Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS. | a) Inhaber des eidgenössischen Fachausweises «Betontrennfachmann» gemäss Prüfungsreglement vom 11. Mai 1992 der Trägerschaft Schweizerischer Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS. |
| *2.6* Inhaber des eidg. Fachausweises «Chefmonteur im Gerüstbau» gemäss Prüfungsreglement vom 10. August 1992; | ~~*2.6*~~ b) Inhaber des eidgenössischen Fachausweises «Chefmonteur im Gerüstbau» gemäss Prüfungsreglement vom 10. August 1992 der Trägerschaft Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmer-Verband. | b) Inhaber des eidgenössischen Fachausweises «Chefmonteur im Gerüstbau» gemäss Prüfungsreglement vom 10. August 1992 der Trägerschaft Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmer-Verband. |
| **SVK-Merkblatt für die Anerkennung ausländischer Berufs-Ausweise** | ~~**SVK-Merkblatt für die Anerkennung ausländischer Berufs-Ausweise**~~ | |
| ***1. Anerkennungskriterien für eine Einreihung in die Lohnklasse Q*** | ~~***1. Anerkennungskriterien für eine Einreihung in die Lohnklasse Q***~~ | |
| | ***Kapitel 3 Anerkennung ausländischer Berufsausweise in den Berufsfeldern des Bauhauptgewerbes*** | ***Kapitel 3 Anerkennung ausländischer Berufsausweise in den Berufsfeldern des Bauhauptgewerbes*** |
| | ***Art 6* Grundsätze für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise** | **Art. 6 Grundsätze für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise** |
| - Ausbildungsdauer 3 Jahre,<br>- praktischer und theoretisch/schulischer Teil muss vorhanden sein,<br>- die Ausbildung ist mit einer Prüfung abzuschliessen, die öffentlich-rechtlich anerkannt ist. | ~~- Ausbildungsdauer 3 Jahre,~~<br>~~- praktischer und theoretisch/schulischer Teil muss vorhanden sein,~~<br>~~- die Ausbildung ist mit einer Prüfung abzuschliessen, die öffentlich-rechtlich anerkannt ist.~~ | |
| | *1* Ausländische Berufsausweise werden anerkannt, wenn diese:<br>a) im Herkunftsstaat staatlich ausgestellt oder staatlich anerkannt sind; und<br>b) einem schweizerischen Ausweis oder Titel gleichwertig sind. | *1* Ausländische Berufsausweise werden anerkannt, wenn diese:<br>a) im Herkunftsstaat staatlich ausgestellt oder staatlich anerkannt sind; und<br>b) einem schweizerischen Ausweis oder Titel gleichwertig sind. |
| | *2* Ein ausländischer Berufsausweis ist einem schweizerischen Berufsausweis in den Berufsfeldern des Bauhauptgewerbes im Sinne der Artikel 2 und 5 dieses Anhanges gleichwertig, wenn:<br>a) die gleiche Bildungsstufe nach dem europäischen Qualifikationsrahmen EQF gegeben ist;<br>b) die Bildungsdauer äquivalent ist;<br>c) die Inhalte vergleichbar sind; und<br>d) zwei- resp. dreijährige praktische Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit) vorliegt. | *2* Ein ausländischer Berufsausweis ist einem schweizerischen Berufsausweis in den Berufsfeldern des Bauhauptgewerbes im Sinne der Artikel 2 und 5 dieses Anhanges gleichwertig, wenn:<br>a) die gleiche Bildungsstufe nach dem europäischen Qualifikationsrahmen EQF gegeben ist;<br>b) die Bildungsdauer äquivalent ist;<br>c) die Inhalte vergleichbar sind; und<br>d) zwei- resp. dreijährige praktische Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit) vorliegt. |
| | *3* Die als gleichwertig anerkannten und abgeschlossenen ausländischen Berufsbildungen berechtigen zur entsprechenden Einreihung in die Lohnklasse A resp. Q gemäss Art. ~~42~~ 38 und Art. ~~43~~ 39 LMV. | *3* Die als gleichwertig anerkannten und abgeschlossenen ausländischen Berufsbildungen berechtigen zur entsprechenden Einreihung in die Lohnklasse A resp. Q gemäss Art. 38 und Art. 39 LMV. |
| | *4* Die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK entscheidet über die Gleichwertigkeit. | *4* Die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK entscheidet über die Gleichwertigkeit. |
| | **Art. 7 Anforderungen an die ausländischen, berufsorientierten Weiterbildungen in den Berufsfeldern des Bauhauptgewerbes** | **Art. 7 Anforderungen an die ausländischen, berufsorientierten Weiterbildungen in den Berufsfeldern des Bauhauptgewerbes** |
| | *1* Die Gleichwertigkeit ausländischer Kranführerausbildungen wird durch die SUVA geprüft. | *1* Die Gleichwertigkeit ausländischer Kranführerausbildungen wird durch die SUVA geprüft. |
| | *2* Die Gleichwertigkeit ausländischer Baumaschinenführerausweise wird durch die K-BMF geprüft. | *2* Die Gleichwertigkeit ausländischer Baumaschinenführerausweise wird durch die K-BMF geprüft. |
| ***2. Als gleichwertig anerkannte, bestehende Qualifikationen*** | ~~**2.**~~ **Art. 8 Als gleichwertig anerkannte~~, bestehende Qualifikationen~~ ausländische Ausbildungen und Berufsausweise gelten:** | **Art. 8 Als gleichwertig anerkannte ausländische Ausbildungen und Berufsausweise gelten:** |
| **2.1 Deutschland /Österreich** | ~~*2.1*~~ *1* Deutschland ~~/Österreich~~ | *1* Deutschland |
| - Die Ausbildung in einem Lehrberuf des Bauhauptgewerbes ist gleichwertig. | Die Ausbildungslehrgänge in einem Lehrberuf des Bauhauptgewerbes ~~ist~~ sind gleichwertig. Die entsprechenden Ausweise werden als gleichwertig anerkannt | Die Ausbildungslehrgänge in einem Lehrberuf des Bauhauptgewerbes sind gleichwertig. Die entsprechenden Ausweise werden als gleichwertig anerkannt |

| BISHER | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| | und berechtigen zur Einreihung in die Lohnklassen A (Facharbeiter) oder Q (Geselle). | und berechtigen zur Einreihung in die Lohnklassen A (Facharbeiter) oder Q (Geselle). |
| **2.2 Italien** | ~~*2.2*~~ *2* Italien | *2* Italien |
| - Ausweise der Scuola tecnica und 1 Jahr Praxisnachweis auf Schweizer Bau-stellen ist gleichwertig. | Der Ausweis der Scuola tecnica ~~und 1 Jahr~~ ist mit einem zusätzlichen Praxisnachweis auf ~~Schweizer~~ Baustellen von einem Jahr gleichwertig und berechtigt zur Einreihung in die Lohnklasse Q. | Der Ausweis der Scuola tecnica ist mit einem zusätzlichen Praxisnachweis auf Baustellen von einem Jahr gleichwertig und berechtigt zur Einreihung in die Lohnklasse Q. |
| | *3* Frankreich | *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. | 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. |
| | *4* Österreich | *4* Österreich |
| | Die Ausbildung als Maurer ist gleichwertig und berechtigt zur Einreihung in die Lohnklasse Q. | Die Ausbildung als Maurer ist gleichwertig und berechtigt zur Einreihung in die Lohnklasse Q. |
| **2.3 Dänemark** | ~~**2.3 Dänemark**~~ | |
| - Die Ausbildung als Maurer mit Gesellenbrief (Murerfagets Fællesudvalg) des Unterrichtsministeriums ist gleichwertig. | ~~- Die Ausbildung als Maurer mit Gesellenbrief (Murerfagets Fællesudvalg) des Unterrichtsministeriums ist gleichwertig.~~ | |
| ***3. Vorgehen in Zweifelsfällen*** | ~~***3. Vorgehen in Zweifelsfällen***~~ | |
| Wo die Ausbildung und Berufspraxis zu Zweifeln Anlass geben bzw. wenn Ausweise aus anderen Ländern vorliegen, empfiehlt sich folgendes Vorgehen:<br>- Zeugniskopien sowie beglaubigte Übersetzungen verlangen (durch Arbeit-nehmende zu beschaffen),<br>- nach Möglichkeit Reglemente für Ausbildung und Prüfung sowie eventuell Lernziele/Stundenpläne usw. verlangen (durch Arbeitnehmende zu beschaffen),<br>- Unterlagen an das BBT, Abt. Berufsbildung, Effingerstrasse 27, 3003 Bern, senden und eine Gleichwertigkeitsbeurteilung verlangen. | ~~Wo die Ausbildung und Berufspraxis zu Zweifeln Anlass geben bzw. wenn Ausweise aus anderen Ländern vorliegen, empfiehlt sich folgendes Vorgehen:~~<br>~~- Zeugniskopien sowie beglaubigte Übersetzungen verlangen (durch Arbeit-nehmende zu beschaffen),~~<br>~~- nach Möglichkeit Reglemente für Ausbildung und Prüfung sowie eventuell Lernziele/Stundenpläne usw. verlangen (durch Arbeitnehmende zu beschaffen),~~<br>~~- Unterlagen an das BBT, Abt. Berufsbildung, Effingerstrasse 27, 3003 Bern, senden und eine Gleichwertigkeitsbeurteilung verlangen.~~ | |

**BISHER**

## Anhang 8 Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Art. 34 Abs. 2 LMV) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Art. 50 LMV)

| | Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmenden | Anspruch der Arbeitnehmenden auf | |
|---|---|---|---|
| | | *Ferienlohn* | *13. Monatslohn* |
| 1 | Grundlöhne | | |
| 101 | Stunden-, Wochen-, Monatslohn | ja | ja |
| 2 | Weitere Leistungen mit Lohncharakter | | |
| 201 | 13. Monatslohn | nein | nein |
| 202 | Umsatz- oder Gewinnbeteiligung, Gratifikation, Provisionen | nein | nein |
| 203 | Verwaltungsrats-Honorare | nein | nein |
| 204 | Tantiemen | nein | nein |
| 3 | Absenzlöhne | | |
| 301 | Ferienlohn (Auszahlung oder Gutschrift) | nein | ja |
| 302 | Feiertagslohn | ja | ja |
| 303 | Lohn für unumgängliche Absenzen gemäss GAV | ja | ja |
| 304 | Schlechtwetterentschädigung gemäss GAV | ja | ja |
| 305 | Entschädigung für Lohnausfall infolge Kurzarbeit | ja | ja |
| 306 | Lohnausfallentschädigung durch Parifonds bei beruflicher Aus- und Weiterbildung | nein[1] | nein[1] |
| 307 | Lohnzahlung während Ausbildung, soweit Parifonds-Leistungen übersteigend | ja | ja |
| 308 | Krankentaggeld, Unfallgeld Suva | nein[2] | nein[2] |
| 309 | Lohnzahlung während Krankheit und Unfall, soweit Versicherungsleistungen Lohnart 308 übersteigend (inkl. Suva-Karenztage) | ja | ja |
| 310 | Lohnzahlung während obligatorischem schweizerischen Militär-, Schutz- und Zivildienst | ja[3] | ja[3] |
| 311 | Treueprämien gemäss Art. 38 Abs. 4 LMV | ja | ja |
| 4 | Naturallöhne | | |
| 401 | Naturallöhne | ja | ja |
| 402 | Wohnungszulage | ja | ja |
| 403 | Dienstwohnung | nein | ja |
| 5 | Zuschläge und Prämien | | |
| 501 | Zuschläge für Überzeitarbeit | ja[4] | ja[4] |
| 502 | Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit | ja | ja |

**NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen)

## Anhang ~~8~~ 6 Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Art. ~~34~~ 31 Abs. 2 LMV) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Art. ~~50~~ 46 LMV)

| | Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmenden | Anspruch der Arbeitnehmenden auf | |
|---|---|---|---|
| | | *Ferienlohn* | *13. Monatslohn* |
| 1 | Grundlöhne | | |
| 101 | Stunden-, Wochen-, Monatslohn | ja | ja |
| 2 | Weitere Leistungen mit Lohncharakter | | |
| 201 | 13. Monatslohn | nein | nein |
| 202 | Umsatz- oder Gewinnbeteiligung, Gratifikation, Provisionen | nein | nein |
| 203 | Verwaltungsrats-Honorare | nein | nein |
| 204 | Tantiemen | nein | nein |
| 3 | Absenzlöhne | | |
| 301 | Ferienlohn (Auszahlung oder Gutschrift) | nein | ja |
| 302 | Feiertagslohn | ja | ja |
| 303 | Lohn für unumgängliche Absenzen gemäss GAV | ja | ja |
| 304 | Schlechtwetterentschädigung gemäss GAV | ja | ja |
| 305 | Entschädigung für Lohnausfall infolge Kurzarbeit | ja | ja |
| 306 | Lohnausfallentschädigung durch Parifonds bei beruflicher Aus- und Weiterbildung | nein[1] | nein[1] |
| 307 | Lohnzahlung während Ausbildung, soweit Parifonds-Leistungen übersteigend | ja | ja |
| 308 | Krankentaggeld, Unfallgeld Suva | nein[2] | nein[2] |
| 309 | Lohnzahlung während Krankheit und Unfall, soweit Versicherungsleistungen Lohnart 308 übersteigend (inkl. Suva-Karenztage) | ja | ja |
| 310 | Lohnzahlung während obligatorischem schweizerischen Militär-, Schutz- und Zivildienst | ja[3] | ja[3] |
| 311 | Treueprämien gemäss Art. ~~34~~ 38 Abs. 4 LMV | ja | ja |
| 4 | Naturallöhne | | |
| 401 | Naturallöhne | ja | ja |
| 402 | Wohnungszulage | ja | ja |
| 403 | Dienstwohnung | nein | ja |
| 5 | Zuschläge und Prämien | | |
| 501 | Zuschläge für Überzeitarbeit | ja[4] | ja[4] |

**NEU** (Änderungen integriert)

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

| | Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmenden | Anspruch der Arbeitnehmenden auf | |
|---|---|---|---|
| | | *Ferienlohn* | *13. Monatslohn* |
| 1 | Grundlöhne | | |
| 101 | Stunden-, Wochen-, Monatslohn | ja | ja |
| 2 | Weitere Leistungen mit Lohncharakter | | |
| 201 | 13. Monatslohn | nein | nein |
| 202 | Umsatz- oder Gewinnbeteiligung, Gratifikation, Provisionen | nein | nein |
| 203 | Verwaltungsrats-Honorare | nein | nein |
| 204 | Tantiemen | nein | nein |
| 3 | Absenzlöhne | | |
| 301 | Ferienlohn (Auszahlung oder Gutschrift) | nein | ja |
| 302 | Feiertagslohn | ja | ja |
| 303 | Lohn für unumgängliche Absenzen gemäss GAV | ja | ja |
| 304 | Schlechtwetterentschädigung gemäss GAV | ja | ja |
| 305 | Entschädigung für Lohnausfall infolge Kurzarbeit | ja | ja |
| 306 | Lohnausfallentschädigung durch Parifonds bei beruflicher Aus- und Weiterbildung | nein[1] | nein[1] |
| 307 | Lohnzahlung während Ausbildung, soweit Parifonds-Leistungen übersteigend | ja | ja |
| 308 | Krankentaggeld, Unfallgeld Suva | nein[2] | nein[2] |
| 309 | Lohnzahlung während Krankheit und Unfall, soweit Versicherungsleistungen Lohnart 308 übersteigend (inkl. Suva-Karenztage) | ja | ja |
| 310 | Lohnzahlung während obligatorischem schweizerischen Militär-, Schutz- und Zivildienst | ja[3] | ja[3] |
| 311 | Treueprämien gemäss Art. 34 Abs. 4 LMV | ja | ja |
| 4 | Naturallöhne | | |
| 401 | Naturallöhne | ja | ja |
| 402 | Wohnungszulage | ja | ja |
| 403 | Dienstwohnung | nein | ja |
| 5 | Zuschläge und Prämien | | |
| 501 | Zuschläge für Überzeitarbeit | ja[4] | ja[4] |
| 502 | Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit | ja | ja |

| **BISHER** | | | | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | | | | **NEU** (Änderungen integriert) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 503 | Zuschläge für Reisezeit | ja[4] | ja[4] | 502 | Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit | ja | ja | 503 | Zuschläge für Reisezeit | ja[4] | ja[4] |
| 504 | Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerniszuschläge | ja[4] | ja[4] | 503 | Zuschläge für Reisezeit | ja[4] | ja[4] | 504 | Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerniszuschläge | ja[4] | ja[4] |
| 505 | Zuschlag für Untertagsarbeiten | ja | ja | 504 | Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerniszuschläge | ja[4] | ja[4] | 505 | Zuschlag für Untertagsarbeiten | ja | ja |
| 506 | Durchhalte-, Vortriebs- und Erfolgsprämien | ja | ja | 505 | Zuschlag für Untertagsarbeiten | ja | ja | 506 | Durchhalte-, Vortriebs- und Erfolgsprämien | ja | ja |
| 6 | Zulagen und Spesen | | | 506 | Durchhalte-, Vortriebs- und Erfolgsprämien | ja | ja | 6 | Zulagen und Spesen | | |
| 601 | Mittagszulagen | nein | nein | 6 | Zulagen und Spesen | | | 601 | Mittagszulagen | nein | nein |
| 602 | Versetzungszulagen, wenn Spesenersatz | nein | nein | 601 | Mittagszulagen | nein | nein | 602 | Versetzungszulagen, wenn Spesenersatz | nein | nein |
| 603 | Wegzulagen, wenn Spesenersatz | nein | nein | 602 | Versetzungszulagen, wenn Spesenersatz | nein | nein | 603 | Wegzulagen, wenn Spesenersatz | nein | nein |
| 604 | Fahrpreisermässigungen, Freifahrkarten | nein | nein | 603 | Wegzulagen, wenn Spesenersatz | nein | nein | 604 | Fahrpreisermässigungen, Freifahrkarten | nein | nein |
| 605 | Auslagenersatz bei Versetzungen | nein | nein | 604 | Fahrpreisermässigungen, Freifahrkarten | nein | nein | 605 | Auslagenersatz bei Versetzungen | nein | nein |
| 606 | Vergütungen von Spesen aller Art | nein | nein | 605 | Auslagenersatz bei Versetzungen | nein | nein | 606 | Vergütungen von Spesen aller Art | nein | nein |
| 607 | Nachtschichtzulage, wenn Spesenersatz | nein | nein | 606 | Vergütungen von Spesen aller Art | nein | nein | 607 | Nachtschichtzulage, wenn Spesenersatz | nein | nein |
| 608 | Höhenzulage, wenn Spesenersatz | nein | nein | 607 | Nachtschichtzulage, wenn Spesenersatz | nein | nein | 608 | Höhenzulage, wenn Spesenersatz | nein | nein |
| 609 | Kleiderzulage bei aussergewöhnlichem Verschleiss | nein | nein | 608 | Höhenzulage, wenn Spesenersatz | nein | nein | 609 | Kleiderzulage bei aussergewöhnlichem Verschleiss | nein | nein |
| 7 | Geschenke und diverse Leistungen | | | 609 | Kleiderzulage bei aussergewöhnlichem Verschleiss | nein | nein | 7 | Geschenke und diverse Leistungen | | |
| 701 | Dienstaltersgeschenke, bzw. - entgelte | nein | nein | 7 | Geschenke und diverse Leistungen | | | 701 | Dienstaltersgeschenke, bzw. - entgelte | nein | nein |
| 702 | Naturalgeschenke | nein | nein | 701 | Dienstaltersgeschenke, bzw. - entgelte | nein | nein | 702 | Naturalgeschenke | nein | nein |
| 703 | Abgangsentschädigung | nein | nein | 702 | Naturalgeschenke | nein | nein | 703 | Abgangsentschädigung | nein | nein |
| 704 | Lohnfortzahlung bei Tod | nein | ja | 703 | Abgangsentschädigung | nein | nein | 704 | Lohnfortzahlung bei Tod | nein | ja |
| 705 | Leistung des Arbeitgebers an Ausbildungskosten (z. B. Kursgelder) | nein | nein | 704 | Lohnfortzahlung bei Tod | nein | ja | 705 | Leistung des Arbeitgebers an Ausbildungskosten (z. B. Kursgelder) | nein | nein |
| 706 | Zuwendungen bei Geschäftsjubiläum, nur alle 25 Jahre | nein | nein | 705 | Leistung des Arbeitgebers an Ausbildungskosten (z. B. Kursgelder) | nein | nein | 706 | Zuwendungen bei Geschäftsjubiläum, nur alle 25 Jahre | nein | nein |
| 707 | Beiträge der AHV/IV/EO/ALV sowie Steuern, die vom Arbeitgeber übernommen werden | nein | | 706 | Zuwendungen bei Geschäftsjubiläum, nur alle 25 Jahre | nein | nein | 707 | Beiträge der AHV/IV/EO/ALV sowie Steuern, die vom Arbeitgeber übernommen werden | nein | |
| 708 | Anerkennungsprämien für Vorschläge | nein | nein | 707 | Beiträge der AHV/IV/EO/ALV sowie Steuern, die vom Arbeitgeber übernommen werden | nein | | 708 | Anerkennungsprämien für Vorschläge | nein | nein |
| 709 | Familien-, Kinder-, Geburts- und Heiratszulagen | nein | nein | 708 | Anerkennungsprämien für Vorschläge | nein | nein | 709 | Familien-, Kinder-, Geburts- und Heiratszulagen | nein | nein |
| 710 | Andere Treueprämien als Ziffer 311 | nein | nein | 709 | Familien-, Kinder-, Geburts- und Heiratszulagen | nein | nein | 710 | Andere Treueprämien als Ziffer 311 | nein | nein |
| 8 | Akkordlöhne | [5] | [5] | 710 | Andere Treueprämien als Ziffer 311 | nein | nein | 8 | Akkordlöhne | [5] | [5] |
| | | | | 8 | Akkordlöhne | [5] | [5] | | | | |

[1] Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Parifonds-Leistungen enthalten.

[2] Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der Suva enthalten und müssen bei der Krankentaggeld-Versicherung mitversichert werden.

[3] Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der EO und der MDK enthalten und werden dem Arbeitgeber vergütet.

[4] Der Anspruch auf Ferienlohn und den 13. Monatslohn besteht nur, sofern die Überzeit (Position 50l), die Reisezeit (Position 503) bzw. der Wasser- und Schlammzuschlag und weitere Erschwerniszuschläge (Position 504) stundenmässig abgerechnet werden, nicht aber, wenn die Abrechnung aufgrund von

[1] Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Parifonds-Leistungen enthalten.

[2] Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der Suva enthalten und müssen bei der Krankentaggeld-Versicherung mitversichert werden.

[3] Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der EO und der MDK enthalten und werden dem Arbeitgeber vergütet.

[4] Der Anspruch auf Ferienlohn und den 13. Monatslohn besteht nur, sofern die Überzeit (Position 50l), die Reisezeit (Position 503) bzw. der Wasser- und Schlammzuschlag und weitere Erschwerniszuschläge (Position 504) stundenmässig abgerechnet werden, nicht aber, wenn die Abrechnung aufgrund von

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| vereinbarten pauschalen Frankenbeträgen erfolgt. Ebenfalls keinen Anspruch auf den Ferienlohn und den 13. Monatslohn in diesen Positionen haben die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden.<br>[5] Bei Beschäftigung von Akkordanten ist eine Regelung gemäss Art. 46 LMV (Akkordlohn) und Art. 50 LMV (Regeln für die Auszahlung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn. | Schlammzuschlag und weitere Erschwerniszuschläge (Position 504) stundenmässig abgerechnet werden, nicht aber, wenn die Abrechnung aufgrund von vereinbarten pauschalen Frankenbeträgen erfolgt. Ebenfalls keinen Anspruch auf den Ferienlohn und den 13. Monatslohn in diesen Positionen haben die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden.<br>[5] Bei Beschäftigung von Akkordanten ist eine Regelung gemäss Art. ~~46~~ 42 LMV (Akkordlohn) und Art. ~~50~~ 46 LMV (Regeln für die Auszahlung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn. | vereinbarten pauschalen Frankenbeträgen erfolgt. Ebenfalls keinen Anspruch auf den Ferienlohn und den 13. Monatslohn in diesen Positionen haben die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden.<br>[5] Bei Beschäftigung von Akkordanten ist eine Regelung gemäss Art. 42 LMV (Akkordlohn) und Art. 46 LMV (Regeln für die Auszahlung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn. |

| BISHER | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **Anhang 16 Richtlinie über Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe** | **Anhang ~~16~~7 Richtlinie über Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe** | **Anhang 7 Richtlinie über Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe** |
| Richtlinie über die Voraussetzungen zur Bewilligung von Schichtarbeit gemäss Art. 25 Abs. 10 LMV. | ~~Richtlinie über die Voraussetzungen zur Bewilligung von Schichtarbeit gemäss Art. 25 27 Abs. 10 13 LMV.~~ | |
| **1. Schichtarbeit** | ***Kapitel 1 Schichtarbeit*** | ***Kapitel 1 Schichtarbeit*** |
| *1.1* Begriff «Schichtarbeit» | **~~1.1~~ Art. 1 Begriff «Schichtarbeit»** | **Art. 1 Begriff «Schichtarbeit»:** |
| Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitsystem dar, nach welchem zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden (Belegschaften) am gleichen Arbeitsort zeitlich gestaffelt zum Einsatz gelangen. | (unverändert) | Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitsystem dar, nach welchem zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden (Belegschaften) am gleichen Arbeitsort zeitlich gestaffelt zum Einsatz gelangen. |
| *1.2* Geltungsbereich | **~~1.2~~ Art. 2 Geltungsbereich** | **Art. 2 Geltungsbereich** |
| Diese Richtlinie findet für alle zum Geltungsbereich des LMV zugehörigen Betriebe und Arbeitnehmende Anwendung (vgl. Art. 2 LMV). | (unverändert) | Diese Richtlinie findet für alle zum Geltungsbereich des LMV zugehörigen Betriebe und Arbeitnehmende Anwendung (vgl. Art. 2 LMV). |
| *1.3* Bewilligungsfreie Mindestdauer | **~~1.3~~ Art. 3 Bewilligungsfreie Mindestdauer** | **Art. 3 Bewilligungsfreie Mindestdauer** |
| Schichtarbeit bis zu einer Woche Dauer fällt nicht unter diese Richtlinie und ist bewilligungsfrei; sie ist jedoch vor Arbeitsbeginn der zuständigen paritätischen Berufskommission zu melden. | (unverändert) | Schichtarbeit bis zu einer Woche Dauer fällt nicht unter diese Richtlinie und ist bewilligungsfrei; sie ist jedoch vor Arbeitsbeginn der zuständigen paritätischen Berufskommission zu melden. |
| *1.4* Vorbehalt Untertagbau | **~~1.4~~ Art. 4 Vorbehalt Untertagbau** | **Art. 4 Vorbehalt Untertagbau** |
| Diese Richtlinie gelangt für den Untertagbau (Art. 58 LMV) nicht zur Anwendung. Für den Untertagbau ist Anhang 12 LMV ausschliesslich massgebend; deren Vollzug obliegt der Paritätischen Berufskommission Untertagbau (PK-UT). | Diese Richtlinie gelangt für den Untertagbau (Art. ~~58~~ 53 LMV) nicht zur Anwendung. Für den Untertagbau ist ~~Anhang 12 LMV~~ die Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten («Untertagbauvereinbarung») ausschliesslich massgebend; deren Vollzug obliegt der Paritätischen Berufskommission Untertagbau (PK-UT). | Diese Richtlinie gelangt für den Untertagbau (Art. 53 LMV) nicht zur Anwendung. Für den Untertagbau ist die Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten («Untertagbauvereinbarung») ausschliesslich massgebend; deren Vollzug obliegt der Paritätischen Berufskommission Untertagbau (PK-UT). |
| *1.5* LMV-Bestimmungen | **~~1.5~~ Art. 5 LMV-Bestimmungen** | **Art. 5 LMV-Bestimmungen** |
| Die LMV-Bestimmungen bezüglich der Arbeitszeitkalender sind zu beachten (Art. 25 ff. LMV). | Die LMV-Bestimmungen bezüglich der Arbeitszeitkalender sind zu beachten (Art. ~~25~~ 27 ff. LMV). | Die LMV-Bestimmungen bezüglich der Arbeitszeitkalender sind zu beachten (Art. 27 ff. LMV). |
| **2. Gesuch um Schichtarbeit** | ***Kapitel 2 Gesuch um Schichtarbeit*** | ***Kapitel 2 Gesuch um Schichtarbeit*** |
| *2.1* Schriftform | **~~2.1~~ Art. 6 Schriftform** | **Art. 6 Schriftform** |
| *2.1.1 Allgemein*: Das schriftliche Gesuch für die Genehmigung von Schichtarbeit ist rechtzeitig – zusammen mit den weiter erforderlichen Unterlagen – der paritätischen Berufskommission einzureichen. | ~~2.1.~~1 *Allgemein*: Das schriftliche Gesuch für die Genehmigung von Schichtarbeit ist rechtzeitig – zusammen mit den weiter erforderlichen Unterlagen – der paritätischen Berufskommission einzureichen. | *1 Allgemein*: Das schriftliche Gesuch für die Genehmigung von Schichtarbeit ist rechtzeitig – zusammen mit den weiter erforderlichen Unterlagen – der paritätischen Berufskommission einzureichen. |
| *2.1.2 Formulare*: Es können die dafür vorbereiteten Formulare der SVK verwendet werden. | ~~*2.1.2*~~ *Formulare*: Es können die dafür vorbereiteten Formulare der SVK verwendet werden. | *2 Formulare*: Es können die dafür vorbereiteten Formulare der SVK verwendet werden. |
| 2.1.3 *Korrekte Gesuchseinreichung*: Die Unternehmung trägt die Folgen für eine verspätete Gesuchsbehandlung wegen unzureichender Begründung und/ oder nicht vollständiger Unterlagen. Die Formulare und die Richtlinien werden von der SVK zur Verfügung gestellt. | ~~2.1.~~3 *Korrekte Gesuchseinreichung*: Die Unternehmung trägt die Folgen für eine verspätete Gesuchsbehandlung wegen unzureichender Begründung und/ oder nicht vollständiger Unterlagen. Die Formulare und die Richtlinien werden von der SVK zur Verfügung gestellt. | *3 Korrekte Gesuchseinreichung*: Die Unternehmung trägt die Folgen für eine verspätete Gesuchsbehandlung wegen unzureichender Begründung und/ oder nicht vollständiger Unterlagen. Die Formulare und die Richtlinien werden von der SVK zur Verfügung gestellt. |
| *2.2* Zeitpunkt des Gesuches | **~~2.2~~ Art. 7 Zeitpunkt des Gesuches** | **Art. 7 Zeitpunkt des Gesuches** |
| *2.2.1 Allgemein:* Das Gesuch muss spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn bei der zuständigen paritätischen Berufskommission eintreffen. Diese entscheidet innert Wochenfrist. | ~~*2.2.1*~~ *1 Allgemein:* Das Gesuch muss spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn bei der zuständigen paritätischen Berufskommission eintreffen. Diese entscheidet innert Wochenfrist. | *1 Allgemein:* Das Gesuch muss spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn bei der *zuständigen* paritätischen Berufskommission eintreffen. Diese entscheidet innert Wochenfrist. |
| *2.2.2 Ausnahmen*: Wird ein Gesuch später – jedoch noch vor Arbeitsbeginn eingereicht –, ist zusammen mit dem Gesuch glaubhaft darzulegen, dass eine rechtzeitige Einreichung durch Umstände, die der Gesuchsteller nicht zu vertreten hat, verunmöglicht wurde. | ~~*2.2.2*~~ *2 Ausnahmen*: Wird ein Gesuch später – jedoch noch vor Arbeitsbeginn eingereicht –, ist zusammen mit dem Gesuch glaubhaft darzulegen, dass eine rechtzeitige Einreichung durch Umstände, die der Gesuchsteller nicht zu vertreten hat, verunmöglicht wurde. | *2 Ausnahmen*: Wird ein Gesuch später – jedoch noch vor Arbeitsbeginn eingereicht –, ist zusammen mit dem Gesuch glaubhaft darzulegen, dass eine rechtzeitige Einreichung durch Umstände, die der Gesuchsteller nicht zu vertreten hat, verunmöglicht wurde. |
| *2.3* Begründung des Gesuches | **~~2.3~~ Art. 8 Begründung des Gesuches** | **Art. 8 Begründung des Gesuches** |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| *2.3.1 Allgemein*: Das Gesuch ist zu begründen. Es ist nachweisbar aufzuzeigen, dass die in Ziffer 3 dieser Richtlinie festgelegten Kriterien erfüllt werden. | ~~*2.3.1 Allgemein:*~~ Das Gesuch ist zu begründen. Es ist nachweisbar aufzuzeigen, dass die in ~~Ziffer~~ Art. 3 dieser Richtlinie festgelegten Kriterien erfüllt werden. | Das Gesuch ist zu begründen. Es ist nachweisbar aufzuzeigen, dass die in Art. 3 dieser Richtlinie festgelegten Kriterien erfüllt werden. |
| **3. Voraussetzungen der Schichtarbeit** | ***Kapitel 3 Voraussetzungen der Schichtarbeit*** | ***Kapitel 3 Voraussetzungen der Schichtarbeit*** |
| *3.1* Objektspezifische Notwendigkeit (1. Kriterium) | ~~**3.1**~~ **Art. 9 Objektspezifische Notwendigkeit (1. Kriterium)** | **Art. 9 Objektspezifische Notwendigkeit (1. Kriterium)** |
| *3.1.1 Objektspezifische Notwendigkeit*: Der Gesuchsteller hat der zuständigen paritätischen Berufskommission nachzuweisen, dass für ein genau definiertes Bauobjekt die Schichtarbeitsweise notwendig ist. | ~~*3.1.1*~~ *Objektspezifische Notwendigkeit:* Der Gesuchsteller hat der zuständigen paritätischen Berufskommission nachzuweisen, dass für ein genau definiertes Bauobjekt die Schichtarbeitsweise notwendig ist. | *1 Objektspezifische Notwendigkeit*: Der Gesuchsteller hat der zuständigen paritätischen Berufskommission nachzuweisen, dass für ein genau definiertes Bauobjekt die Schichtarbeitsweise notwendig ist. |
| *3.1.2 Öffentliches Interesse*: Die objektspezifische Notwendigkeit wird vermutet, wenn der Gesuchsteller ein überwiegend öffentliches Interesse oder andere triftige Gründe wie klimatische, geologische, technische, nachweist, welche nachvollziehbar aufzeigen, dass Schichtarbeit unumgänglich ist. | ~~*3.1.2*~~ *Öffentliches Interesse:* Die objektspezifische Notwendigkeit wird vermutet, wenn der Gesuchsteller ein überwiegend öffentliches Interesse oder andere triftige Gründe wie klimatische, geologische, technische, nachweist, welche nachvollziehbar aufzeigen, dass Schichtarbeit unumgänglich ist. | *2 Öffentliches Interesse*: Die objektspezifische Notwendigkeit wird vermutet, wenn der Gesuchsteller ein überwiegend öffentliches Interesse oder andere triftige Gründe wie klimatische, geologische, technische, nachweist, welche nachvollziehbar aufzeigen, dass Schichtarbeit unumgänglich ist. |
| *3.1.3 Bauzeitvorgaben*: Terminliche Vorgaben einer Bauherrschaft, die Schichtarbeit unumgänglich machen, nicht aber auf objektspezifischer Notwendigkeit beruhen, fallen grundsätzlich als Grund für die Genehmigung der Schichtarbeit ausser Betracht. | ~~*3.1.3*~~ *Bauzeitvorgaben:* Terminliche Vorgaben einer Bauherrschaft, die Schichtarbeit unumgänglich machen, nicht aber auf objektspezifischer Notwendigkeit beruhen, fallen grundsätzlich als Grund für die Genehmigung der Schichtarbeit ausser Betracht. | *3 Bauzeitvorgaben*: Terminliche Vorgaben einer Bauherrschaft, die Schichtarbeit *unumgänglich* machen, nicht aber auf objektspezifischer Notwendigkeit beruhen, fallen grundsätzlich als Grund für die Genehmigung der Schichtarbeit ausser Betracht. |
| *3.2* Schichtplan (2. Kriterium) | ~~*Art.10*~~ ***Schichtplan* (2. Kriterium)** | ***Art. 10 Schichtplan* (2. Kriterium)** |
| *3.2.1 Schichtplan – Allgemein*: Der Schichtplan verteilt die Arbeitszeit auf fünf Einsätze je Woche und Schichtgruppe; Art. 27 LMV ist zu beachten. In Ausnahmefällen kann die PBK Gesuche mit durchschnittlich fünf Einsätzen pro Woche bei einem maximalen Schichtrhythmus von 20 Arbeitstagen pro vier Wochen bewilligen. | ~~*3.2.1*~~ *Schichtplan – Allgemein*: Der Schichtplan verteilt die Arbeitszeit auf fünf Einsätze je Woche und Schichtgruppe; Art. 27 29 LMV ist zu beachten. In Ausnahmefällen kann die PBK Gesuche mit durchschnittlich fünf Einsätzen pro Woche bei einem maximalen Schichtrhythmus von 20 Arbeitstagen pro vier Wochen bewilligen. | *1 Schichtplan – Allgemein*: Der Schichtplan verteilt die Arbeitszeit auf fünf Einsätze je Woche und Schichtgruppe; Art. 29 LMV ist zu beachten. In Ausnahmefällen kann die PBK Gesuche mit durchschnittlich fünf Einsätzen pro Woche bei einem maximalen Schichtrhythmus von 20 Arbeitstagen pro vier Wochen bewilligen. |
| *3.2.2 Schichtplan-Gesuch*: Der Gesuchsteller hat genau aufzuzeigen, in welcher Art und Weise er die Schichtarbeit gestalten will. Er reicht zu diesem Zweck einen entsprechenden Schichtplan ein, der die Anzahl der Schichten, deren zeitliche Terminierung und die sich für die einzelnen Schichten ergebende wöchentliche Arbeitszeit aufzeigt. | ~~*3.2.2*~~ *Schichtplan-Gesuch*: Der Gesuchsteller hat genau aufzuzeigen, in welcher Art und Weise er die Schichtarbeit gestalten will. Er reicht zu diesem Zweck einen entsprechenden Schichtplan ein, der die Anzahl der Schichten, deren zeitliche Terminierung und die sich für die einzelnen Schichten ergebende wöchentliche Arbeitszeit aufzeigt. | *2 Schichtplan-Gesuch*: Der Gesuchsteller hat genau aufzuzeigen, in welcher Art und Weise er die Schichtarbeit gestalten will. Er reicht zu diesem Zweck einen entsprechenden Schichtplan ein, der die Anzahl der Schichten, deren zeitliche Terminierung und die sich für die einzelnen Schichten ergebende wöchentliche Arbeitszeit aufzeigt. |
| *3.2.3 Einsatzplanung*: Im Rahmen des Schichtplans hat der Gesuchsteller die Anzahl der in den Schichten eingeteilten Arbeitnehmenden anzugeben. Ebenso dokumentiert er, in welchem zeitlichen Rhythmus er die Belegschaft von der einen zur anderen Schicht zu wechseln beabsichtigt, wobei ein Schichtwechsel spätestens nach sechs Wochen zu erfolgen hat. Die PBK kann eine namentliche Liste anfordern. | ~~*3.2.3*~~ *Einsatzplanung*: Im Rahmen des Schichtplans hat der Gesuchsteller die Anzahl der in den Schichten eingeteilten Arbeitnehmenden anzugeben. Ebenso dokumentiert er, in welchem zeitlichen Rhythmus er die Belegschaft von der einen zur anderen Schicht zu wechseln beabsichtigt, wobei ein Schichtwechsel spätestens nach sechs Wochen zu erfolgen hat. Die PBK kann eine namentliche Liste anfordern. | *3 Einsatzplanung*: Im Rahmen des Schichtplans hat der Gesuchsteller die Anzahl der in den Schichten eingeteilten Arbeitnehmenden anzugeben. Ebenso dokumentiert er, in welchem zeitlichen Rhythmus er die Belegschaft von der einen zur anderen Schicht zu wechseln beabsichtigt, wobei ein Schichtwechsel spätestens nach sechs Wochen zu erfolgen hat. Die PBK kann eine namentliche Liste anfordern. |
| 3.3 Bewilligungen aufgrund des Arbeitsgesetzes (ArG) (3. Kriterium) | ~~**3.3**~~ **Art. 11 Bewilligungen aufgrund des Arbeitsgesetzes (ArG) (3. Kriterium)** | **Art. 11 Bewilligungen aufgrund des Arbeitsgesetzes (ArG) (3. Kriterium)** |
| *3.3.1 Arbeitsgesetz*: Ist für die geplante Schichtarbeit aufgrund arbeitsgesetzlicher Vorschriften eine behördliche Bewilligung notwendig (z. B. für Nachtarbeit), stellt diese Bewilligung eine Voraussetzung für die Genehmigung von Schichtarbeit durch die zuständige paritätische Berufskommission dar; sie ist dem Gesuch um Genehmigung von Schichtarbeit beizulegen. | ~~*3.3.1 Arbeitsgesetz*~~ Ist für die geplante Schichtarbeit aufgrund arbeitsgesetzlicher Vorschriften eine behördliche Bewilligung notwendig (z. B. für Nachtarbeit), stellt diese Bewilligung eine Voraussetzung für die Genehmigung von Schichtarbeit durch die zuständige paritätische Berufskommission dar; sie ist dem Gesuch um Genehmigung von Schichtarbeit beizulegen. | Ist für die geplante Schichtarbeit aufgrund arbeitsgesetzlicher Vorschriften eine behördliche Bewilligung notwendig (z. B. für Nachtarbeit), stellt diese Bewilligung eine Voraussetzung für die Genehmigung von Schichtarbeit durch die zuständige paritätische Berufskommission dar; sie ist dem Gesuch um Genehmigung von Schichtarbeit beizulegen. |
| **4. Paritätische Berufskommission** | ***Kapitel 4 Paritätische Berufskommission*** | ***Kapitel 4 Paritätische Berufskommission*** |
| | **Art. 12 Zuständigkeit** | **Art. 12 Zuständigkeit** |
| *4.1 Zuständigkeit*: Die paritätische Berufskommission am Ort des Bauobjektes (Leistungsort) ist für den Vollzug dieser Richtlinie, namentlich für die Genehmigung der Schichtarbeit, zuständig. Sie informiert, falls der Sitz des Betriebes ausserhalb ihrer räumlichen Zuständigkeit liegt, die paritätische Berufskommission des Sitzortes. | Die paritätische Berufskommission am Ort des Bauobjektes (Leistungsort) ist für den Vollzug dieser Richtlinie, namentlich für die Genehmigung der Schichtarbeit, zuständig. Sie informiert, falls der Sitz des Betriebes ausserhalb ihrer räumlichen Zuständigkeit liegt, die paritätische Berufskommission des Sitzortes. | Die paritätische Berufskommission am Ort des Bauobjektes (Leistungsort) ist für den Vollzug dieser Richtlinie, namentlich für die Genehmigung der Schichtarbeit, zuständig. Sie informiert, falls der Sitz des Betriebes ausserhalb ihrer räumlichen Zuständigkeit liegt, die paritätische Berufskommission des Sitzortes. |
| | **Art. 13 Grenzüberschreitende Bauobjekte** | **Art. 13 Grenzüberschreitende Bauobjekte** |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| *4.2 Grenzüberschreitende Bauobjekte*: Ist für ein Bauobjekt – aufgrund der räumlichen Ausdehnung über Kantons- oder Sektionsgrenzen hinweg – die Genehmigung von zwei oder mehreren paritätischen Berufskommissionen erforderlich, sind diese verpflichtet, ihr Verfahren zu koordinieren. Sie stimmen zu diesem Zweck ihre Genehmigung aufeinander ab, sofern nicht sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Die lokalen paritätischen Berufskommissionen haben eine für das Verfahren und die Genehmigung federführende paritätische Berufskommission zu bestimmen. | ~~*4.2 Grenzüberschreitende Bauobjekte:*~~ Ist für ein Bauobjekt – aufgrund der räumlichen Ausdehnung über Kantons- oder Sektionsgrenzen hinweg – die Genehmigung von zwei oder mehreren paritätischen Berufskommissionen erforderlich, sind diese verpflichtet, ihr Verfahren zu koordinieren. Sie stimmen zu diesem Zweck ihre Genehmigung aufeinander ab, sofern nicht sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Die lokalen paritätischen Berufskommissionen haben eine für das Verfahren und die Genehmigung federführende paritätische Berufskommission zu bestimmen. | Ist für ein Bauobjekt – aufgrund der räumlichen Ausdehnung über Kantons- oder Sektionsgrenzen hinweg – die Genehmigung von zwei oder mehreren paritätischen Berufskommissionen erforderlich, sind diese verpflichtet, ihr Verfahren zu koordinieren. Sie stimmen zu diesem Zweck ihre Genehmigung aufeinander ab, sofern nicht sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Die lokalen paritätischen Berufskommissionen haben eine für das Verfahren und die Genehmigung federführende paritätische Berufskommission zu bestimmen. |
| | **Art. 14 Nichteinhaltung der Richtlinie** | **Art. 14 Nichteinhaltung der Richtlinie** |
| *4.3 Nichteinhaltung der Richtlinie*: Wird ohne Genehmigung der paritätischen Berufskommission Schicht gearbeitet, oder wird von einem genehmigten Schichtplan abgewichen, kann die paritätische Berufskommission von den in Artikel 79 LMV enthaltenen Sanktionsmöglichkeiten Gebrauch machen. | ~~*4.3 Nichteinhaltung der Richtlinie:*~~ Wird ohne Genehmigung der paritätischen Berufskommission Schicht gearbeitet, oder wird von einem genehmigten Schichtplan abgewichen, kann die paritätische Berufskommission von den in Artikel ~~79~~ 66 LMV enthaltenen Sanktionsmöglichkeiten Gebrauch machen. | Wird ohne Genehmigung der paritätischen Berufskommission Schicht gearbeitet, oder wird von einem genehmigten Schichtplan abgewichen, kann die paritätische Berufskommission von den in Artikel 66 LMV enthaltenen Sanktionsmöglichkeiten Gebrauch machen. |
| **5. Inkrafttreten der Richtlinie** | ~~**5. Inkrafttreten der Richtlinie**~~ | |
| Diese Vereinbarung tritt mit dem LMV in Kraft. | ~~Diese Vereinbarung tritt mit dem LMV in Kraft.~~ | |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| | **FÜNFTER TEIL: Zusatzvereinbarungen** | **FÜNFTER TEIL: Zusatzvereinbarungen** |
| **Anhang 2 Lohnvereinbarungen über die Anpassung der individuellen / effektiven Löhne: Löhne 2014, Löhne 2013, Löhne 2012, Löhne 2010** | **~~Anhang 2 Lohnvereinbarungen~~ Zusatzvereinbarung über die Anpassung der individuellen / effektiven Löhne: ~~Löhne~~ «Lohnvereinbarung 2014», ~~Löhne 2013, Löhne 2012, Löhne 2010~~** | **Zusatzvereinbarung über die Anpassung der individuellen / effektiven Löhne: «Lohnvereinbarung 2014»** |
| ***Löhne 2014*** | ***Löhne 2014*** | ***Löhne 2014*** |
| ***Löhne 2013*** | ***~~Löhne 2013~~*** | |
| ***Löhne 2012*** | ***~~Löhne 2012~~*** | |
| ***Löhne 2010*** | ***~~Löhne 2010~~*** | |

| BISHER | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **Anhang 5 Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe «Mitwirkungsvereinbarung»** | **~~Anhang 5~~ Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe «Mitwirkungsvereinbarung»** | **Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe «Mitwirkungsvereinbarung»** |
| Die LMV-Vertragsparteien schliessen in Umsetzung des auf den 1. Mai 1994 in Kraft getretenen Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden in den Betrieben vom 17. Dezember 1993 (genannt Mitwirkungsgesetz), der Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes, des Arbeitsgesetzes, des am 17. Dezember 1993 geänderten Obligationenrechtes sowie gemäss Art. 73 des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) folgende Zusatzvereinbarung ab: | Die LMV-Vertragsparteien schliessen ~~in Umsetzung des auf den 1. Mai 1994 in Kraft getretenen Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden in den Betrieben vom 17. Dezember 1993 (genannt Mitwirkungsgesetz), der Vorschriften des Unfallversicherungsgesetzes, des Arbeitsgesetzes, des am 17. Dezember 1993 geänderten Obligationenrechtes sowie gemäss Art. 73 des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV)~~ folgende Zusatzvereinbarung ab: | Die LMV-Vertragsparteien schliessen folgende Zusatzvereinbarung ab: |
| ***Kapitel 1 Zweck, Geltungsbereich, Begriffe*** | ***Kapitel 1 Zweck, Geltungsbereich, Begriffe*** | ***Kapitel 1 Zweck, Geltungsbereich, Begriffe*** |
| **Art. 1 Zweck** | **Art. 1 Zweck** | **Art. 1 Zweck** |
| Zweck dieser Vereinbarung ist es, für das schweizerische Bauhauptgewerbe:<br>a) das Mitwirkungsgesetz stufengerecht umzusetzen,<br>b) sozialpartnerschaftliche Lösungen zu treffen in den Bereichen:<br>1. der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge,<br>2. des Betriebsüberganges und der Massenentlassung und<br>3. der Bestellung und der Funktion der Arbeitnehmervertretung. | (unverändert) | Zweck dieser Vereinbarung ist es, für das schweizerische Bauhauptgewerbe:<br>a) das Mitwirkungsgesetz stufengerecht umzusetzen,<br>b) sozialpartnerschaftliche Lösungen zu treffen in den Bereichen:<br>1. der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge,<br>2. des Betriebsüberganges und der Massenentlassung und<br>3. der Bestellung und der Funktion der Arbeitnehmervertretung. |
| **Art. 2 Geltungsbereich** | **Art. 2 Geltungsbereich** | **Art. 2 Geltungsbereich** |
| Diese Vereinbarung gilt für alle Betriebe und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem Betrieb, die dem Landesmantelvertrag des schweizerischen Bauhauptgewerbes unterstellt sind. Ähnlich lautende Vereinbarungen werden mit anderen Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen, welche die Interessen der übrigen Arbeitnehmenden in Betrieben des schweizerischen Bauhauptgewerbes wahrnehmen. | Diese Vereinbarung gilt für alle Betriebe und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem Betrieb, die dem ~~Landesmantelvertrag des schweizerischen Bauhauptgewerbes~~ LMV unterstellt sind. Ähnlich lautende Vereinbarungen werden mit anderen Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen, welche die Interessen der übrigen Arbeitnehmenden in Betrieben des schweizerischen Bauhauptgewerbes wahrnehmen. | Diese Vereinbarung gilt für alle Betriebe und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem Betrieb, die dem LMV unterstellt sind. Ähnlich lautende Vereinbarungen werden mit anderen Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen, welche die Interessen der übrigen Arbeitnehmenden in Betrieben des schweizerischen Bauhauptgewerbes wahrnehmen. |
| **Art. 3 Begriffe im Mitwirkungsrecht** | **Art. 3 Begriffe im Mitwirkungsrecht** | **Art. 3 Begriffe im Mitwirkungsrecht** |
| *1* *Information*: bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen direkt die Arbeitnehmenden über eine betriebliche Angelegenheit im Rahmen des Mitwirkungsgesetzes informiert und Gelegenheit zur Aussprache gibt. | (unverändert) | *1* *Information*: bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen direkt die Arbeitnehmenden über eine betriebliche Angelegenheit im Rahmen des Mitwirkungsgesetzes informiert und Gelegenheit zur Aussprache gibt. |
| *2* *Mitsprache*: bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch den Arbeitgeber mit der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen mit den Arbeitnehmenden besprochen werden. Der vom Arbeitgeber gefällte Entscheid ist der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen den Arbeitnehmenden bekannt zu geben, und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen. | (unverändert) | *2* *Mitsprache*: bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch den Arbeitgeber mit der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen mit den Arbeitnehmenden besprochen werden. Der vom Arbeitgeber gefällte Entscheid ist der Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen den Arbeitnehmenden bekannt zu geben, und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen. |
| *3* *Mitentscheidung*: bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen der Arbeitnehmenden getroffen werden kann. | (unverändert) | *3* *Mitentscheidung*: bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen der Arbeitnehmenden getroffen werden kann. |
| *4* *Selbstverwaltung*: bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen den Arbeitnehmenden zur selbständigen Erledigung übertragen werden. | (unverändert) | *4* *Selbstverwaltung*: bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Arbeitnehmervertretung bzw. bei deren Fehlen den Arbeitnehmenden zur selbständigen Erledigung übertragen werden. |
| ***Kapitel 2 Information*** | ***Kapitel 2 Information*** | ***Kapitel 2 Information*** |
| **Art. 4 Gegenstand der Information sowie Durchführung** | **Art. 4 Gegenstand der Information sowie Durchführung** | **Art. 4 Gegenstand der Information sowie Durchführung** |
| *1* Der Betrieb informiert in Anwendung von Art. 9 Mitwirkungsgesetz mindestens ein Mal jährlich die Arbeitnehmenden über die Auswirkungen des Geschäftsganges:<br>a) auf die Beschäftigung und<br>b) auf die Beschäftigten. | (unverändert) | *1* Der Betrieb informiert in Anwendung von Art. 9 Mitwirkungsgesetz mindestens einmal jährlich die Arbeitnehmenden über die Auswirkungen des Geschäftsganges:<br>a) auf die Beschäftigung und<br>b) auf die Beschäftigten. |

| | | |
|---|---|---|
| *2* Bei ausserordentlichen Ereignissen erfolgt die Information unverzüglich und in angemessener Form, vorbehalten bleiben die besonderen Vorschriften bei Betriebsübergang und Massenentlassung (Art. 24 ff. dieser Vereinbarung). Eine Information an die GAV-Vertragspartner erfolgt bei Betriebsübergang und Massenentlassung (Art. 25 Abs. 5 und 27 dieser Vereinbarung). | *2* Bei ausserordentlichen Ereignissen erfolgt die Information unverzüglich und in angemessener Form, vorbehalten bleiben die besonderen Vorschriften bei Betriebsübergang und Massenentlassung (Art. 24 ff. dieser ~~Vereinbarung~~ Zusatzvereinbarung). Eine Information an die GAV-Vertragspartner erfolgt bei Betriebsübergang und Massenentlassung (Art. 25 Abs. 5 und 27 ~~Vereinbarung~~ Zusatzvereinbarung). | *2* Bei ausserordentlichen Ereignissen erfolgt die Information unverzüglich und in angemessener Form, vorbehalten bleiben die besonderen Vorschriften bei Betriebsübergang und Massenentlassung (Art. 24 ff. dieser Zusatzvereinbarung). Eine Information an die GAV-Vertragspartner erfolgt bei Betriebsübergang und Massenentlassung (Art. 25 Abs. 5 und 27 dieser Zusatzvereinbarung). |
| *3* Die Information kann erfolgen:<br>a) schriftlich an die Arbeitnehmenden oder mündlich an einer Betriebsversammlung;<br>b) oder mündlich an einer Sitzung der Arbeitnehmervertretung, sofern eine solche vorhanden ist. | (unverändert) | *3* Die Information kann erfolgen:<br>a) schriftlich an die Arbeitnehmenden oder mündlich an einer Betriebsversammlung;<br>b) oder mündlich an einer Sitzung der Arbeitnehmervertretung, sofern eine solche vorhanden ist. |
| ***Kapitel 3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge*** | ***Kapitel 3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge*** | ***Kapitel 3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge*** |
| **Art. 5 Grundsatz** | **Art. 5 Grundsatz** | **Art. 5 Grundsatz** |
| *1* Der Betrieb und die Arbeitnehmenden arbeiten zur Gewährleistung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge zusammen. | (unverändert) | *1* Der Betrieb und die Arbeitnehmenden arbeiten zur Gewährleistung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge zusammen. |
| *2* Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Wahrung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge ein. Grundlage bilden insbesondere:<br>a) die gesetzlichen Vorschriften und Weisungen;<br>b) die sozialpartnerschaftlich getragene und von der EKAS genehmigte Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe»;<br>c) die Empfehlungen und Programme des «Forums für Arbeitssicherheit auf dem Bau»;<br>d) die Dienstleistungen der Beratungsstelle für Arbeitssicherheit (BfA). | *2* Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Wahrung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge ein. Grundlage bilden insbesondere:<br>a) die gesetzlichen Vorschriften und Weisungen;<br>b) die sozialpartnerschaftlich getragene und von der EKAS genehmigte Branchenlösung für das Bauhauptgewerbe (ehemals «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe»);<br>c) die Empfehlungen und Programme des «Forums für Arbeitssicherheit auf dem Bau»;<br>d) die Dienstleistungen der Beratungsstelle für Arbeitssicherheit (BfA). | *2* Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Wahrung und Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge ein. Grundlage bilden insbesondere:<br>a) die gesetzlichen Vorschriften und Weisungen;<br>b) die sozialpartnerschaftlich getragene und von der EKAS genehmigte Branchenlösung für das Bauhauptgewerbe (ehemals «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe»);<br>c) die Empfehlungen und Programme des «Forums für Arbeitssicherheit auf dem Bau»;<br>d) die Dienstleistungen der Beratungsstelle für Arbeitssicherheit (BfA). |
| **Art. 6 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers** | **Art. 6 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers** | **Art. 6 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers** |
| *1* Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. | (unverändert) | *1* Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. |
| *2* Der Arbeitgeber sorgt insbesondere dafür, dass:<br>a) alle in seinem Betrieb bzw. auf seiner Baustelle beschäftigten Arbeitnehmenden, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmenden anderer Betriebe, die in seinem Auftrag arbeiten, über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge frühzeitig und ausreichend informiert und erstmals in der Baubranche Mitarbeitende in der Probezeit in einer halbtägigen Sicherheitsinstruktion ausgebildet werden;<br>b) eine «Kontaktperson Arbeitssicherheit» (sog. «Kopas») gemäss Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» bestimmt ist, die entsprechend ausgebildet und mit der Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben betraut ist. | *2* Der Arbeitgeber sorgt insbesondere dafür, dass:<br>a) alle in seinem Betrieb bzw. auf seiner Baustelle beschäftigten Arbeitnehmenden, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmenden anderer Betriebe, die in seinem Auftrag arbeiten, über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge frühzeitig und ausreichend informiert und erstmals in der Baubranche Mitarbeitende in der Probezeit in einer halbtägigen Sicherheitsinstruktion ausgebildet werden;<br>b) eine «Kontaktperson Arbeitssicherheit» (sog. «Kopas») gemäss Branchenlösung «~~Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe~~ für das Bauhauptgewerbe bestimmt ist, die entsprechend ausgebildet und mit der Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben betraut ist. | *2* Der Arbeitgeber sorgt insbesondere dafür, dass:<br>a) alle in seinem Betrieb bzw. auf seiner Baustelle beschäftigten Arbeitnehmenden, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmenden anderer Betriebe, die in seinem Auftrag arbeiten, über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge frühzeitig und ausreichend informiert und erstmals in der Baubranche Mitarbeitende in der Probezeit in einer halbtägigen Sicherheitsinstruktion ausgebildet werden;<br>b) eine «Kontaktperson Arbeitssicherheit» (sog. «Kopas») gemäss Branchenlösung für das Bauhauptgewerbe bestimmt ist, die entsprechend ausgebildet und mit der Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben betraut ist. |
| *3* Durch eine frühzeitige und umfassende Information und Ausbildung sollen die Arbeitnehmenden in der Lage sein, im Rahmen ihrer Verantwortlichkeit jederzeit selbständig und sachgemäss zu handeln. | (unverändert) | *3* Durch eine frühzeitige und umfassende Information und Ausbildung sollen die Arbeitnehmenden in der Lage sein, im Rahmen ihrer Verantwortlichkeit jederzeit selbständig und sachgemäss zu handeln. |
| **Art. 7 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden** | **Art. 7 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden** | **Art. 7 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden** |
| *1* Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. | (unverändert) | *1* Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. |
| *2* Die Arbeitnehmenden sind berechtigt, Vorschläge sowie Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge dem Betrieb zu unterbreiten. | (unverändert) | *2* Die Arbeitnehmenden sind berechtigt, Vorschläge sowie Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge dem Betrieb zu unterbreiten. |

| | | |
|---|---|---|
| *3* Der einzelne Arbeitnehmende hat bezüglich Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit folgende Pflichten:<br>a) er befolgt die Weisungen des Arbeitgebers;<br>b) er benutzt die notwendige persönliche Schutzausrüstung und trägt geeignetes Schuhwerk;<br>*c)* bei Erkennen von Mängeln, welche die Arbeitssicherheit beeinträchtigen, beseitigt er die Mängel soweit möglich oder meldet sie dem Vorgesetzten;<br>*d)* er versetzt sich nicht in einen Zustand, in dem er sich selbst oder andere Menschen gefährdet oder das ihm anvertraute Material der Beschädigung aussetzen könnte. | (unverändert) | *3* Der einzelne Arbeitnehmende hat bezüglich Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit folgende Pflichten:<br>a) er befolgt die Weisungen des Arbeitgebers;<br>b) er benutzt die notwendige persönliche Schutzausrüstung und trägt geeignetes Schuhwerk;<br>*c)* bei Erkennen von Mängeln, welche die Arbeitssicherheit beeinträchtigen, beseitigt er die Mängel soweit möglich oder meldet sie dem Vorgesetzten;<br>*d)* er versetzt sich nicht in einen Zustand, in dem er sich selbst oder andere Menschen gefährdet oder das ihm anvertraute Material der Beschädigung aussetzen könnte. |
| **Art. 8 Betriebsbesuche** | **Art. 8 Betriebsbesuche** | **Art. 8 Betriebsbesuche** |
| *1* Die Arbeitnehmenden im Betrieb sind über Betriebsbesuche der Vollzugsbehörden der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge rechtzeitig vom Betrieb zu benachrichtigen. Der Betrieb teilt das Ergebnis sowie allfällige Anordnungen der Vollzugsbehörden den Arbeitnehmenden mit. | (unverändert) | *1* Die Arbeitnehmenden im Betrieb sind über Betriebsbesuche der Vollzugsbehörden der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge rechtzeitig vom Betrieb zu benachrichtigen. Der Betrieb teilt das Ergebnis sowie allfällige Anordnungen der Vollzugsbehörden den Arbeitnehmenden mit. |
| *2* Die Arbeitnehmenden können nach Rücksprache mit dem Betrieb die zu-ständigen Vollzugsbehörden zu einem Betriebsbesuch auffordern. | (unverändert) | *2* Die Arbeitnehmenden können nach Rücksprache mit dem Betrieb die zu-ständigen Vollzugsbehörden zu einem Betriebsbesuch auffordern. |
| **Art. 9 Informationsbeschaffung** | **Art. 9 Informationsbeschaffung** | **Art. 9 Informationsbeschaffung** |
| Die Arbeitnehmenden können nach Rücksprache mit dem Betrieb bei Behörden und externen Spezialisten der Arbeitssicherheit sowie Lieferanten die für die Sicherheit und die Gesundheitsvorsorge notwendigen Informationen einholen. Sofern externe Stellen der Arbeitssicherheit oder Gesundheitsvorsorge angegangen werden sollen, ist vorgängig mit dem Betrieb die Kostenfrage zu regeln. | (unverändert) | Die Arbeitnehmenden können nach Rücksprache mit dem Betrieb bei Behörden und externen Spezialisten der Arbeitssicherheit sowie Lieferanten, die für die Sicherheit und die Gesundheitsvorsorge notwendigen Informationen einholen. Sofern externe Stellen der Arbeitssicherheit oder Gesundheitsvorsorge angegangen werden sollen, ist vorgängig mit dem Betrieb die Kostenfrage zu regeln. |
| **Art. 10 Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge in der Arbeitnehmervertretung** | **Art. 10 Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge in der Arbeitnehmervertretung** | **Art. 10 Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge in der Arbeitnehmervertretung** |
| 1 Soweit eine Arbeitnehmervertretung besteht, kann diese aus ihrer Mitte eine besondere Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheits-vorsorge bestimmen. | (unverändert) | 1 Soweit eine Arbeitnehmervertretung besteht, kann diese aus ihrer Mitte eine besondere Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheits-vorsorge bestimmen. |
| 2 Die Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge soll auf zweckmässige Art und Weise aus- und weitergebildet werden. Sofern vom Arbeitgeber angeordnet, gilt die für die Aus- und Weiterbildung verwendete Zeit als Arbeitszeit. | (unverändert) | 2 Die Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge soll auf zweckmässige Art und Weise aus- und weitergebildet werden. Sofern vom Arbeitgeber angeordnet, gilt die für die Aus- und Weiterbildung verwendete Zeit als Arbeitszeit. |
| 3 Arbeitnehmende sind berechtigt, sich in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes an die Person für Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge oder an die «Kontaktperson für Sicherheitsfragen» (Kopas) zu wenden. | (unverändert) | 3 Arbeitnehmende sind berechtigt, sich in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes an die Person für Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge oder an die «Kontaktperson für Sicherheitsfragen» (Kopas) zu wenden. |
| 4 Die zuständige paritätische Kommission kann von den Arbeitnehmenden bzw. vom Betrieb angerufen werden, wenn:<br>a) der Betrieb Regeln der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge im Rahmen der Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» verletzt und die Arbeitnehmenden weder bei der «Kontaktperson für Arbeitssicherheit» (Kopas) noch beim Arbeitgeber Gehör finden;<br>b) die «Person für Fragen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge» trotz Aufforderung durch den Betrieb ihren Pflichten im Rahmen der Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe» nicht nachkommt. | 4 Die zuständige paritätische Kommission kann von den Arbeitnehmenden bzw. vom Betrieb angerufen werden, wenn:<br>a) der Betrieb Regeln der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge im Rahmen der Branchenlösung «~~Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge für das Bauhauptgewerbe~~ sichre» verletzt und die Arbeitnehmenden weder bei der «Kontaktperson für Arbeitssicherheit» (Kopas) noch beim Arbeitgeber Gehör finden;<br>b) die ~~«Person für Fragen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge»~~ «Kontaktperson für Arbeitssicherheit» (Kopas) trotz Aufforderung durch den Betrieb ihren Pflichten im Rahmen der Branchenlösung «~~Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge~~ für das Bauhauptgewerbe nicht nachkommt. | 4 Die zuständige paritätische Kommission kann von den Arbeitnehmenden bzw. vom Betrieb angerufen werden, wenn:<br>a) der Betrieb Regeln der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge im Rahmen der Branchenlösung «sicuro» verletzt und die Arbeitnehmenden weder bei der «Kontaktperson für Arbeitssicherheit» (Kopas) noch beim Arbeitgeber Gehör finden;<br>b) die «Kontaktperson für Arbeitssicherheit» (Kopas) trotz Aufforderung durch den Betrieb ihren Pflichten im Rahmen der Branchenlösung für das Bauhauptgewerbe nicht nachkommt. |
| ***Kapitel 4 Besondere betriebliche Situationen*** | ***Kapitel 4 ~~Besondere betriebliche Situationen~~ Kurzarbeit*** | ***Kapitel 4 Kurzarbeit*** |

| | | |
|---|---|---|
| **Unterkapitel 1 Massnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit und Betriebseinstellung** | ~~**Unterkapitel 1 Massnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit und Betriebseinstellung**~~ | |
| | **Art. 11 Grundsatz** | **Art. 11 Grundsatz** |
| | Kurzarbeit soll so angesetzt werden, dass der gesetzliche Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht werden kann. | Kurzarbeit soll so angesetzt werden, dass der gesetzliche Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht werden kann. |
| **Art. 11 Überstunden** | **Art. ~~11~~ 12 Überstunden** | **Art. 12 Überstunden** |
| Überstundenarbeit in den Betrieben ist auf ein Minimum zu beschränken und einzig in sachlich begründeten oder zeitlich dringenden Fällen anzuordnen unter Berücksichtigung der entsprechenden Bestimmungen im Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe sowie allfälligen Bestimmungen in den lokalen oder sektionalen Gesamtarbeitsverträgen. Die Überstundenarbeit soll in Freizeit kompensiert werden. | Überstundenarbeit in den Betrieben ist auf ein Minimum zu beschränken und einzig in sachlich begründeten oder zeitlich dringenden Fällen anzuordnen unter Berücksichtigung der entsprechenden Bestimmungen im ~~Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe~~ LMV sowie allfälligen Bestimmungen in den lokalen ~~oder sektionalen~~ Gesamtarbeitsverträgen. Die Überstundenarbeit soll in Freizeit kompensiert werden. | Überstundenarbeit in den Betrieben ist auf ein Minimum zu beschränken und einzig in sachlich begründeten oder zeitlich dringenden Fällen anzuordnen unter Berücksichtigung der entsprechenden Bestimmungen im LMV sowie allfälligen Bestimmungen in den lokalen Gesamtarbeitsverträgen. Die Überstundenarbeit soll in Freizeit kompensiert werden. |
| **Art. 12 Akkordlohnarbeit** | **Art. ~~12~~ 13 Akkordlohnarbeit** | **Art. 13 Akkordlohnarbeit** |
| In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. Möglichkeiten sollen Akkordlohnarbeiten nur ausnahmsweise und nur dann betriebsfremden Akkordanten übertragen werden, wenn die entsprechende Arbeit nicht durch betriebseigenes Personal technisch einwandfrei und wirtschaftlich ausgeführt werden kann. | (unverändert) | In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. Möglichkeiten sollen Akkordlohnarbeiten nur ausnahmsweise und nur dann betriebsfremden Akkordanten übertragen werden, wenn die entsprechende Arbeit nicht durch betriebseigenes Personal technisch einwandfrei und wirtschaftlich ausgeführt werden kann. |
| **Art. 13 AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfen** | **Art. ~~13~~ 14 AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfen** | **Art. 14 AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfen** |
| In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. Möglichkeiten sollen AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfsbeschäftigte in erster Linie zum Aussetzen der Arbeit veranlasst werden. Soziale Aspekte sind dabei zu berücksichtigen. | (unverändert) | In Zeiten beschränkter Beschäftigungsaussichten bzw. Möglichkeiten sollen AHV-Rentner, Pensionierte und Aushilfsbeschäftigte in erster Linie zum Aussetzen der Arbeit veranlasst werden. Soziale Aspekte sind dabei zu berücksichtigen. |
| **Unterkapitel 2 Dauer und Modalitäten der Kurzarbeit oder einer vorübergehenden Betriebsschliessung** | ~~**Unterkapitel 2 Dauer und Modalitäten der Kurzarbeit oder einer vorübergehenden Betriebsschliessung**~~ | |
| **Art. 14 Grundsatz** | ~~**Art. 14 Grundsatz**~~ | |
| Kurzarbeit soll so angesetzt werden, dass der gesetzliche Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht werden kann. | ~~Kurzarbeit soll so angesetzt werden, dass der gesetzliche Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung geltend gemacht werden kann.~~ | |
| **Art. 15 Anordnung von Kurzarbeit** | **Art. 15 Anordnung von Kurzarbeit** | **Art. 15 Anordnung von Kurzarbeit** |
| *1* Der Betrieb kann Kurzarbeit anordnen, wenn:<br>a) der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und der Arbeitsausfall je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmenden insgesamt geleistet werden (Art. 32 AVIG),<br>b) die Anmeldung rechtzeitig bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle erfolgte (Art. 36 AVIG),<br>c) die betroffenen Arbeitnehmenden rechtzeitig informiert worden sind und<br>d) jeder einzelne betroffene Arbeitnehmende seine Zustimmung, die aus Beweis- gründen schriftlich erfolgen sollte, erteilt hat. | (unverändert) | *1* Der Betrieb kann Kurzarbeit anordnen, wenn:<br>a) der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und der Arbeitsausfall je Abrechnungsperiode mindestens 10 Prozent der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmenden insgesamt geleistet werden (Art. 32 AVIG),<br>b) die Anmeldung rechtzeitig bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle erfolgte (Art. 36 AVIG),<br>c) die betroffenen Arbeitnehmenden rechtzeitig informiert worden sind und<br>d) jeder einzelne betroffene Arbeitnehmende seine Zustimmung, die aus Beweis- gründen schriftlich erfolgen sollte, erteilt hat. |
| *2* Sind die Voraussetzungen nach Abs. 1 dieses Artikels nicht vollständig erfüllt, hat der Betrieb nach Art. 324 Abs. 1 OR den Lohn für die Ausfallstunden zu entrichten | (unverändert) | *2* Sind die Voraussetzungen nach Abs. 1 dieses Artikels nicht vollständig erfüllt, hat der Betrieb nach Art. 324 Abs. 1 OR den Lohn für die Ausfallstunden zu entrichten |
| *3* Der Betrieb teilt die Anordnung von Kurzarbeit unverzüglich der zuständigen paritätischen Berufskommission mit. | (unverändert) | *3* Der Betrieb teilt die Anordnung von Kurzarbeit unverzüglich der zuständigen paritätischen Berufskommission mit. |
| **Art. 16 Entschädigung und Geltendmachung des Anspruchs** | **Art. 16 Entschädigung und Geltendmachung des Anspruchs** | **Art. 16 Entschädigung und Geltendmachung des Anspruchs** |
| *1* Der Betrieb ist nach Art. 37 AVIG verpflichtet:<br>a) die Kurzarbeitsentschädigung vorzuschiessen und den Arbeitnehmenden<br>b) am ordentlichen Zahlungstermin auszurichten, die Kurzarbeitsentschädigung für die Karenzzeit zu seinen Lasten zu übernehmen und | (unverändert) | *1* Der Betrieb ist nach Art. 37 AVIG verpflichtet:<br>a) die Kurzarbeitsentschädigung vorzuschiessen und den Arbeitnehmenden<br>b) am ordentlichen Zahlungstermin auszurichten, die Kurzarbeitsentschädigung für die Karenzzeit zu seinen Lasten zu übernehmen und |

| | | |
|---|---|---|
| c) während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarte Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit zu bezahlen. | | c) während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarte Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit zu bezahlen. |
| *2* Für die Geltendmachung von Kurzarbeitsentschädigungs-Ansprüchen wird empfohlen, sich an die ALV-Zahlstellen der Vertragsparteien des Landesmantelvertrages zu wenden. | *2* Für die Geltendmachung von Kurzarbeitsentschädigungs-Ansprüchen wird empfohlen, sich an die ALV-Zahlstellen der Vertragsparteien des ~~Landesmantelvertrages~~ LMV zu wenden. | *2* Für die Geltendmachung von Kurzarbeitsentschädigungs-Ansprüchen wird empfohlen, sich an die ALV-Zahlstellen der Vertragsparteien des LMV zu wenden. |
| **Art. 17 Befristung der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung** | **Art. 17 Befristung der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung** | **Art. 17 Befristung der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung** |
| Die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit oder der befristeten Betriebseinstellung legt der Betrieb vor Beginn und nach Absprache mit den Arbeitnehmenden fest. Dauer und Meldepflicht richten sich nach dem AVIG. | (unverändert) | Die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit oder der befristeten Betriebseinstellung legt der Betrieb vor Beginn und nach Absprache mit den Arbeitnehmenden fest. Dauer und Meldepflicht richten sich nach dem AVIG. |
| **Art. 18 Gleichbehandlung der Beschäftigten** | **Art. 18 Gleichbehandlung der Beschäftigten** | **Art. 18 Gleichbehandlung der Beschäftigten** |
| Es ist darauf zu achten, dass bei Kurzarbeit oder bei befristeter Betriebseinstellung nach Möglichkeit für alle Beschäftigten die gleichen Bedingungen gelten. Sind lediglich einzelne Baustellen oder Betriebsabteilungen betroffen, ist eine sinnvolle Rotation vorzusehen. | (unverändert) | Es ist darauf zu achten, dass bei Kurzarbeit oder bei befristeter Betriebseinstellung nach Möglichkeit für alle Beschäftigten die gleichen Bedingungen gelten. Sind lediglich einzelne Baustellen oder Betriebsabteilungen betroffen, ist eine sinnvolle Rotation vorzusehen. |
| **Art. 19 Lohnanspruch** | **Art. 19 Lohnanspruch** | **Art. 19 Lohnanspruch** |
| Arbeitnehmende im Stunden- oder Monatslohn bzw. Arbeitnehmende mit monatlich ausgeglichener Entlöhnung sind grundsätzlich gleich zu behandeln. Für die infolge Kurzarbeit ausfallenden Arbeitsstunden wird bei den im -Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden eine Lohnkürzung im Verhältnis der ausfallenden Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit vorgenommen. | (unverändert) | Arbeitnehmende im Stunden- oder Monatslohn bzw. Arbeitnehmende mit monatlich ausgeglichener Entlöhnung sind grundsätzlich gleich zu behandeln. Für die infolge Kurzarbeit ausfallenden Arbeitsstunden wird bei den im -Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden eine Lohnkürzung im Verhältnis der ausfallenden Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit vorgenommen. |
| **Art. 20 Feiertage während der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung** | **Art. 20 Feiertage während der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung** | **Art. 20 Feiertage während der Kurzarbeit oder der Betriebseinstellung** |
| Feiertage, die in eine Periode von Kurzarbeit oder einer Betriebseinstellung fallen (soweit nicht an die Ferien angerechnet), sind mit den reduzierten, während der Kurzarbeit oder Betriebseinstellung massgebenden Arbeitsstunden zu entschädigen, sofern sie nicht durch Lohnprozente abgegolten werden. Allfällig anders lautende Bestimmungen in lokalen oder sektionalen Gesamtarbeitsverträgen gehen vor. | Feiertage, die in eine Periode von Kurzarbeit oder einer Betriebseinstellung fallen (soweit nicht an die Ferien angerechnet), sind mit den reduzierten, während der Kurzarbeit oder Betriebseinstellung massgebenden Arbeitsstunden zu entschädigen, sofern sie nicht durch Lohnprozente abgegolten werden. Allfällig anders lautende Bestimmungen in lokalen ~~oder sektionalen~~ Gesamtarbeitsverträgen gehen vor. | Feiertage, die in eine Periode von Kurzarbeit oder einer Betriebseinstellung fallen (soweit nicht an die Ferien angerechnet), sind mit den reduzierten, während der Kurzarbeit oder Betriebseinstellung massgebenden Arbeitsstunden zu entschädigen, sofern sie nicht durch Lohnprozente abgegolten werden. Allfällig anders lautende Bestimmungen in lokalen Gesamtarbeitsverträgen gehen vor. |
| **Art. 21 Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung** | **Art. 21 Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung** | **Art. 21 Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung** |
| Bei Kurzarbeit, vorübergehender Betriebseinstellung oder gänzlicher Arbeitslosigkeit ist die Prämienzahlung mit den Sozialversicherern unverzüglich abzuklären. Grundsätzlich gilt, dass erkrankte Arbeitnehmende während einer Periode von Kurzarbeit oder Betriebseinstellung ungekürzte Taggeldleistungen beziehen. Die Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung sollen nicht höher sein, als die Ansprüche der Arbeitnehmenden ohne Eintritt des Krankheitsfalles gegenüber Arbeitgeber und Arbeitslosenversicherung gesamthaft betragen würden. | (unverändert) | Bei Kurzarbeit, vorübergehender Betriebseinstellung oder gänzlicher Arbeitslosigkeit ist die Prämienzahlung mit den Sozialversicherern unverzüglich abzuklären. Grundsätzlich gilt, dass erkrankte Arbeitnehmende während einer Periode von Kurzarbeit oder Betriebseinstellung ungekürzte Taggeldleistungen beziehen. Die Leistungen der Krankentaggeld-Versicherung sollen nicht höher sein, als die Ansprüche der Arbeitnehmenden ohne Eintritt des Krankheitsfalles gegenüber Arbeitgeber und Arbeitslosenversicherung gesamthaft betragen würden. |
| **Art. 22 Beiträge an die AHV, IV, EO und ALV, berufliche Vorsorge und Unfallversicherung, Kinderzulagen** | **Art. 22 Beiträge an die AHV, IV, EO und ALV, berufliche Vorsorge und Unfallversicherung, Kinderzulagen** | **Art. 22 Beiträge an die AHV, IV, EO und ALV, berufliche Vorsorge und Unfallversicherung, Kinderzulagen** |
| *1* Nach Art. 37 lit. c AVIG ist der Betrieb verpflichtet, während der Kurzarbeit entsprechend der normalen Arbeitszeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen. Der Betrieb ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen. | (unverändert) | *1* Nach Art. 37 lit. c AVIG ist der Betrieb verpflichtet, während der Kurzarbeit entsprechend der normalen Arbeitszeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen. Der Betrieb ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmenden vom Lohn abzuziehen. |
| *2* Die Beitragspflicht an die Familienausgleichskassen bzw. die Auszahlung der Kinderzulagen bei Kurzarbeit und befristeter Betriebseinstellung richtet sich nach der kantonalen Gesetzgebung. | *2* Die Beitragspflicht an die Familienausgleichskassen bzw. die Auszahlung der Kinderzulagen bei Kurzarbeit und befristeter Betriebseinstellung richtet sich nach der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung. | *2* Die Beitragspflicht an die Familienausgleichskassen bzw. die Auszahlung der Kinderzulagen bei Kurzarbeit und befristeter Betriebseinstellung richtet sich nach der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung. |
| **Art. 23 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- und Zivildienst und Ferienentschädigung** | **Art. 23 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- und Zivildienst und Ferienentschädigung** | **Art. 23 Lohnzahlung bei Militär-, Schutz- und Zivildienst und Ferienentschädigung** |
| *1* Die gesamtarbeitsvertraglich festgelegten Entschädigungen werden auch bei Kurzarbeit und bei befristeter Betriebseinstellung ungekürzt ausbezahlt. | (unverändert) | *1* Die gesamtarbeitsvertraglich festgelegten Entschädigungen werden auch bei Kurzarbeit und bei befristeter Betriebseinstellung ungekürzt ausbezahlt. |

| | | |
|---|---|---|
| *2* Bei Ferienbezug während der Kurzarbeit oder der vorübergehenden Betriebseinstellung wird die Entschädigung aufgrund der normalen Arbeitszeit ausgerichtet. | (unverändert) | *2* Bei Ferienbezug während der Kurzarbeit oder der vorübergehenden Betriebseinstellung wird die Entschädigung aufgrund der normalen Arbeitszeit ausgerichtet. |
| **Unterkapitel 3 Betriebsübergang und Massenentlassung** | **~~Unterkapitel 3~~ Kapitel 5 Betriebsübergang und Massenentlassung** | ***Kapitel 5 Betriebsübergang und Massenentlassung*** |
| **Art. 24 Begriffe** | **Art. 24 Begriffe** | **Art. 24 Begriffe** |
| *1* Bei Betriebsübergang wird der Betrieb gesamthaft oder teilweise einem Dritten übertragen. Dabei gehen die Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Dritten (Erwerber) über. Die einzelnen Arbeitnehmenden können diese Übertragung ablehnen. Falls ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar ist, muss der Dritte (Erwerber) den Gesamtarbeitsvertrag während eines Jahres einhalten, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet. | (unverändert) | *1* Bei Betriebsübergang wird der Betrieb gesamthaft oder teilweise einem Dritten übertragen. Dabei gehen die Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Dritten (Erwerber) über. Die einzelnen Arbeitnehmenden können diese Übertragung ablehnen. Falls ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar ist, muss der Dritte (Erwerber) den Gesamtarbeitsvertrag während eines Jahres einhalten, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet. |
| *2* Als Massenentlassung gelten Kündigungen von Arbeitsverhältnissen, die der Betrieb innert 30 Tagen ausspricht, wenn:<br>a) der Grund nicht im Zusammenhang mit der Person der Arbeitnehmenden steht und<br>b) folgende Arbeitnehmende betroffen sind:<br>1. mindestens 10 in Betrieben, die in der Regel zwischen 20 und 100 Arbeit-nehmende beschäftigen;<br>2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmenden in Betrieben, die in der Regel zwischen 100 und 300 Arbeitnehmende beschäftigen;<br>3. mindestens 30 Arbeitnehmende in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmende beschäftigen. | (unverändert) | *2* Als Massenentlassung gelten Kündigungen von Arbeitsverhältnissen, die der Betrieb innert 30 Tagen ausspricht, wenn:<br>a) der Grund nicht im Zusammenhang mit der Person der Arbeitnehmenden steht und<br>b) folgende Arbeitnehmende betroffen sind:<br>1. mindestens 10 in Betrieben, die in der Regel zwischen 20 und 100 Arbeit-nehmende beschäftigen;<br>2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmenden in Betrieben, die in der Regel zwischen 100 und 300 Arbeitnehmende beschäftigen;<br>mindestens 30 Arbeitnehmende in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmende beschäftigen. (unverändert) |
| **Art. 25 Konsultation der Arbeitnehmenden und Meldepflichten** | **Art. 25 Konsultation der Arbeitnehmenden und Meldepflichten** | **Art. 25 Konsultation der Arbeitnehmenden und Meldepflichten** |
| *1* Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil einem Dritten übertragen, so hat der alte Arbeitgeber in Anwendung von Art. 333 a OR die Arbeitnehmenden rechtzeitig mündlich oder schriftlich zu informieren über<br>a) den Grund des Übergangs sowie<br>b) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden. | (unverändert) | *1* Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil einem Dritten übertragen, so hat der alte Arbeitgeber in Anwendung von Art. 333 a OR die Arbeitnehmenden rechtzeitig mündlich oder schriftlich zu informieren über<br>a) den Grund des Übergangs sowie<br>b) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden. |
| *2* Sind im Zusammenhang mit dem Übergang Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmenden betreffen, ist den Arbeitnehmenden rechtzeitig die Möglichkeit zur Mitsprache einzuräumen.[8] | (unverändert) | *2* Sind im Zusammenhang mit dem Übergang Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmenden betreffen, ist den Arbeitnehmenden rechtzeitig die Möglichkeit zur Mitsprache einzuräumen.[8] |
| *3* Ist eine Massenentlassung im Sinne des Gesetzes (Art. 335 d OR) vorgesehen, hat der Betrieb die Arbeitnehmenden zu informieren und sie zur Mitsprache einzuladen, wie die Kündigungen ganz oder teilweise vermieden werden können. | (unverändert) | *3* Ist eine Massenentlassung im Sinne des Gesetzes (Art. 335 d OR) vorgesehen, hat der Betrieb die Arbeitnehmenden zu informieren und sie zur Mitsprache einzuladen, wie die Kündigungen ganz oder teilweise vermieden werden können. |
| *4* Der Arbeitgeber teilt den Arbeitnehmenden schriftlich und unter Kopie an das zuständige kantonale Arbeitsamt mit:<br>a) die Gründe der Massenentlassung,<br>b) die Zahl der Arbeitnehmenden, denen gekündigt werden soll,<br>c) die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmenden und<br>d) den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen. | (unverändert) | *4* Der Arbeitgeber teilt den Arbeitnehmenden schriftlich und unter Kopie an das zuständige kantonale Arbeitsamt mit:<br>a) die Gründe der Massenentlassung,<br>b) die Zahl der Arbeitnehmenden, denen gekündigt werden soll,<br>c) die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmenden und<br>d) den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen. |
| *5* Der Betrieb informiert die zuständige paritätische Berufskommission sowie die zuständigen GAV-Partner rechtzeitig über einen Betriebsübergang oder eine Massenentlassung. | (unverändert) | *5* Der Betrieb informiert die zuständige paritätische Berufskommission sowie die zuständigen GAV-Partner rechtzeitig über einen Betriebsübergang oder eine Massenentlassung. |
| **Art. 26 Entlassungskriterien** | **Art. 26 Entlassungskriterien** | **Art. 26 Entlassungskriterien** |
| Bei einer beabsichtigten Massenentlassung sollten folgende Kriterien beachtet werden:<br>a) persönliche Verhältnisse, | (unverändert) | Bei einer beabsichtigten Massenentlassung sollten folgende Kriterien beachtet werden:<br>a) persönliche Verhältnisse, |

| | | |
|---|---|---|
| b) Familienstand, Kinderzahl und Unterstützungspflichten,<br>c) Dauer der Betriebszugehörigkeit und Qualifikation,<br>d) berufliche Mobilität. | | b) Familienstand, Kinderzahl und Unterstützungspflichten,<br>c) Dauer der Betriebszugehörigkeit und Qualifikation,<br>d) berufliche Mobilität. |
| **Art. 27 Zusammenarbeit mit dem kantonalen Arbeitsamt und den GAV-Vertragspartnern** | **Art. 27 Zusammenarbeit mit dem kantonalen Arbeitsamt und den GAV-Vertragspartnern** | **Art. 27 Zusammenarbeit mit dem kantonalen Arbeitsamt und den GAV-Vertragspartnern** |
| *1* Der Betrieb teilt dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt schriftlich eine beabsichtigte Massenentlassung mit;[10] den betroffenen Arbeitnehmenden ist eine Kopie dieser Mitteilung zuzustellen. | (unverändert) | *1* Der Betrieb teilt dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt schriftlich eine beabsichtigte Massenentlassung mit;[10] den betroffenen Arbeitnehmenden ist eine Kopie dieser Mitteilung zuzustellen. |
| *2* Das zuständige kantonale Arbeitsamt sucht zusammen mit dem Betrieb und den GAV-Vertragsparteien nach Lösungen. Die betroffenen Arbeitnehmenden können dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt ihre Bemerkungen einreichen. | (unverändert) | *2* Das zuständige kantonale Arbeitsamt sucht zusammen mit dem Betrieb und den GAV-Vertragsparteien nach Lösungen. Die betroffenen Arbeitnehmenden können dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt ihre Bemerkungen einreichen. |
| *3* Kommt der Arbeitgeber der Konsultationspflicht gemäss Art. 335f OR nicht nach, sind die im Zusammenhang mit einer Massenentlassung ausgesprochenen Kündigungen missbräuchlich. | (unverändert) | *3* Kommt der Arbeitgeber der Konsultationspflicht gemäss Art. 335f OR nicht nach, sind die im Zusammenhang mit einer Massenentlassung ausgesprochenen Kündigungen missbräuchlich. |
| **Art. 28 Sozialplan** | **Art. 28 Sozialplan** | **Art. 28 Sozialplan** |
| *1* Der Betrieb ist gehalten, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan auszuarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll. | (unverändert) | *1* Der Betrieb ist gehalten, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan auszuarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll. |
| *2* Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit den betroffenen Arbeit-nehmenden zu führen. Die Vertragsparteien des LMV können auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmenden beigezogen werden. | (unverändert) | *2* Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit den betroffenen Arbeit-nehmenden zu führen. Die Vertragsparteien des LMV können auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmenden beigezogen werden. |
| ***Kapitel 5 Arbeitnehmervertretung*** | ***Kapitel ~~5~~ 6 Arbeitnehmervertretung*** | ***Kapitel 6 Arbeitnehmervertretung*** |
| **Art. 29 Bildung einer Arbeitnehmervertretung** | **Art. 29 Bildung einer Arbeitnehmervertretung** | **Art. 29 Bildung einer Arbeitnehmervertretung** |
| *1* In Betrieben oder Betriebsteilen mit mehr als 50 Arbeitnehmenden kann ein Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmenden (in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmenden mindestens 100 Arbeitnehmende) eine Urabstimmung über die Durchführung einer Wahl zur Bestellung einer Arbeitnehmervertretung verlangen. Der Arbeitgeber führt zusammen mit den Arbeitnehmenden eine Wahl durch, sofern die Urabstimmung eine Mehrheit für die Durchführung einer Wahl ergeben hat. | (unverändert) | *1* In Betrieben oder Betriebsteilen mit mehr als 50 Arbeitnehmenden kann ein Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmenden (in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmenden mindestens 100 Arbeitnehmende) eine Urabstimmung über die Durchführung einer Wahl zur Bestellung einer Arbeitnehmervertretung verlangen. Der Arbeitgeber führt zusammen mit den Arbeitnehmenden eine Wahl durch, sofern die Urabstimmung eine Mehrheit für die Durchführung einer Wahl ergeben hat. |
| *2* Sowohl die Urabstimmung als auch die Bestellung der Arbeitnehmervertretung erfolgen in allgemeiner und freier Wahl. | (unverändert) | *2* Sowohl die Urabstimmung als auch die Bestellung der Arbeitnehmervertretung erfolgen in allgemeiner und freier Wahl. |
| **Art. 30 Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlkreise** | **Art. 30 Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlkreise** | **Art. 30 Wahlberechtigung, Wählbarkeit und Wahlkreise** |
| *1* Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmenden (inkl. Lehrlinge), die:<br>a) länger als sieben Monate im Betrieb tätig und fest angestellt sind,<br>b) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und<br>c) das 18. Lebensjahr zurückgelegt haben. | (unverändert) | *1* Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmenden (inkl. Lehrlinge), die:<br>a) länger als sieben Monate im Betrieb tätig und fest angestellt sind,<br>b) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und<br>c) das 18. Lebensjahr zurückgelegt haben. |
| *2* Die Durchführung der Wahl legt der Betrieb zusammen mit den Arbeitnehmenden in einem Reglement fest. | (unverändert) | *2* Die Durchführung der Wahl legt der Betrieb zusammen mit den Arbeitnehmenden in einem Reglement fest. |
| *3* Es können Wahlkreise, wie beispielsweise Baustellenpersonal, kaufmännisches Personal, Kader, gebildet werden. Die Wählbarkeit darf in Bezug auf das Lebens- und Dienstalter sowie die Art der Anstellung eingeschränkt werden. | (unverändert) | *3* Es können Wahlkreise, wie beispielsweise Baustellenpersonal, kaufmännisches Personal, Kader, gebildet werden. Die Wählbarkeit darf in Bezug auf das Lebens- und Dienstalter sowie die Art der Anstellung eingeschränkt werden. |
| **Art. 31 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung** | **Art. 31 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung** | **Art. 31 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung** |
| *1* Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung besitzen im Betrieb eine Vertrauensstellung. Sie sind verpflichtet, Stillschweigen zu bewahren über Informationen, die ihnen vertraulich mitgeteilt wurden. Sie bewahren ebenfalls Stillschweigen über persönliche Belange innerhalb und ausserhalb des Betriebes. Vor allfälligen Mitteilungen an die Öffentlichkeit bespricht die Arbeitnehmervertretung mit dem Betrieb den Inhalt der Mitteilung. | (unverändert) | *1* Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung besitzen im Betrieb eine Vertrauensstellung. Sie sind verpflichtet, Stillschweigen zu bewahren über Informationen, die ihnen vertraulich mitgeteilt wurden. Sie bewahren ebenfalls Stillschweigen über persönliche Belange innerhalb und ausserhalb des Betriebes. Vor allfälligen Mitteilungen an die Öffentlichkeit bespricht die Arbeitnehmervertretung mit dem Betrieb den Inhalt der Mitteilung. |

| | | |
|---|---|---|
| *2* Zusammen mit der Arbeitnehmervertretung legt der Betrieb in einem Reglement fest:<br>a) die Aufgaben der Arbeitnehmervertretung, soweit sie nicht aus dem Gesetz oder aus dieser Vereinbarung hervorgehen und<br>b) die Stufen der Mitwirkung, wie Information, Mitsprache, Mitentscheidung, bei der Erfüllung der einzelnen Aufgaben. | (unverändert) | *2* Zusammen mit der Arbeitnehmervertretung legt der Betrieb in einem Reglement fest:<br>a) die Aufgaben der Arbeitnehmervertretung, soweit sie nicht aus dem Gesetz oder aus dieser Vereinbarung hervorgehen und<br>b) die Stufen der Mitwirkung, wie Information, Mitsprache, Mitentscheidung, bei der Erfüllung der einzelnen Aufgaben. |
| *3* Der Betrieb legt zusammen mit der Arbeitnehmervertretung fest, welche Tätigkeiten während der Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen. | (unverändert) | *3* Der Betrieb legt zusammen mit der Arbeitnehmervertretung fest, welche Tätigkeiten während der Arbeitszeit ausgeübt werden dürfen. |
| *4* Der Betrieb soll den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung genügend Zeit für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit einräumen. Der Besuch von Veranstaltungen oder Kursen, für die Arbeitszeit beansprucht wird, ist frühzeitig dem Betrieb zu melden. Der Betrieb entscheidet, ob die ausgefallene Arbeitszeit bezahlt wird oder nicht. | (unverändert) | *4* Der Betrieb soll den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung genügend Zeit für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit einräumen. Der Besuch von Veranstaltungen oder Kursen, für die Arbeitszeit beansprucht wird, ist frühzeitig dem Betrieb zu melden. Der Betrieb entscheidet, ob die ausgefallene Arbeitszeit bezahlt wird oder nicht. |
| **Art. 32 Zusammenarbeit** | **Art. 32 Zusammenarbeit** | **Art. 32 Zusammenarbeit** |
| *1* Die Arbeitnehmervertretung arbeitet mit dem Betrieb (Geschäftsleitung) nach Treu und Glauben zusammen. Der Betrieb unterstützt die Arbeitnehmervertretung in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten. | (unverändert) | *1* Die Arbeitnehmervertretung arbeitet mit dem Betrieb (Geschäftsleitung) nach Treu und Glauben zusammen. Der Betrieb unterstützt die Arbeitnehmervertretung in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten. |
| *2* Der Betrieb (Geschäftsleitung) soll die Arbeitnehmervertretung frühzeitig über wichtige, sie berührende Entscheidungen, wie wirtschaftliche und personelle Lage im Betrieb, informieren. | (unverändert) | *2* Der Betrieb (Geschäftsleitung) soll die Arbeitnehmervertretung frühzeitig über wichtige, sie berührende Entscheidungen, wie wirtschaftliche und personelle Lage im Betrieb, informieren. |
| *3* Die Arbeitnehmervertretung stützt sich bei ihrer Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den sie vertretenen Arbeitnehmenden. Sie orientiert die Arbeitnehmenden regelmässig über ihre Tätigkeit sowie über Informationen, die sie vom Betrieb (Geschäftsleitung) erhalten hat und die nicht als vertraulich bezeichnet sind. | (unverändert) | *3* Die Arbeitnehmervertretung stützt sich bei ihrer Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den sie vertretenen Arbeitnehmenden. Sie orientiert die Arbeitnehmenden regelmässig über ihre Tätigkeit sowie über Informationen, die sie vom Betrieb (Geschäftsleitung) erhalten hat und die nicht als vertraulich bezeichnet sind. |
| *4* Die Arbeitnehmervertretung kann sich jederzeit an die Vertragsparteien des LMV wenden und Ratschläge einholen. | (unverändert) | *4* Die Arbeitnehmervertretung kann sich jederzeit an die Vertragsparteien des LMV wenden und Ratschläge einholen. |
| ***Kapitel 6 Schlussbestimmungen*** | ***Kapitel ~~6~~ 7 Schlussbestimmungen*** | ***Kapitel 7 Schlussbestimmungen*** |
| **Art. 33 Meinungsverschiedenheiten** | **Art. 33 Meinungsverschiedenheiten** | **Art. 33 Meinungsverschiedenheiten** |
| *1* Meinungsverschiedenheiten sind der paritätischen Berufskommission zu unterbreiten; diese sucht die Parteien zu einigen. Kommt keine Einigung zustande, können die ordentlichen Gerichte angerufen werden. | (unverändert) | *1* Meinungsverschiedenheiten sind der paritätischen Berufskommission zu unterbreiten; diese sucht die Parteien zu einigen. Kommt keine Einigung zustande, können die ordentlichen Gerichte angerufen werden. |
| *2* Die betroffenen Verbände sind klageberechtigt; allerdings geht ihr Anspruch nur auf Feststellung. | (unverändert) | *2* Die betroffenen Verbände sind klageberechtigt; allerdings geht ihr Anspruch nur auf Feststellung. |
| **Art. 34 Inkrafttreten und Dauer** | **Art. 34 Inkrafttreten und Dauer** | **Art. 34 Inkrafttreten und Dauer** |
| Diese inhaltlich unveränderte Zusatzvereinbarung zum LMV tritt mit dem LMV in Kraft und dauert grundsätzlich solange wie der LMV läuft. Sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird. | Diese ~~inhaltlich unveränderte~~ Zusatzvereinbarung zum LMV tritt mit dem LMV in Kraft und dauert grundsätzlich solange wie der LMV läuft. Sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird. | Diese Zusatzvereinbarung zum LMV tritt mit dem LMV in Kraft und dauert grundsätzlich solange wie der LMV läuft. Sie erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird. |

| BISHER | NEU (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | NEU (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **Anhang 6 Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen «Unterkunftsvereinbarung»** | **~~Anhang 6~~ Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen «Unterkunftsvereinbarung»** | **Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen «Unterkunftsvereinbarung»** |
| ***Kapitel 1 Zweck und Geltungsbereich*** | ***Kapitel 1 Zweck und Geltungsbereich*** | ***Kapitel 1 Zweck und Geltungsbereich*** |
| **Art. 1 Zweck** | **Art. 1 Zweck** | **Art. 1 Zweck** |
| *1* Die vorliegende Zusatzvereinbarung wird in Anwendung von Art. 9 LMV mit dem Zweck erlassen:<br>a) den Arbeitnehmenden, insbesondere den saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthaltern, angemessene Unterkünfte zur Verfügung zu stellen;<br>b) den Aufenthalt und die Ordnung auf Baustellen zu regeln. | *1* Die vorliegende Zusatzvereinbarung wird in Anwendung von Art. ~~9~~ 11 LMV mit dem Zweck erlassen:<br>a) den Arbeitnehmenden, insbesondere den saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthaltern, angemessene Unterkünfte zur Verfügung zu stellen;<br>b) den Aufenthalt und die Ordnung auf Baustellen zu regeln. | *1* Die vorliegende Zusatzvereinbarung wird in Anwendung von Art. 11 LMV mit dem Zweck erlassen:<br>a) den Arbeitnehmenden, insbesondere den saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthaltern, angemessene Unterkünfte zur Verfügung zu stellen;<br>b) den Aufenthalt und die Ordnung auf Baustellen zu regeln. |
| *2* Dadurch sollen berechtigten Anliegen der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden Rechnung getragen und das Ansehen des Bauhauptgewerbes in der Öffentlichkeit verbessert werden. | (unverändert) | *2* Dadurch sollen berechtigten Anliegen der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden Rechnung getragen und das Ansehen des Bauhauptgewerbes in der Öffentlichkeit verbessert werden. |
| **Art. 2 Geltungsbereich** | **Art. 2 Geltungsbereich** | **Art. 2 Geltungsbereich** |
| *1* Der Geltungsbereich dieser Zusatzvereinbarung umfasst alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden des Bauhauptgewerbes auf dem Gebiet der ganzen Schweiz nach Art. 1 bis 3 LMV, soweit nicht öffentlich-rechtliche Vorschriften entgegenstehen. | *1* Der Geltungsbereich dieser Zusatzvereinbarung umfasst alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden des Bauhauptgewerbes auf dem Gebiet der ganzen Schweiz nach Art. 1 bis ~~3~~ 5 LMV, soweit nicht öffentlich-rechtliche Vorschriften entgegenstehen. | *1* Der Geltungsbereich dieser Zusatzvereinbarung umfasst alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden des Bauhauptgewerbes auf dem Gebiet der ganzen Schweiz nach Art. 1 bis 5 LMV, soweit nicht öffentlich-rechtliche Vorschriften entgegenstehen. |
| *2* Der sachliche Geltungsbereich umfasst:<br>a) alle Unterkünfte, die Bauunternehmer ihren Arbeitnehmenden für Wohnzwecke zur Verfügung stellen; für Zimmer, Studios und Wohnungen gelten diese Bestimmungen sinngemäss;<br>b) alle Unterkünfte, die Bauunternehmer ihren Arbeitnehmenden insbesondere auf Grossbaustellen temporär zur Verfügung stellen;<br>c) Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen auf Baustellen. | (unverändert) | *2* Der sachliche Geltungsbereich umfasst:<br>a) alle Unterkünfte, die Bauunternehmer ihren Arbeitnehmenden für Wohnzwecke zur Verfügung stellen; für Zimmer, Studios und Wohnungen gelten diese Bestimmungen sinngemäss;<br>b) alle Unterkünfte, die Bauunternehmer ihren Arbeitnehmenden insbesondere auf Grossbaustellen temporär zur Verfügung stellen;<br>c) Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen auf Baustellen. |
| *3* Öffentlich-rechtliche Vorschriften, die weiter gehen als die Bestimmungen dieses Reglements, bleiben vorbehalten. | (unverändert) | *3* Öffentlich-rechtliche Vorschriften, die weiter gehen als die Bestimmungen dieses Reglements, bleiben vorbehalten. |
| ***Kapitel 2 Unterkünfte*** | ***Kapitel 2 Unterkünfte*** | ***Kapitel 2 Unterkünfte*** |
| **Art. 3 Generelle Anforderungen** | **Art. 3 Generelle Anforderungen** | **Art. 3 Generelle Anforderungen** |
| *1* Gesundes Wohnen und die Sicherheit von Bewohnern und Besuchern müssen entsprechend den bestehenden Normen für Wohnzwecke, wie öffentlich-rechtliche Vorschriften, Brandschutzvorschriften usw., gewährleistet sein. | (unverändert) | *1* Gesundes Wohnen und die Sicherheit von Bewohnern und Besuchern müssen entsprechend den bestehenden Normen für Wohnzwecke, wie öffentlich-rechtliche Vorschriften, Brandschutzvorschriften usw., gewährleistet sein. |
| *2* Der Lärm- und Schallschutz nach innen und aussen hat den Anforderungen für Wohnzwecke zu entsprechen. | (unverändert) | *2* Der Lärm- und Schallschutz nach innen und aussen hat den Anforderungen für Wohnzwecke zu entsprechen. |
| *3* Unterkunftsräume (inkl. Sanitärräume) müssen beheizbar sein. | (unverändert) | *3* Unterkunftsräume (inkl. Sanitärräume) müssen beheizbar sein. |
| *4* Für die Bewohner muss eine Telefonstation in der Nähe (Richtwert: 150 m) erreichbar sein. In Unterkünften muss ab zehn Bewohnern eine Telefonstation (Richtwert: je 10–15 Bewohner eine Telefonstation) zur Verfügung stehen. | (unverändert) | *4* Für die Bewohner muss eine Telefonstation in der Nähe (Richtwert: 150 m) erreichbar sein. In Unterkünften muss ab zehn Bewohnern eine Telefonstation (Richtwert: je 10–15 Bewohner eine Telefonstation) zur Verfügung stehen. |
| **Art. 4 Verpflegungseinrichtungen (Kantinen, Küchen und Gemeinschaftsküchen)** | **Art. 4 Verpflegungseinrichtungen (Kantinen, Küchen und Gemeinschaftsküchen)** | **Art. 4 Verpflegungseinrichtungen (Kantinen, Küchen und Gemeinschaftsküchen)** |
| *1* Bei Unterkünften ist die Möglichkeit einer warmen Verpflegung der Bewohner sicherzustellen. Dazu bestehen folgende Möglichkeiten:<br>a) Kantinenbetrieb;<br>b) Küchen/Gemeinschaftsküchen zum Selbstkochen;<br>c) auswärtig organisierte Verpflegungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung. | (unverändert) | *1* Bei Unterkünften ist die Möglichkeit einer warmen Verpflegung der Bewohner sicherzustellen. Dazu bestehen folgende Möglichkeiten:<br>a) Kantinenbetrieb;<br>b) Küchen/Gemeinschaftsküchen zum Selbstkochen;<br>c) auswärtig organisierte Verpflegungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung. |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| *2* Kantinen: Für Kantinen gilt Folgendes:<br>a) bei Kantinenbetrieb bzw. auswärtiger Verpflegung ist die Möglichkeit des Bezuges bzw. der Zubereitung von heissem Wasser in der Unterkunft zu gewährleisten;<br>b) für die Einrichtung und den Betrieb sind die öffentlich-rechtlichen Vorschriften zu beachten. | (unverändert) | *2* Kantinen: Für Kantinen gilt Folgendes:<br>a) bei Kantinenbetrieb bzw. auswärtiger Verpflegung ist die Möglichkeit des Bezuges bzw. der Zubereitung von heissem Wasser in der Unterkunft zu gewährleisten;<br>b) für die Einrichtung und den Betrieb sind die öffentlich-rechtlichen Vorschriften zu beachten. |
| *3* Küchen und Gemeinschaftsküchen: Für Küchen und Gemeinschaftsküchen gilt Folgendes:<br>a) Gemeinschaftsküchen sind wie folgt auszurüsten:<br>1. Kochstellen (z. B. elektrische Kochplatten) sind in genügender Anzahl bereitzustellen. (Richtwert: für ein bis acht Personen pro Person eine Kochstelle; für je zwei weitere Personen 1 zusätzliche Kochstelle.) Bei Schichtbetrieb kann diese Norm unterschritten werden;<br>2. Spültröge mit Kalt- und Warmwasser;<br>3. Kühlschränke/Kühlmöglichkeiten mit genügend Kapazität (soweit möglich: abschliessbar);<br>4. geeignete persönliche Aufbewahrungskästen für Lebensmittel für Gemeinschaftsunterkünfte abschliessbar (Minimalwert: 100 Liter);<br>b) Gemeinschaftsküchen ohne separaten Aufenthalts- bzw. Essraum sind zulässig bis 12 Personen, soweit deren Bewegungsfreiheit nicht unnötig eingeschränkt wird. Pro Person ist ein Sitzplatz mit zugehörigem Tisch und genügend grosser Rüstfläche vorzusehen;<br>c) Gemeinschaftsküchen mit separatem Aufenthalts- und Essraum haben genügend grosse Rüsttische und Bewegungsfläche aufzuweisen. | (unverändert) | *3* Küchen und Gemeinschaftsküchen: Für Küchen und Gemeinschaftsküchen gilt Folgendes:<br>a) Gemeinschaftsküchen sind wie folgt auszurüsten:<br>1. Kochstellen (z. B. elektrische Kochplatten) sind in genügender Anzahl bereitzustellen. (Richtwert: für ein bis acht Personen pro Person eine Kochstelle; für je zwei weitere Personen 1 zusätzliche Kochstelle.) Bei Schichtbetrieb kann diese Norm unterschritten werden;<br>2. Spültröge mit Kalt- und Warmwasser;<br>3. Kühlschränke/Kühlmöglichkeiten mit genügend Kapazität (soweit möglich: abschliessbar);<br>4. geeignete persönliche Aufbewahrungskästen für Lebensmittel für Gemeinschaftsunterkünfte abschliessbar (Minimalwert: 100 Liter);<br>b) Gemeinschaftsküchen ohne separaten Aufenthalts- bzw. Essraum sind zulässig bis 12 Personen, soweit deren Bewegungsfreiheit nicht unnötig eingeschränkt wird. Pro Person ist ein Sitzplatz mit zugehörigem Tisch und genügend grosser Rüstfläche vorzusehen;<br>c) Gemeinschaftsküchen mit separatem Aufenthalts- und Essraum haben genügend grosse Rüsttische und Bewegungsfläche aufzuweisen. |
| **Art. 5 Ess- und Aufenthaltsräume** | **Art. 5 Ess- und Aufenthaltsräume** | **Art. 5 Ess- und Aufenthaltsräume** |
| Ess- und Aufenthaltsräume sind wohnlich zu gestalten und mit den nötigen Möbeln auszustatten. Zur Ausrüstung gehört je Person eine Sitzgelegenheit (mit Rückenlehne) mit zugehöriger Tischfläche. Bei Schichtbetrieb kann diese Norm unterschritten werden. | (unverändert) | Ess- und Aufenthaltsräume sind wohnlich zu gestalten und mit den nötigen Möbeln auszustatten. Zur Ausrüstung gehört je Person eine Sitzgelegenheit (mit Rückenlehne) mit zugehöriger Tischfläche. Bei Schichtbetrieb kann diese Norm unterschritten werden. |
| **Art. 6 Schlafzimmer** | **Art. 6 Schlafzimmer** | **Art. 6 Schlafzimmer** |
| *1* Schlafzimmer bei neuen permanenten Unterkünften haben mindestens folgende Bodenflächen aufzuweisen:<br>a) 1-Bett-Zimmer (8 m2);<br>b) 2-Bett-Zimmer (12 m2). | (unverändert) | *1* Schlafzimmer bei neuen permanenten Unterkünften haben mindestens folgende Bodenflächen aufzuweisen:<br>a) 1-Bett-Zimmer (8 m2);<br>b) 2-Bett-Zimmer (12 m2). |
| *2* Kajütenbetten und 3- oder 4-Bett-Zimmer in bestehenden Unterkünften (16 m2 bzw. 20 m2) sind nur im Einzelfall und unter Berücksichtigung von Art. 20 dieser Zusatzvereinbarung zulässig. | (unverändert) | *2* Kajütenbetten und 3- oder 4-Bett-Zimmer in bestehenden Unterkünften (16 m2 bzw. 20 m2) sind nur im Einzelfall und unter Berücksichtigung von Art. 20 dieser Zusatzvereinbarung zulässig. |
| *3* Jeder Bewohner hat Anspruch auf ein einwandfreies Bett mit Bettzeug so-wie neben weiteren Ablagemöglichkeiten einen abschliessbaren einteiligen Schrank (ca. 1.00 bis 1.20 x 0.60 x 1.80 m) und Sitzgelegenheit (mit Rückenlehne) mit Tisch/Stromanschluss. | (unverändert) | *3* Jeder Bewohner hat Anspruch auf ein einwandfreies Bett mit Bettzeug so-wie neben weiteren Ablagemöglichkeiten einen abschliessbaren einteiligen Schrank (ca. 1.00 bis 1.20 x 0.60 x 1.80 m) und Sitzgelegenheit (mit Rückenlehne) mit Tisch/Stromanschluss. |
| **Art. 7 Sanitäre Einrichtungen** | **Art. 7 Sanitäre Einrichtungen** | **Art. 7 Sanitäre Einrichtungen** |
| *1* Für alle Unterkünfte sind vorzusehen:<br>a) WC- und Pissoir-Anlagen, Lavabos und Duschen unter Einhaltung folgen-der Richtwerte:<br>1. Sitz-WC: 1 je 5 Personen,<br>2. Pissoir: 1 je 7 Personen,<br>3. Lavabo: 1 je 2 Personen, | (unverändert) | *1* Für alle Unterkünfte sind vorzusehen:<br>a) WC- und Pissoir-Anlagen, Lavabos und Duschen unter Einhaltung folgen-der Richtwerte:<br>1. Sitz-WC: 1 je 5 Personen,<br>2. Pissoir: 1 je 7 Personen,<br>3. Lavabo: 1 je 2 Personen, |

| BISHER | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| 4. Dusche: 1 je 5 Personen;<br>b) Rasiersteckdosen;<br>c) die oben erwähnten Richtwerte gelten für Unterkünfte und sind für Zimmer, Studios und Wohnungen sinngemäss anzuwenden. | | 4. Dusche: 1 je 5 Personen;<br>b) Rasiersteckdosen;<br>c) die oben erwähnten Richtwerte gelten für Unterkünfte und sind für Zimmer, Studios und Wohnungen sinngemäss anzuwenden. |
| *2* Für das Waschen und Trocknen von Kleidungsstücken sind ausserhalb der Schlafräume geeignete Einrichtungen (z. B. Waschmaschinen, Trocknungsräume oder Tumbler) zur Verfügung zu stellen, oder es ist ein Wäschereinigungsdienst zu organisieren. | (unverändert) | *2* Für das Waschen und Trocknen von Kleidungsstücken sind ausserhalb der Schlafräume geeignete Einrichtungen (z. B. Waschmaschinen, Trocknungsräume oder Tumbler) zur Verfügung zu stellen, oder es ist ein Wäschereinigungsdienst zu organisieren. |
| *3* Verbindungen zwischen Schlaf- und Sanitärtrakt sind gedeckt und beleuchtbar einzurichten. | (unverändert) | *3* Verbindungen zwischen Schlaf- und Sanitärtrakt sind gedeckt und beleuchtbar einzurichten. |
| **Art. 8 Temporäre Unterkünfte** | **Art. 8 Temporäre Unterkünfte** | **Art. 8 Temporäre Unterkünfte** |
| Bei temporären Unterkünften (z. B. für die Dauer einer Baustelle) können die Werte nach Art. 3 bis 7 dieses Reglements, unter Information an die zuständige paritätische Berufskommission, angemessen unterschritten werden. | Bei temporären Unterkünften (z. B. für die Dauer einer Baustelle) können die Werte nach Art. 3 bis 7 ~~dieses Reglements~~ dieser Zusatzvereinbarung, unter Information an die zuständige paritätische Berufskommission, angemessen unterschritten werden. | Bei temporären Unterkünften (z. B. für die Dauer einer Baustelle) können die Werte nach Art. 3 bis 7 dieser Zusatzvereinbarung, unter Information an die zuständige paritätische Berufskommission, angemessen unterschritten werden. |
| **Art. 9 Betriebsvorschriften** | **Art. 9 Betriebsvorschriften** | **Art. 9 Betriebsvorschriften** |
| *1* Die Betriebsvorschriften für Unterkünfte sind in einer Hausordnung in der Sprache der Bewohner aufzuführen. Die Hausordnung regelt insbesondere:<br>a) die regelmässige Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten für eine hygienische Nutzung,<br>b) die Benützung der allgemeinen Räume,<br>c) das Verbot der Zubereitung warmer Verpflegung in den Schlafräumen,<br>d) die Anweisungen hinsichtlich Waschen und Trocknen von Kleidungsstücken,<br>e) das Rauchverbot in gewissen Räumen,<br>f) den sparsamen Energieverbrauch,<br>g) das Besuchs- und Gastrecht,<br>h) die Nachtruhe,<br>i) die Parkierungsvorschriften,<br>k) die Ordnung in der Umgebung der Unterkünfte,<br>l) das Verhalten bei Notfällen und Erster Hilfe,<br>m) das Vorgehen zum Abschluss einer Diebstahlversicherung. | (unverändert) | *1* Die Betriebsvorschriften für Unterkünfte sind in einer Hausordnung in der Sprache der Bewohner aufzuführen. Die Hausordnung regelt insbesondere:<br>a) die regelmässige Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten für eine hygienische Nutzung,<br>b) die Benützung der allgemeinen Räume,<br>c) das Verbot der Zubereitung warmer Verpflegung in den Schlafräumen,<br>d) die Anweisungen hinsichtlich Waschen und Trocknen von Kleidungsstücken,<br>e) das Rauchverbot in gewissen Räumen,<br>f) den sparsamen Energieverbrauch,<br>g) das Besuchs- und Gastrecht,<br>h) die Nachtruhe,<br>i) die Parkierungsvorschriften,<br>k) die Ordnung in der Umgebung der Unterkünfte,<br>l) das Verhalten bei Notfällen und Erster Hilfe,<br>m) das Vorgehen zum Abschluss einer Diebstahlversicherung. |
| *2* Der Logisgeber organisiert:<br>a) die Erneuerung der Bettwäsche alle zwei Wochen,<br>b) Desinfizierung und Reinigung der Wolldecken und Matratzen vor der Abgabe,<br>c) die Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten,<br>d) die umweltgerechte Abfallbeseitigung,<br>e) den Wäschedienst,<br>f) den Postdienst und gewährleistet die persönliche und diskrete Zustellung,<br>g) den Notfalldienst bzw. Erste Hilfe Kasten (mindestens 1 je Gebäude). Der Kranke bzw. der Verunfallte ist entsprechend seiner Krankheit bzw. seinem Unfall individuell unterzubringen,<br>h) den Gebrauch der Feuerlöscheinrichtungen sowie die Instruktion für den Brandfall. | (unverändert) | *2* Der Logisgeber organisiert:<br>a) die Erneuerung der Bettwäsche alle zwei Wochen,<br>b) Desinfizierung und Reinigung der Wolldecken und Matratzen vor der Abgabe,<br>c) die Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten,<br>d) die umweltgerechte Abfallbeseitigung,<br>e) den Wäschedienst,<br>f) den Postdienst und gewährleistet die persönliche und diskrete Zustellung,<br>g) den Notfalldienst bzw. Erste Hilfe Kasten (mindestens 1 je Gebäude). Der Kranke bzw. der Verunfallte ist entsprechend seiner Krankheit bzw. seinem Unfall individuell unterzubringen,<br>h) den Gebrauch der Feuerlöscheinrichtungen sowie die Instruktion für den Brandfall. |
| **Art. 10 Logiskosten** | **Art. 10 Logiskosten** | **Art. 10 Logiskosten** |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| *1* Die Logiskosten sind unter Berücksichtigung der Anlage- und Betriebskosten sowie des Komforts festzusetzen und sollen grundsätzlich kostendeckend sein; einzelvertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten. | (unverändert) | *1* Die Logiskosten sind unter Berücksichtigung der Anlage- und Betriebskosten sowie des Komforts festzusetzen und sollen grundsätzlich kostendeckend sein; einzelvertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten. |
| *2* Die unterzeichneten Vertragsparteien erarbeiten Grundlagen für die Berechnung der Logiskosten zuhanden der lokalen Vertragsparteien bzw. der lokalen paritätischen Kommissionen (siehe Beilage zu dieser Zusatzvereinbarung «Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten»). | *2* Die ~~unterzeichneten~~ Vertragsparteien erarbeiten Grundlagen für die Berechnung der Logiskosten zuhanden der lokalen Vertragsparteien bzw. der lokalen paritätischen Kommissionen ~~(siehe Beilage zu dieser Zusatzvereinbarung «Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten»).~~ | *2* Die Vertragsparteien erarbeiten Grundlagen für die Berechnung der Logiskosten zuhanden der lokalen Vertragsparteien bzw. der lokalen paritätischen Kommissionen. |
| | *3* Gestützt auf Abs. 2 dieses Artikels werden insbesondere die folgenden Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten herangezogen:<br>a) Anlagekosten:<br>1. Abschreibungen auf Gebäude,<br>2. Abschreibungen auf Einrichtungen,<br>3. Kalkulatorische Zinsen.<br>Die lokale Praxis des Mietrechtes wird sinngemäss berücksichtigt.<br>b) Betriebskosten:<br>1. Unterhalt,<br>2. Strom, Wasser, Reinigung, TV, Wäsche usw.,<br>*3.* Heizung,<br>*4.* Gebühren und Versicherungen. | *3* Gestützt auf Abs. 2 dieses Artikels werden insbesondere die folgenden Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten herangezogen:<br>a) Anlagekosten:<br>4. Abschreibungen auf Gebäude,<br>5. Abschreibungen auf Einrichtungen,<br>6. Kalkulatorische Zinsen.<br>Die lokale Praxis des Mietrechtes wird sinngemäss berücksichtigt.<br>b) Betriebskosten:<br>1. Unterhalt,<br>2. Strom, Wasser, Reinigung, TV, Wäsche usw.,<br>*3.* Heizung,<br>*4.* Gebühren und Versicherungen. |
| ***Kapitel 3 Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen auf Baustellen*** | ***Kapitel 3 Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen auf Baustellen*** | ***Kapitel 3 Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen auf Baustellen*** |
| **Art. 11 Allgemeine Ansprüche** | **Art. 11 Allgemeine Ansprüche** | **Art. 11 Allgemeine Ansprüche** |
| Auf allen Baustellen sind unter Vorbehalt von Art. 14 dieser Zusatzvereinbarung Aufenthaltsräume und sanitäre Anlagen einzurichten und unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Es handelt sich um Baracken, Container oder Bauwagen, die mit einem geschlossenen Boden versehen sind. Diese Anlagen müssen ausreichend gross dimensioniert und verschliessbar sein. | (unverändert) | Auf allen Baustellen sind unter Vorbehalt von Art. 14 dieser Zusatzvereinbarung Aufenthaltsräume und sanitäre Anlagen einzurichten und unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Es handelt sich um Baracken, Container oder Bauwagen, die mit einem geschlossenen Boden versehen sind. Diese Anlagen müssen ausreichend gross dimensioniert und verschliessbar sein. |
| **Art. 12 Aufenthaltsräume auf Baustellen** | **Art. 12 Aufenthaltsräume auf Baustellen** | **Art. 12 Aufenthaltsräume auf Baustellen** |
| *1* Aufenthaltsräume müssen:<br>a) den feuerpolizeilichen Vorschriften entsprechen,<br>b) gut belüftbar und heizbar sein,<br>c) Tisch und Sitzplatz für jeden Benützer aufweisen,<br>d) über eine geordnete Garderobe verfügen,<br>e) die Möglichkeit zur Vorbereitung von warmen Getränken vorsehen und soweit realisierbar auch die Zubereitung von einfachen warmen Mahlzeiten unter Berücksichtigung allfälliger gesetzlicher Vorschriften ermöglichen. | (unverändert) | *1* Aufenthaltsräume müssen:<br>a) den feuerpolizeilichen Vorschriften entsprechen,<br>b) gut belüftbar und heizbar sein,<br>c) Tisch und Sitzplatz für jeden Benützer aufweisen,<br>d) über eine geordnete Garderobe verfügen,<br>e) die Möglichkeit zur Vorbereitung von warmen Getränken vorsehen und soweit realisierbar auch die Zubereitung von einfachen warmen Mahlzeiten unter Berücksichtigung allfälliger gesetzlicher Vorschriften ermöglichen. |
| *2* Für das Trocknen nasser Arbeitskleider sind vom Arbeitgeber geeignete Massnahmen zu treffen, damit am nächsten Arbeitstag mit trockenen Arbeitskleidern weitergearbeitet werden kann. | (unverändert) | *2* Für das Trocknen nasser Arbeitskleider sind vom Arbeitgeber geeignete Massnahmen zu treffen, damit am nächsten Arbeitstag mit trockenen Arbeitskleidern weitergearbeitet werden kann. |
| **Art. 13 Sanitäre Einrichtungen auf Baustellen** | **Art. 13 Sanitäre Einrichtungen auf Baustellen** | **Art. 13 Sanitäre Einrichtungen auf Baustellen** |
| *1* Zu jeder Baustelle gehört die entsprechende sanitäre Einrichtung mit Trinkwasser, ausreichender Waschgelegenheit und Abortanlagen; sie sind bei Bedarf nach Geschlechtern zu trennen. | (unverändert) | *1* Zu jeder Baustelle gehört die entsprechende sanitäre Einrichtung mit Trinkwasser, ausreichender Waschgelegenheit und Abortanlagen; sie sind bei Bedarf nach Geschlechtern zu trennen. |
| *2* Abortanlagen sind unter Einhaltung der Abwasservorschriften an eine Kanalisation anzuschliessen, andernfalls sind Trockenaborte zu installieren. Je 20 Arbeitnehmenden ist ein Abort einzurichten. Aborte sind genügend belüftbar und mit einer Beleuchtung zu versehen. Die Verwendung von Toilettenwagen oder Sanitärbaracken auf Baustellen wird empfohlen. Sind in Roh-bauten oder Umbauten Aborte in genügender Zahl vorhanden, die von den | (unverändert) | *2* Abortanlagen sind unter Einhaltung der Abwasservorschriften an eine Kanalisation anzuschliessen, andernfalls sind Trockenaborte zu installieren. Je 20 Arbeitnehmenden ist ein Abort einzurichten. Aborte sind genügend belüftbar und mit einer Beleuchtung zu versehen. Die Verwendung von Toilettenwagen oder Sanitärbaracken auf Baustellen wird empfohlen. Sind in Roh-bauten oder Umbauten Aborte in genügender Zahl vorhanden, die von den |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| Arbeitnehmenden benützt werden können, erübrigt sich die Einrichtung von Abortanlagen. | | Arbeitnehmenden benützt werden können, erübrigt sich die Einrichtung von Abortanlagen. |
| **Art. 14 Ausnahmen** | **Art. 14 Ausnahmen** | **Art. 14 Ausnahmen** |
| Sind bei kurzfristigen Baustellen Einrichtungen nach Art. 12 und 13 dieser Zusatzvereinbarung aus wirtschaftlichen oder betriebstechnischen Gründen nicht vertretbar, sorgt der Arbeitgeber durch geeignete Massnahmen für angemessene Ersatzlösungen (z.B. fahrbare Einrichtungen). | (unverändert) | Sind bei kurzfristigen Baustellen Einrichtungen nach Art. 12 und 13 dieser Zusatzvereinbarung aus wirtschaftlichen oder betriebstechnischen Gründen nicht vertretbar, sorgt der Arbeitgeber durch geeignete Massnahmen für angemessene Ersatzlösungen (z.B. fahrbare Einrichtungen). |
| **Art. 15 Betriebsvorschriften für Aufenthaltsräume und sanitäre Anlagen auf Baustellen** | **Art. 15 Betriebsvorschriften für Aufenthaltsräume und sanitäre Anlagen auf Baustellen** | **Art. 15 Betriebsvorschriften für Aufenthaltsräume und sanitäre Anlagen auf Baustellen** |
| *1* Aufenthaltsräume sind von Geräten und Material freizuhalten. Sie sind periodisch zu reinigen. | (unverändert) | *1* Aufenthaltsräume sind von Geräten und Material freizuhalten. Sie sind periodisch zu reinigen. |
| *2* Sanitäre Anlagen sind in einwandfreiem Zustand zu halten. Sie müssen täglich gereinigt und bei Bedarf desinfiziert werden. | (unverändert) | *2* Sanitäre Anlagen sind in einwandfreiem Zustand zu halten. Sie müssen täglich gereinigt und bei Bedarf desinfiziert werden. |
| *3* Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass geeignete Mittel zur Hautreinigung zur Verfügung stehen. Es muss, wenn möglich, warmes Wasser in genügender Menge vorhanden sein. | (unverändert) | *3* Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass geeignete Mittel zur Hautreinigung zur Verfügung stehen. Es muss, wenn möglich, warmes Wasser in genügender Menge vorhanden sein. |
| ***Kapitel 4 Durchführung und Kontrolle*** | ***Kapitel 4 Durchführung und Kontrolle*** | ***Kapitel 4 Durchführung und Kontrolle*** |
| **Art. 16 Pflichten des Arbeitgebers** | **Art. 16 Pflichten des Arbeitgebers** | **Art. 16 Pflichten des Arbeitgebers** |
| *1* Der Arbeitgeber sorgt für den Unterhalt der Unterkünfte und der Baustelleneinrichtungen. | (unverändert) | *1* Der Arbeitgeber sorgt für den Unterhalt der Unterkünfte und der Baustelleneinrichtungen. |
| *2* Der Arbeitgeber ernennt die verantwortliche Aufsichtsperson. | (unverändert) | *2* Der Arbeitgeber ernennt die verantwortliche Aufsichtsperson. |
| *3* Unterkünfte und Baustelleneinrichtungen sowie die darin aufbewahrten Effekten der Arbeitnehmenden sind vom Arbeitgeber gegen Feuer- und Wasserschäden zu versichern. | (unverändert) | *3* Unterkünfte und Baustelleneinrichtungen sowie die darin aufbewahrten Effekten der Arbeitnehmenden sind vom Arbeitgeber gegen Feuer- und Wasserschäden zu versichern. |
| **Art. 17 Pflichten der Arbeitnehmenden** | **Art. 17 Pflichten der Arbeitnehmenden** | **Art. 17 Pflichten der Arbeitnehmenden** |
| *1* In allen Fällen, in denen der Arbeitgeber durch schriftlichen Arbeitsvertrag verpflichtet ist, den Arbeitnehmenden eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen, haben diese die ihnen zugewiesene Unterkunft für die ganze Vertragsdauer zu beziehen. Ausnahmen sind zu vereinbaren. | (unverändert) | *1* In allen Fällen, in denen der Arbeitgeber durch schriftlichen Arbeitsvertrag verpflichtet ist, den Arbeitnehmenden eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen, haben diese die ihnen zugewiesene Unterkunft für die ganze Vertragsdauer zu beziehen. Ausnahmen sind zu vereinbaren. |
| *2* Die Arbeitnehmenden haben die Hausordnung zu befolgen. Sie sorgen insbesondere für Sauberkeit, Ruhe, Ordnung und Sicherheit (keine Kochgeräte in Zimmern, keine Bastelarbeiten an elektrischen Leitungen usw.) in den zugewiesenen Unterkünften und befolgen die Anweisungen des Arbeitgebers oder der bezeichneten Aufsichtsperson. | (unverändert) | *2* Die Arbeitnehmenden haben die Hausordnung zu befolgen. Sie sorgen insbesondere für Sauberkeit, Ruhe, Ordnung und Sicherheit (keine Kochgeräte in Zimmern, keine Bastelarbeiten an elektrischen Leitungen usw.) in den zugewiesenen Unterkünften und befolgen die Anweisungen des Arbeitgebers oder der bezeichneten Aufsichtsperson. |
| *3* Der Strom-, Gas- und Wasserverbrauch ist auf das Notwendigste zu beschränken; die Abfallentsorgung hat korrekt zu erfolgen. | (unverändert) | *3* Der Strom-, Gas- und Wasserverbrauch ist auf das Notwendigste zu beschränken; die Abfallentsorgung hat korrekt zu erfolgen. |
| *4* Die Logiskosten werden durch den Arbeitgeber mit dem Lohn verrechnet. | (unverändert) | *4* Die Logiskosten werden durch den Arbeitgeber mit dem Lohn verrechnet. |
| *5* Die Arbeitnehmenden haften für jeden Schaden, den sie absichtlich oder fahrlässig verursachen. Widersetzen sie sich mehrmals den Weisungen des Arbeitgebers- oder der verantwortlichen Aufsichtsperson, kann der Arbeitgeber die betreffenden Arbeitnehmenden nach vorgängiger Verwarnung aus der Unterkunft oder den gemeinsamen Räumen ausweisen. | (unverändert) | *5* Die Arbeitnehmenden haften für jeden Schaden, den sie absichtlich oder fahrlässig verursachen. Widersetzen sie sich mehrmals den Weisungen des Arbeitgebers- oder der verantwortlichen Aufsichtsperson, kann der Arbeitgeber die betreffenden Arbeitnehmenden nach vorgängiger Verwarnung aus der Unterkunft oder den gemeinsamen Räumen ausweisen. |
| **Art. 18 Pflichten und Kompetenzen der paritätischen Berufskommission** | **Art. 18 Pflichten und Kompetenzen der paritätischen Berufskommission** | **Art. 18 Pflichten und Kompetenzen der paritätischen Berufskommission** |
| *1* Die Kontrolle über die Einhaltung dieser Bestimmungen obliegt der zuständigen lokalen paritätischen Berufskommission. Die zuständige lokale paritätische Berufskommission ist berechtigt, Inspektionen nach Voranmeldung beim Logisgeber vorzunehmen. Bei Untertagbaustellen gilt die Zusatzvereinbarung «Untertagbau» (Anhang 12). | *1* Die Kontrolle über die Einhaltung dieser Bestimmungen obliegt der zuständigen lokalen paritätischen Berufskommission. Die zuständige lokale paritätische Berufskommission ist berechtigt, Inspektionen nach Voranmeldung beim Logisgeber vorzunehmen. Bei Untertagbaustellen gilt die Zusatzvereinbarung LMV «Untertagbauvereinbarung» ~~(Anhang 12)~~. | *1* Die Kontrolle über die Einhaltung dieser Bestimmungen obliegt der zuständigen lokalen paritätischen Berufskommission. Die zuständige lokale paritätische Berufskommission ist berechtigt, Inspektionen nach Voranmeldung beim Logisgeber vorzunehmen. Bei Untertagbaustellen gilt die Zusatzvereinbarung «Untertagbauvereinbarung». |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| *2* Klagen über die Nichteinhaltung dieses Reglements werden durch die zu-ständige lokale paritätische Berufskommission unverzüglich behandelt. | (unverändert) | *2* Klagen über die Nichteinhaltung dieses Reglements werden durch die zu-ständige lokale paritätische Berufskommission unverzüglich behandelt. |
| *3* Stellt die zuständige lokale paritätische Berufskommission Missstände fest, so setzt sie eine angemessene Frist zu deren Behebung an. Sind die Miss-stände innert Frist nicht behoben, so ergreift sie weitere Massnahmen, wie Ori-entierung der Arbeitsmarktbehörden, Submissionsbehörden, Gesundheitsamt, Mietzinsreduktion bei krassen Missständen usw. | (unverändert) | *3* Stellt die zuständige lokale paritätische Berufskommission Missstände fest, so setzt sie eine angemessene Frist zu deren Behebung an. Sind die Miss-stände innert Frist nicht behoben, so ergreift sie weitere Massnahmen, wie Ori-entierung der Arbeitsmarktbehörden, Submissionsbehörden, Gesundheitsamt, Mietzinsreduktion bei krassen Missständen usw. |
| ***Kapitel 5 Schlussbestimmungen*** | ***Kapitel 5 Schlussbestimmungen*** | ***Kapitel 5 Schlussbestimmungen*** |
| **Art. 19 Orientierung der Öffentlichkeit bei hängigen Fällen** | **Art. 19 Orientierung der Öffentlichkeit bei hängigen Fällen** | **Art. 19 Orientierung der Öffentlichkeit bei hängigen Fällen** |
| Die Vertragsparteien verpflichten sich, Massnahmen, die eine Beeinträchtigung des Ansehens des Baugewerbes bewirken können, zu unterlassen. Sie werden namentlich davon Abstand nehmen, bei Verfahren, welche vor der zuständigen paritätischen Berufskommission hängig sind oder dieser noch nicht unterbreitet wurden, an die Öffentlichkeit zu gelangen. | (unverändert) | Die Vertragsparteien verpflichten sich, Massnahmen, die eine Beeinträchtigung des Ansehens des Baugewerbes bewirken können, zu unterlassen. Sie werden namentlich davon Abstand nehmen, bei Verfahren, welche vor der zuständigen paritätischen Berufskommission hängig sind oder dieser noch nicht unterbreitet wurden, an die Öffentlichkeit zu gelangen. |
| **Art. 20 Übergangsbestimmungen** | **Art. 20 Übergangsbestimmungen** | **Art. 20 Übergangsbestimmungen** |
| Die in dieser Zusatzvereinbarung aufgestellten Normen sind für neu erstellte Unterkünfte, Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen nach Art. 2 dieser Zusatzvereinbarung seit 1. Mai 1995 in Kraft. | (unverändert) | Die in dieser Zusatzvereinbarung aufgestellten Normen sind für neu erstellte Unterkünfte, Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen nach Art. 2 dieser Zusatzvereinbarung seit 1. Mai 1995 in Kraft. |
| **Art. 21 Inkrafttreten** | **Art. 21 ~~Inkrafttreten~~ Dauer und Kündigung** | **Art. 21 Dauer und Kündigung** |
| *1* Diese Zusatzvereinbarung erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten vor Ablauf auf Ende Jahr gekündigt wird. | (unverändert) | *1* Diese Zusatzvereinbarung erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten vor Ablauf auf Ende Jahr gekündigt wird. |
| *2* Wird der Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptge-werbe (LMV) aufgelöst, tritt diese Zusatzvereinbarung in Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels in jedem Fall auf den Zeitpunkt der Auflösung des LMV ausser Kraft, es sei denn, die Vertragsparteien des LMV vereinbaren ausdrücklich eine Verlängerung. | *2* Wird der ~~Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptge-werbe (~~LMV~~)~~ aufgelöst, tritt diese Zusatzvereinbarung in Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels in jedem Fall auf den Zeitpunkt der Auflösung des LMV ausser Kraft, es sei denn, die Vertragsparteien des LMV vereinbaren ausdrücklich eine Verlängerung. | *2* Wird der LMV aufgelöst, tritt diese Zusatzvereinbarung in Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels in jedem Fall auf den Zeitpunkt der Auflösung des LMV ausser Kraft, es sei denn, die Vertragsparteien des LMV vereinbaren aus-drücklich eine Verlängerung. |
| ***Beilage zur Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen: Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten*** | ***~~Beilage zur Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen: Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten~~*** | |
| Gestützt auf Art. 10 Abs. 2 dieser Zusatzvereinbarung werden insbesondere die folgenden Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten herangezogen:<br>a) Anlagekosten:<br>1. Abschreibungen auf Gebäude,<br>2. Abschreibungen auf Einrichtungen,<br>3. Kalkulatorische Zinsen.<br>Die lokale Praxis des Mietrechtes wird sinngemäss berücksichtigt.<br>b) Betriebskosten:<br>1. Unterhalt,<br>2. Strom, Wasser, Reinigung, TV, Wäsche usw.,<br>3. Heizung,<br>4. Gebühren und Versicherungen. | ~~Gestützt auf Art. 10 Abs. 2 dieser Zusatzvereinbarung dieses Anhangs werden insbesondere die folgenden Kostenelemente für die Berechnung der Logiskos-ten herangezogen:~~<br>~~a) Anlagekosten:~~<br>~~1. Abschreibungen auf Gebäude,~~<br>~~2. Abschreibungen auf Einrichtungen,~~<br>~~3. Kalkulatorische Zinsen.~~<br>~~Die lokale Praxis des Mietrechtes wird sinngemäss berücksichtigt.~~<br>~~b) Betriebskosten:~~<br>~~1. Unterhalt,~~<br>~~2. Strom, Wasser, Reinigung, TV, Wäsche usw.,~~<br>~~3. Heizung,~~<br>~~4. Gebühren und Versicherungen.~~ | |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **Anhang 12 Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»** | **~~Anhang 12~~ Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»** | **Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»** |
| Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Art. 4 und Art. 58 LMV mit Geltung für alle Untertagbauten folgende Zusatzvereinbarung ab: | Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Art. ~~4~~ 6 und Art. ~~58~~ 53 LMV mit Geltung für alle Untertagbauten folgende Zusatzvereinbarung ab: | Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Art. 6 und Art. 53 LMV mit Geltung für alle Untertagbauten folgende Zusatzvereinbarung ab: |
| ***Kapitel 1 Allgemeines*** | ***Kapitel 1 Allgemeines*** | ***Kapitel 1 Allgemeines*** |
| **Art. 1 Stellung zum LMV** | **Art. 1 Stellung zum LMV** | **Art. 1 Stellung zum LMV** |
| *1* Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV. | (unverändert) | *1* Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV. |
| *2* Soweit sich in der Zusatzvereinbarung keine Regelungen finden, gilt der LMV und soweit sich auch dort keine Regelungen finden, gilt das Obligationenrecht. | (unverändert) | *2* Soweit sich in der Zusatzvereinbarung keine Regelungen finden, gilt der LMV und soweit sich auch dort keine Regelungen finden, gilt das Obligationenrecht. |
| *3* Bei Widersprüchen zwischen der vorliegenden Zusatzvereinbarung und dem LMV kommt der vorliegenden Vereinbarung Vorrang zu. | (unverändert) | *3* Bei Widersprüchen zwischen der vorliegenden Zusatzvereinbarung und dem LMV kommt der vorliegenden Vereinbarung Vorrang zu. |
| **Art. 2 Geltungsbereich** | **Art. 2 Geltungsbereich** | **Art. 2 Geltungsbereich** |
| Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe (Arbeitgeber) nach LMV, die Untertagbauten im Geltungsbereich des LMV ausführen. Die Vertragsparteien des LMV können diese Zusatzvereinbarung auf weitere Baustellen des Untertagbaus (insbesondere Annexbauten) ausdehnen. | Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe ~~(Arbeitgeber) nach LMV~~, die Untertagbauten nach Art. 53 im Geltungsbereich des LMV ausführen. Die Vertragsparteien des LMV können diese Zusatzvereinbarung auf weitere Baustellen des Untertagbaus (insbesondere Annexbauten) ausdehnen. | Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe, die Untertagbauten nach Art. 53 im Geltungsbereich des LMV ausführen. Die Vertragsparteien des LMV können diese Zusatzvereinbarung auf weitere Baustellen des Untertagbaus (insbesondere Annexbauten) ausdehnen. |
| **Art. 3 Allgemeinverbindlicherklärung** | **Art. 3 Allgemeinverbindlicherklärung** | **Art. 3 Allgemeinverbindlicherklärung** |
| Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass diese Zusatzvereinbarung ganz oder in wesentlichen Teilen vom Bundesrat so rasch als möglich allgemeinverbindlich erklärt wird. | (unverändert) | Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass diese Zusatzvereinbarung ganz oder in wesentlichen Teilen vom Bundesrat so rasch als möglich allgemeinverbindlich erklärt wird. |
| **Art. 4 Einhaltung der Bestimmungen** | **Art. 4 Einhaltung der Bestimmungen** | **Art. 4 Einhaltung der Bestimmungen** |
| Die vertragsschliessenden Parteien sind dafür besorgt, dass die Bestimmungen des LMV und dieser Zusatzvereinbarung auch von nicht dem Schweizerischen Baumeisterverband angeschlossenen und ausländischen am Untertagbau beteiligten Unternehmungen sowie von beigezogenen Subunternehmern und Temporärfirmen unterzeichnet und eingehalten werden. | (unverändert) | Die vertragsschliessenden Parteien sind dafür besorgt, dass die Bestimmungen des LMV und dieser Zusatzvereinbarung auch von nicht dem Schweizerischen Baumeisterverband angeschlossenen und ausländischen am Untertagbau beteiligten Unternehmungen sowie von beigezogenen Subunternehmern und Temporärfirmen unterzeichnet und eingehalten werden. |
| ***Kapitel 2 Anwendung, Durchsetzung, Kontrolle und paritätische Berufskommission im Untertagbau*** | ***Kapitel 2 Anwendung, Durchsetzung, Kontrolle und paritätische Berufskommission im Untertagbau*** | ***Kapitel 2 Anwendung, Durchsetzung, Kontrolle und paritätische Berufskommission im Untertagbau*** |
| **Art. 5 Grundsatz** | **Art. 5 Grundsatz** | **Art. 5 Grundsatz** |
| Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung sind die Vertragsparteien bzw. ist die paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig. | Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung ~~sind die Vertragsparteien bzw.~~ ist ~~die~~ eine eigene paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig. | Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung ist eine eigene paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig. |
| **Art. 6 Bestellung der paritätischen Berufskommission (PK-UT) und deren Aufgaben** | **Art. 6 Bestellung der ~~paritätischen Berufskommission (~~PK-UT~~)~~ und deren Aufgaben** | **Art. 6 Bestellung der PK-UT-und deren Aufgaben** |
| *1* Zum Zwecke der Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatz-vereinbarung besteht eine eigene paritätische Berufskommission (PK-UT), die sich aus je höchstens fünf Vertretern der an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammensetzt. | *1* ~~Zum Zwecke der Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatz-vereinbarung besteht eine eigene~~ Die ~~paritätische Berufskommission (~~PK-UT~~), die~~ setzt sich aus je höchstens fünf Vertretern der an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammen~~setzt~~. | *1* Die PK-UT setzt sich aus je höchstens fünf Vertretern der an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammen. |
| *2* Die paritätische Berufskommission (PK-UT) ist nach Art. 357 b Abs. 1 lit. c OR zur gemeinsamen Durchsetzung von Konventionalstrafen gegenüber den unterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden ermächtigt. Die eigentliche Kontrolltätigkeit kann von der paritätischen Berufskommission (PK-UT) an die lokalen paritätischen Berufskommissionen des Bauhauptgewerbes delegiert werden. | *2* Die ~~paritätische Berufskommission (~~PK-UT~~)~~ ist nach Art. 357 b Abs. 1 lit. c OR zur gemeinsamen Durchsetzung von Konventionalstrafen gegenüber den unterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden ermächtigt. Die eigentliche Kontrolltätigkeit kann von der ~~paritätischen Berufskommission (~~PK-UT~~)~~ an die lokalen paritätischen Berufskommissionen des Bauhauptgewerbes delegiert werden. | *2* Die PK-UT ist nach Art. 357 b Abs. 1 lit. c OR zur gemeinsamen Durchsetzung von Konventionalstrafen gegenüber den unterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden ermächtigt. Die eigentliche Kontrolltätigkeit kann von der PK-UT an die lokalen paritätischen Berufskommissionen des Bauhauptgewerbes delegiert werden. |
| *3* Die Aufgaben der paritätischen Berufskommission (PK-UT) richten sich nach Art. 76 ff. LMV sowie nach der Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe (Anhang 5 zum LMV) und der Zusatzvereinbarung über die | *3* Die Aufgaben der ~~paritätischen Berufskommission (~~PK-UT~~)~~ richten sich nach Art. ~~76~~ 62 ff. LMV sowie nach der Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe ~~(Anhang 5 zum LMV)~~ und der Zusatzvereinbarung über die | *3* Die Aufgaben der PK-UT richten sich nach Art. 62 ff. LMV sowie nach der Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe und der |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang 6 zum LMV). | Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen (Anhang ~~6~~5 zum LMV). | Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen. |
| **Art. 7 Schiedsgericht** | **Art. 7 ~~Schiedsgericht~~ Vorgehen bei Uneinigkeit** | **Art. 7 Vorgehen bei Uneinigkeit** |
| Kommt innerhalb der paritätischen Kommission (PK-UT) keine Einigung zustande, kann der Streitfall gemäss den Bestimmungen des LMV an das Schweizerische Schiedsgericht (Art. 14 ff. LMV) weitergezogen werden. Dessen Entscheid ist endgültig. | Kommt innerhalb der ~~paritätischen Kommission (~~PK-UT~~)~~ keine Einigung zustande, ~~kann der Streitfall gemäss den Bestimmungen des LMV an das Schweizerische Schiedsgericht (Art. 14 ff. LMV) weitergezogen werden. Dessen Entscheid ist endgültig.~~ wird die Angelegenheit innert nützlicher Frist den Vertragsparteien des LMV zur Behandlung und Entscheidung weitergeleitet. | Kommt innerhalb der PK-UT keine Einigung zustande, wird die Angelegenheit innert nützlicher Frist den Vertragsparteien des LMV zur Behandlung und Entscheidung weitergeleitet. |
| ***Kapitel 3 Arbeitsvertragliche Bestimmungen*** | ***Kapitel 3 Arbeitsvertragliche Bestimmungen*** | ***Kapitel 3 Arbeitsvertragliche Bestimmungen*** |
| ***Art. 8 Schriftlicher Arbeitsvertrag*** | ***Art. 8 Schriftlicher Arbeitsvertrag*** | **Art. 8 Schriftlicher Arbeitsvertrag** |
| Alle Arbeitnehmenden erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit Angabe der Lohnkategorie gemäss Art. 21 Anhang 12 LMV. | Alle Arbeitnehmenden erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit Angabe der Lohnkategorie gemäss Art. 21 ~~Anhang~~ dieser Zusatzvereinbarung ~~12 LMV~~. | Alle Arbeitnehmenden erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit Angabe der Lohnkategorie gemäss Art. 21 dieser Zusatzvereinbarung. |
| **Art. 9 Temporärarbeit und Arbeitssicherheit** | **Art. 9 Temporärarbeit und Arbeitssicherheit** | **Art. 9 Temporärarbeit und Arbeitssicherheit** |
| Temporärbeschäftigte mit Berechtigung für die Tunnelzulage gemäss Art. 16 Buchstabe a (Stufe 1) Anhang 12 LMV dürfen auf Tunnelbaustellen nur eingesetzt werden, wenn sie schon mindestens 6 Monate Tätigkeit im Bauhauptgewerbe nachweisen können. Zusätzlich müssen Temporäre die gleichen Sicherheitsausbildungen geniessen wie Festangestellte und eine mindestens eintägige Sicherheitsausbildung nachweisen. Der medizinische Eignungstest muss vor Arbeitsaufnahme erfolgen. | Temporärbeschäftigte mit Berechtigung für die Tunnelzulage gemäss Art. 16 Buchstabe a (Stufe 1) dieser Zusatzvereinbarung ~~Anhang 12 LMV~~ dürfen auf Tunnelbaustellen nur eingesetzt werden, wenn sie schon mindestens 6 Monate Tätigkeit im Bauhauptgewerbe nachweisen können. Zusätzlich müssen Temporäre die gleichen Sicherheitsausbildungen geniessen wie Festangestellte und eine mindestens eintägige Sicherheitsausbildung nachweisen. Der medizinische Eignungstest muss vor Arbeitsaufnahme erfolgen. | Temporärbeschäftigte mit Berechtigung für die Tunnelzulage gemäss Art. 16 Buchstabe a (Stufe 1) dieser Zusatzvereinbarung dürfen auf Tunnelbaustellen nur eingesetzt werden, wenn sie schon mindestens 6 Monate Tätigkeit im Bauhauptgewerbe nachweisen können. Zusätzlich müssen Temporäre die gleichen Sicherheitsausbildungen geniessen wie Festangestellte und eine mindestens eintägige Sicherheitsausbildung nachweisen. Der medizinische Eignungstest muss vor Arbeitsaufnahme erfolgen. |
| **Art. 10 Arbeitszeit** | **Art. 10 Arbeitszeit** | **Art. 10 Arbeitszeit** |
| *1* Die jährlichen Höchstarbeitszeiten richten sich nach Art. 24 LMV; die wöchentliche Höchstarbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften von Art. 25 ff. LMV sowie den Vorschriften des Arbeitsgesetzes, unter Vorbehalt von Art. 11 dieser Zusatzvereinbarung (Schichtpläne). | *1* Die jährlichen Höchstarbeitszeiten richten sich nach Art. ~~24~~ 26 LMV; die wöchentliche Höchstarbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften von Art. ~~25~~ 27 ff. LMV sowie den Vorschriften des Arbeitsgesetzes, unter Vorbehalt von Art. 11 dieser Zusatzvereinbarung (Schichtpläne). | *1* Die jährlichen Höchstarbeitszeiten richten sich nach Art. 26 LMV; die wöchentliche Höchstarbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften von Art. 27 ff. LMV sowie den Vorschriften des Arbeitsgesetzes, unter Vorbehalt von Art. 11 dieser Zusatzvereinbarung (Schichtpläne). |
| *2* Die Arbeitszeitkalender für die einzelnen Baustellen werden durch die Unternehmungen festgelegt und sind der paritätischen Berufskommission (PK-UT) frühzeitig vor Arbeitsbeginn bekanntzugeben bzw. jährlich zu erneuern. Bei Fehlen eines Arbeitszeitkalenders legt die paritätische Berufskommission (PK-UT) aufgrund von Art. 11 dieser Zusatzvereinbarung für die entsprechende Baustelle einen Arbeitszeitkalender fest. | *2* Die Arbeitszeitkalender für die einzelnen Baustellen werden durch die Unternehmungen festgelegt und sind der ~~paritätischen Berufskommission (~~PK-UT~~)~~ frühzeitig vor Arbeitsbeginn bekanntzugeben bzw. jährlich zu erneuern. Bei Fehlen eines Arbeitszeitkalenders legt die ~~paritätische Berufskommission (~~PK-UT~~) aufgrund von Art. 11 dieser Zusatzvereinbarung~~ für die entsprechende Baustelle einen Arbeitszeitkalender fest. | *2* Die Arbeitszeitkalender für die einzelnen Baustellen werden durch die Unternehmungen festgelegt und sind der PK-UT frühzeitig vor Arbeitsbeginn bekanntzugeben bzw. jährlich zu erneuern. Bei Fehlen eines Arbeitszeitkalenders legt die PK-UT für die entsprechende Baustelle einen Arbeitszeitkalender fest. |
| *3* Die Arbeitszeit im Untertagbau setzt sich aus der Arbeitszeit an der Arbeitsstelle vor Ort und einer allfälligen Pause vor Ort zusammen, falls eine Rückkehr zum Portal in Schichtmitte nicht möglich oder nicht vorgesehen ist. | (unverändert) | *3* Die Arbeitszeit im Untertagbau setzt sich aus der Arbeitszeit an der Arbeitsstelle vor Ort und einer allfälligen Pause vor Ort zusammen, falls eine Rückkehr zum Portal in Schichtmitte nicht möglich oder nicht vorgesehen ist. |
| **Art. 11 Schichtarbeit** | **Art. 11 Schichtarbeit** | **Art. 11 Schichtarbeit** |
| *1* Sofern aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht anders zu regeln, ist Schichtarbeit zulässig. Die Bestimmungen des LMV bzw. des Arbeitsgesetzes sind einzuhalten. | (unverändert) | *1* Sofern aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht anders zu regeln, ist Schichtarbeit zulässig. Die Bestimmungen des LMV bzw. des Arbeitsgesetzes sind einzuhalten. |
| *2* Die durch die Unternehmungen festgelegten Schichtpläne sind der paritätischen Berufskommission (PK-UT) bekanntzugeben; diese kann gegenüber unverhältnismässigen Schichtplänen begründet Einspruch erheben und sie zurückweisen. | *2* Die durch die Unternehmungen festgelegten Schichtpläne sind der ~~paritätischen Berufskommission (~~PK-UT~~)~~ bekanntzugeben; diese kann gegenüber unverhältnismässigen Schichtplänen begründet Einspruch erheben und sie zurückweisen. | *2* Die durch die Unternehmungen festgelegten Schichtpläne sind der PK-UT bekanntzugeben; diese kann gegenüber unverhältnismässigen Schichtplänen begründet Einspruch erheben und sie zurückweisen. |
| **Art. 12 Wegzeit** | **Art. 12 Wegzeit** | **Art. 12 Wegzeit** |
| *1* Als «Wegzeit» wird die von den Arbeitnehmenden benötigte Zeit infolge Arbeitsweg vom Tunnelportal zur Arbeitsstelle vor Ort bezeichnet. Diese Zeit ist, allenfalls zusammen mit Reisezeit gemäss Art. 54 LMV, entschädigungspflichtig zum Grundlohn. | *1* Als «Wegzeit» wird die von den Arbeitnehmenden benötigte Zeit infolge Arbeitsweg vom Tunnelportal zur Arbeitsstelle vor Ort bezeichnet. Diese Zeit ist, allenfalls zusammen mit Reisezeit gemäss Art. ~~54~~ 49 LMV, entschädigungspflichtig zum Grundlohn. | *1* Als «Wegzeit» wird die von den Arbeitnehmenden benötigte Zeit infolge Arbeitsweg vom Tunnelportal zur Arbeitsstelle vor Ort bezeichnet. Diese Zeit ist, allenfalls zusammen mit Reisezeit gemäss Art. 49 LMV, entschädigungspflichtig zum Grundlohn. |
| *2* Die Jahrestotalstunden können höchstens um die totale Wegzeit überschritten werden, aber höchstens bis zum Maximum von 2300 Stunden im Jahr (Weg- und Arbeitszeit zusammen). | (unverändert) | *2* Die Jahrestotalstunden können höchstens um die totale Wegzeit überschritten werden, aber höchstens bis zum Maximum von 2300 Stunden im Jahr (Weg- und Arbeitszeit zusammen). |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **Art. 13 Sammelstelle** | **Art. 13 Sammelstelle** | **Art. 13 Sammelstelle** |
| Als Sammelstelle gemäss Art. 54 LMV (Reisezeit) gilt in der Regel das Basis-bzw. Wohnlager der Untertagbaustelle. Beträgt die Fahrzeit zum Tunnelportal täglich mehr als 30 Minuten, so ist diese analog Art. 54 LMV zu entschädigen. | Als Sammelstelle gemäss Art. ~~54~~ 49 LMV (Reisezeit) gilt in der Regel das Basis-bzw. Wohnlager der Untertagbaustelle. Beträgt die Fahrzeit zum Tunnelportal täglich mehr als 30 Minuten, so ist diese analog Art. ~~54~~ 49 LMV zu entschädigen. | Als Sammelstelle gemäss Art. 49 LMV (Reisezeit) gilt in der Regel das Basis-bzw. Wohnlager der Untertagbaustelle. Beträgt die Fahrzeit zum Tunnelportal täglich mehr als 30 Minuten, so ist diese analog Art. 49 LMV zu entschädigen. |
| **Art. 14 Verpflegung und Versetzung** | **Art. 14 Verpflegung und Versetzung** | **Art. 14 Verpflegung und Versetzung** |
| *1* Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine tägliche Verpflegungsentschädigung. Deren Höhe bemisst sich nach Art. 60 LMV. | *1* Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine tägliche Verpflegungsentschädigung. Deren Höhe bemisst sich nach Art. ~~60~~ 55 LMV. | *1* Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine tägliche Verpflegungsentschädigung. Deren Höhe bemisst sich nach Art. 55 LMV. |
| *1.1* Auf Baustellen mit ununterbrochenem Schichtbetrieb gemäss Art. 17 Abs. 2 Anhang 12 LMV hat jeder Arbeitnehmende Anspruch auf einen täglichen Verpflegungszuschlag von CHF 3.–. | ~~*1.1 a)* Auf Baustellen mit ununterbrochenem Schichtbetrieb gemäss Art. 17 Abs. 2 Anhang 12 LMV dieser Zusatzvereinbarung hat jeder Arbeitnehmende Anspruch auf einen täglichen Verpflegungszuschlag von CHF 3.–.~~ | 1.1 Für die Verbesserung der Qualität der Kantinenverpflegung und Vergrösserung des Angebots auf Baustellen mit ununterbrochenem Schichtbetrieb wendet der Unternehmer zusätzlich CHF 3.– pro Tag und Arbeitnehmenden auf. Damit fördern die Sozialpartner ein gesundheitsbewusstes Ernährungsverhalten und nehmen Einfluss auf die Qualität der Verpflegung auf der Baustelle.<br>~~Auf Baustellen mit ununterbrochenem Schichtbetrieb gemäss Art. 17 Abs. 2 dieser Zusatzvereinbarung hat jeder Arbeitnehmende Anspruch auf einen täglichen Verpflegungszuschlag von CHF 3.–.~~ |
| *1.2* Wo und insofern in Anhängen zum LMV höhere Mittagessenentschädigungen als im Anhang 12 vorgesehen sind, kommen ausschliesslich die höheren Ansätze zur Anwendung. | *1.2* Wo und insofern in Anhängen und Zusatzvereinbarungen zum LMV höhere Mittagessenentschädigungen als ~~im Anhang 12~~ in dieser Zusatzvereinbarung vorgesehen sind, kommen ausschliesslich die höheren Ansätze zur Anwendung. | 1.2 Wo und insofern in Anhängen und Zusatzvereinbarungen zum LMV höhere Mittagessenentschädigungen als in dieser Zusatzvereinbarung vorgesehen sind, kommen ausschliesslich die höheren Ansätze zur Anwendung. |
| *1.3* Für die Verbesserung der Qualität der Kantinenverpflegung und Vergrösserung des Angebots auf Baustellen mit ununterbrochenem Schichtbetrieb wendet der Unternehmer zusätzlich CHF 3.– pro Tag und Arbeitnehmenden auf. Damit fördern die Sozialpartner ein gesundheitsbewusstes Ernährungsverhalten und nehmen Einfluss auf die Qualität der Verpflegung auf der Baustelle. | ~~*1.3*~~ *1.1* Für die Verbesserung der Qualität der Kantinenverpflegung und Vergrösserung des Angebots auf Baustellen mit ununterbrochenem Schichtbetrieb wendet der Unternehmer zusätzlich CHF 3.– pro Tag und Arbeitnehmenden auf. Damit fördern die Sozialpartner ein gesundheitsbewusstes Ernährungsverhalten und nehmen Einfluss auf die Qualität der Verpflegung auf der Baustelle. | |
| *2* Weiterer Auslagenersatz wird in den folgenden Fällen ausgerichtet: | (unverändert) | *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. | *2.1* Bei täglicher Rückkehr vom Arbeitsplatz an den Wohnsitz des Arbeitnehmers bzw. die reguläre Betriebsstätte des Arbeitgebers Ersatz nach Art. ~~54~~ 49 LMV. | *2.1 Bei täglicher Rückkehr vom Arbeitsplatz an den Wohnsitz des Arbeitnehmers bzw. die reguläre Betriebsstätte des Arbeitgebers Ersatz nach Art. 49 LMV.* |
| *2.2* Bei nicht täglicher Rückkehr vom Arbeitsort an den Wohnsitz bzw. die reguläre Betriebsstätte des Arbeitgebers:<br>a) An den gemäss gültigem Schichtplan definierten Arbeitstagen hat der Arbeitnehmende Anspruch auf die Vollversetzung (Unterkunft und Verpflegung). Jedem Arbeitnehmenden sind das Morgenessen und eine Hauptmahlzeit in Naturalien geschuldet. Anstelle eines Morgenessens wird auf Bestellung eine gleichwertige Verpflegung abgegeben. Die Unterkunft und die zweite Hauptmahlzeit werden finanziell entschädigt, unter Berücksichtigung der Verpflegungsentschädigung gemäss Ziffer 1 und des Verpflegungszuschlages gemäss Ziffer 1.1 vorstehend. Die Höhe der Auszahlung für die Unterkunft entspricht dem Preis für die Benützung eines Einzelzimmers in der temporären Unterkunft. Die Benützung einer vom Arbeitgeber betriebenen temporären Unterkunft und die Konsumation der zweiten Hauptmahlzeit werden dem Arbeitnehmenden in Rechnung gestellt bzw. mit dem Lohn verrechnet.<br>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 Abs. 1 vorstehend.<br>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. | *2.2* Bei nicht täglicher Rückkehr vom Arbeitsort an den Wohnsitz bzw. die reguläre Betriebsstätte des Arbeitgebers:<br>a) An den gemäss gültigem Schichtplan definierten Arbeitstagen hat der Arbeitnehmende Anspruch auf die Vollversetzung (Unterkunft und Verpflegung). ~~Jedem Arbeitnehmenden sind das Morgenessen und eine Hauptmahlzeit in Naturalien geschuldet. Anstelle eines Morgenessens wird auf Bestellung eine gleichwertige Verpflegung abgegeben. Die Unterkunft und die zweite Hauptmahlzeit werden finanziell entschädigt, unter Berücksichtigung der Verpflegungsentschädigung gemäss Ziffer 1 und des Verpflegungszuschlages gemäss Ziffer 1.1 vorstehend. Die Höhe der Auszahlung für die Unterkunft entspricht dem Preis für die Benützung eines Einzelzimmers in der temporären Unterkunft. Die Benützung einer vom Arbeitgeber betriebenen temporären Unterkunft und die Konsumation der zweiten Hauptmahlzeit werden dem Arbeitnehmenden in Rechnung gestellt bzw. mit dem Lohn verrechnet.~~<br>Eine Übersicht über die verschiedenen Varianten bei der Anwendung der Vollversetzung ist in der Beilage 1 zu dieser Zusatzvereinbarung ~~Anhang 12~~ LMV aufgeführt.<br><br>Bei einem Arbeitsunterbruch von weniger als 48 Std. hat der Arbeitnehmende währen des Unterbruchs ebenfalls Anspruch auf die | 2.2 Bei nicht täglicher Rückkehr vom Arbeitsort an den Wohnsitz bzw. die reguläre Betriebsstätte des Arbeitgebers:<br>a) An den gemäss gültigem Schichtplan definierten Arbeitstagen hat der Arbeitnehmende Anspruch auf die Vollversetzung (Unterkunft und Verpflegung).<br>Eine Übersicht über die verschiedenen Varianten bei der Anwendung der Vollversetzung ist in der Beilage 1 zu dieser Zusatzvereinbarung aufgeführt.<br><br>Bei einem Arbeitsunterbruch von weniger als 48 Std. hat der Arbeitnehmende währen des Unterbruchs ebenfalls Anspruch auf die Vollversetzung (Unterkunft und Verpflegung) analog Ziffer 2.2 Buchstabe a vorstehend.<br>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.<br>b) Anspruch auf Entschädigung der Reisezeit:<br>- bei wöchentlicher Heimkehr CHF 90.– pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 3 Std.) |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| Stellt der Unternehmer keine Kantine und keine temporäre Unterkunft zur Verfügung, ist die Vollversetzung geschuldet.<br>b) Anspruch auf Entschädigung der Reisezeit:<br>- bei wöchentlicher Heimkehr CHF 90.– pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 3 Std.)<br>- beim ununterbrochenen Schichtbetrieb CHF 120.– pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 4 Std.). Diese Entschädigung wird auch dann entrichtet, wenn der Arbeitnehmer nicht an seinen Wohnort fährt.<br>c) Anspruch auf Entschädigung der Reisekosten: Bei Unterbrüchen von mehr als 48 Std. werden die effektiven Bahnkosten der 2. Klasse oder die notwendigen anderweitigen Transportkosten zum Wohnort, maximal allerdings bis zur Landesgrenze, vergütet. Sofern ein Sammeltransport organisiert wird oder wenn der Arbeitnehmende nicht an seinen Wohnort fährt, entfällt diese Entschädigung. | Vollversetzung (Unterkunft und Verpflegung) analog Ziffer 2.2 Buchstabe a vorstehend.<br>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.<br>b) Anspruch auf Entschädigung der Reisezeit:<br>- bei wöchentlicher Heimkehr CHF 90.– pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 3 Std.)<br>- beim ununterbrochenen Schichtbetrieb CHF 120.– pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 4 Std.). Diese Entschädigung wird auch dann entrichtet, wenn der Arbeitnehmer nicht an seinen Wohnort fährt.<br>c) Anspruch auf Entschädigung der Reisekosten: Bei Unterbrüchen von mehr als 48 Std. werden die effektiven Bahnkosten der 2. Klasse oder die notwendigen anderweitigen Transportkosten zum Wohnort, maximal allerdings bis zur Landesgrenze, vergütet. Sofern ein Sammeltransport organisiert wird oder wenn der Arbeitnehmende nicht an seinen Wohnort fährt, entfällt diese Entschädigung. | - beim ununterbrochenen Schichtbetrieb CHF 120.– pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 4 Std.). Diese Entschädigung wird auch dann entrichtet, wenn der Arbeitnehmer nicht an seinen Wohnort fährt.<br>c) Anspruch auf Entschädigung der Reisekosten: Bei Unterbrüchen von mehr als 48 Std. werden die effektiven Bahnkosten der 2. Klasse oder die notwendigen anderweitigen Transportkosten zum Wohnort, maximal allerdings bis zur Landesgrenze, vergütet. Sofern ein Sammeltransport organisiert wird oder wenn der Arbeitnehmende nicht an seinen Wohnort fährt, entfällt diese Entschädigung. |
| **Art. 15 Zuschläge, Zulagen im Allgemeinen** | **Art. 15 Zuschläge, Zulagen im Allgemeinen** | **Art. 15 Zuschläge, Zulagen im Allgemeinen** |
| Arbeitnehmende, die im Schicht- oder im ununterbrochenen Schichtbetrieb eingesetzt sind, erhalten die normalen Zulagen und Zuschläge gemäss Art. 56 LMV (Sonntagsarbeit) sowie Art. 59 LMV (dauernde Nachtarbeit). Arbeitnehmende, die bei Normalarbeitszeit oder im unterbrochenen Schichtbetrieb eingesetzt werden, erhalten zusätzlich den Samstagszuschlag gemäss Art. 27 Abs. 3 LMV, sofern an mehr als fünf aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet wird. | Arbeitnehmende, die im Schicht- oder im ununterbrochenen Schichtbetrieb eingesetzt sind, erhalten die normalen Zulagen und Zuschläge gemäss Art. ~~56~~ 51 LMV (Sonntagsarbeit) sowie Art. ~~59~~ 54 LMV (dauernde Nachtarbeit). Arbeitnehmende, die bei Normalarbeitszeit oder im unterbrochenen Schichtbetrieb eingesetzt werden, erhalten zusätzlich den Samstagszuschlag gemäss Art. ~~27~~ 29 Abs. 3 LMV, sofern an mehr als fünf aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet wird. | Arbeitnehmende, die im Schicht- oder im ununterbrochenen Schichtbetrieb eingesetzt sind, erhalten die normalen Zulagen und Zuschläge gemäss Art. 51 LMV (Sonntagsarbeit) sowie Art. 54 LMV (dauernde Nachtarbeit). Arbeitnehmende, die bei Normalarbeitszeit oder im unterbrochenen Schichtbetrieb eingesetzt werden, erhalten zusätzlich den Samstagszuschlag gemäss Art. 29 Abs. 3 LMV, sofern an mehr als fünf aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet wird. |
| **Art. 16 Untertagzuschläge** | **Art. 16 Untertagzuschläge** | **Art. 16 Untertagzuschläge** |
| *1* Die Zuschläge für Untertagarbeiten gemäss Art. 58 Abs. 2 LMV betragen:<br>a) *Stufe 1*: CHF 5.- 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;<br>b) *Stufe 2*: CHF 3.- je Arbeitsstunde für die Ausbauarbeiten, falls für das Bauwerk keine Verkleidung erforderlich ist bzw. falls das Bauwerk im Arbeitsbereich eine erforderliche Verkleidung bereits aufweist. Als Ausbauarbeiten gelten insbesondere: Fundationsschicht, Randabschlüsse, Beläge, Einbauten von 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 Fundationsschicht erstellte Entwässerungen. | *1* Die Zuschläge für Untertagarbeiten gemäss Art. ~~58~~ 53 Abs. 2 LMV betragen:<br>a) *Stufe 1*: CHF 5.- 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;<br>b) *Stufe 2*: CHF 3.- je Arbeitsstunde für die Ausbauarbeiten, falls für das Bauwerk keine Verkleidung erforderlich ist bzw. falls das Bauwerk im Arbeitsbereich eine erforderliche Verkleidung bereits aufweist. Als Ausbauarbeiten gelten insbesondere: Fundationsschicht, Randabschlüsse, Beläge, Einbauten von 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 Fundationsschicht erstellte Entwässerungen. | *1* Die Zuschläge für Untertagarbeiten gemäss Art. 53 Abs. 2 LMV betragen:<br>a) *Stufe 1*: CHF 5.- 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;<br>b) *Stufe 2*: CHF 3.- je Arbeitsstunde für die Ausbauarbeiten, falls für das Bauwerk keine Verkleidung erforderlich ist bzw. falls das Bauwerk im Arbeitsbereich eine erforderliche Verkleidung bereits aufweist. Als Ausbauarbeiten gelten insbesondere: Fundationsschicht, Randabschlüsse, Beläge, Einbauten von 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 Fundationsschicht erstellte Entwässerungen. |
| *2* Bei der Sanierung von Tunnelbauten sind die Zuschläge für Untertagsarbeiten gemäss Art. 16 Abs. 1 Buchstabe a und b in folgenden Fällen geschuldet, und zwar unabhängig davon, ob der Tunnel ursprünglich bergmännisch oder im Tagbau erstellt wurde: | (unverändert) | *2* Bei der Sanierung von Tunnelbauten sind die Zuschläge für Untertagsarbeiten gemäss Art. 16 Abs. 1 Buchstabe a und b in folgenden Fällen geschuldet, und zwar unabhängig davon, ob der Tunnel ursprünglich bergmännisch oder im Tagbau erstellt wurde: |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| a) Der Zuschlag der Stufe 1 ist ausschliesslich bei Abbruch-, Ausweitungs- und Rekonstruktionsarbeiten mit Fels- oder Gesteinskontakt für die in Art. 16 Abs. 1 Buchstabe a definierten Arbeiten geschuldet und zwar in allen Fällen für die ganze Tunnellänge.<br>*b)* Der Zuschlag der Stufe 2 ist für die in Art. 16 Abs. 1 Buchstabe b definierten Arbeiten für die ganze Tunnellänge geschuldet, aber nur, wenn die Länge des Tunnels 300 m oder mehr beträgt. | | a) Der Zuschlag der Stufe 1 ist ausschliesslich bei Abbruch-, Ausweitungs- und Rekonstruktionsarbeiten mit Fels- oder Gesteinskontakt für die in Art. 16 Abs. 1 Buchstabe a definierten Arbeiten geschuldet und zwar in allen Fällen für die ganze Tunnellänge.<br>b) Der Zuschlag der Stufe 2 ist für die in Art. 16 Abs. 1 Buchstabe b definierten Arbeiten für die ganze Tunnellänge geschuldet, aber nur, wenn die Länge des Tunnels 300 m oder mehr beträgt. |
| **Art. 17 Zuschlag bei ununterbrochenem Schichtbetrieb** | **Art. 17 Zuschlag bei ununterbrochenem Schichtbetrieb** | **Art. 17 Zuschlag bei ununterbrochenem Schichtbetrieb** |
| *1* Bei ununterbrochenem Schichtbetrieb beträgt der Zuschlag CHF 1.50 pro Stunde. Damit ist auch der Anspruch auf einen Zuschlag für alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden gemäss Art. 27 Abs. 3 LMV vollständig abgegolten. | *1* Bei ununterbrochenem Schichtbetrieb beträgt der Zuschlag CHF 1.50 pro Stunde. Damit ist auch der Anspruch auf einen Zuschlag für alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden gemäss Art. ~~27~~ 29 Abs. 3 LMV vollständig abgegolten. | *1* Bei ununterbrochenem Schichtbetrieb beträgt der Zuschlag CHF 1.50 pro Stunde. Damit ist auch der Anspruch auf einen Zuschlag für alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden gemäss Art. 29 Abs. 3 LMV vollständig abgegolten. |
| *2* Ununterbrochener Schichtbetrieb im Sinne dieser Bestimmung herrscht auf Baustellen, bei denen gemäss vom SECO anerkanntem Schichtplan während sieben Tagen, also auch am Samstag und Sonntag, gearbeitet wird. Dies gilt für Ein- und Mehrschichtbetriebe. | (unverändert) | *2* Ununterbrochener Schichtbetrieb im Sinne dieser Bestimmung herrscht auf Baustellen, bei denen gemäss vom SECO anerkanntem Schichtplan während sieben Tagen, also auch am Samstag und Sonntag, gearbeitet wird. Dies gilt für Ein- und Mehrschichtbetriebe. |
| **Art. 18 Nachtzuschlag** | **Art. 18 Nachtzuschlag** | **Art. 18 Nachtzuschlag** |
| Der Nachtzuschlag für dauernde Nachtschichtarbeit richtet sich nach Art. 59 LMV. | Der Nachtzuschlag für dauernde Nachtschichtarbeit richtet sich nach Art. ~~59~~ 54 LMV. | Der Nachtzuschlag für dauernde Nachtschichtarbeit richtet sich nach Art. 54 LMV. |
| **Art. 19 Nachtzeitzuschlag** | **Art. 19 Nachtzeitzuschlag** | **Art. 19 Nachtzeitzuschlag** |
| *1* Der Nachtzeitzuschlag ab 1. August 2003 richtet sich nach Art. 17 b Arbeitsgesetz. | (unverändert) | *1* Der Nachtzeitzuschlag ab 1. August 2003 richtet sich nach Art. 17 b Arbeitsgesetz. |
| *2* Der Nachtzeitzuschlag ist in den Schichtplänen oder einzelbetrieblich innerhalb der nach dem LMV massgebenden Jahrestotalstunden umzusetzen. | (unverändert) | *2* Der Nachtzeitzuschlag ist in den Schichtplänen oder einzelbetrieblich innerhalb der nach dem LMV massgebenden Jahrestotalstunden umzusetzen. |
| **Art. 20 Basislöhne** | **Art. 20 Basislöhne** | **Art. 20 Basislöhne** |
| Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen des Untertagbaus gelten im Minimum die Basislöhne (Monats- und Stundenlöhne) des Zonen-Basislohnes ROT nach Art. 41 LMV respektive den entsprechenden Zusatzvereinbarungen. | Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen des Untertagbaus gelten im Minimum die Basislöhne (Monats- und Stundenlöhne) des Zonen-Basislohnes ROT nach Art. ~~41~~ 37 LMV respektive den entsprechenden Zusatzvereinbarungen. | Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen des Untertagbaus gelten im Minimum die Basislöhne (Monats- und Stundenlöhne) des Zonen-Basislohnes ROT nach Art. 37 LMV respektive den entsprechenden Zusatzvereinbarungen. |
| **Art. 21 Lohnkategorien im Untertagbau** | **Art. 21 Lohnkategorien im Untertagbau** | **Art. 21 Lohnkategorien im Untertagbau** |
| *1* Im Untertagbau gelten grundsätzlich die Lohnklassenbezeichnungen gemäss Art. 42 ff. LMV. | *1* Im Untertagbau gelten grundsätzlich die Lohnklassenbezeichnungen gemäss Art. ~~42~~ 38 ff. LMV. | *1* Im Untertagbau gelten grundsätzlich die Lohnklassenbezeichnungen gemäss Art. 38 ff. LMV. |
| *2* Für die Kategorien A und Q gelten jedoch folgende Bezeichnungen:<br>- Kat. A: Mineur, Tunnelfacharbeiter (bisher Guniteur, Jumbist, Maschinist) und Werkstattpersonal (Hilfsmechaniker, Hilfselektriker usw.) ohne Berufsausweis, vom Arbeitgeber anerkannt.<br>- Kat. Q: Tunnelbauer (bisher Guniteur, TBM-Fahrer, Jumbist) und gelerntes Werkstattpersonal (z. B. Schlosser, Mechaniker, Elektriker, Maschinist, Lastwagenfahrer) mit Berufsausweis oder vom Arbeitgeber anerkannt.<br>Anrecht auf den Q-Lohn haben zudem Berufsleute mit eidgenössischem Fähigkeitsausweis einer im Bau anerkannten Berufslehre oder Inhaber eines analogen ausländischen Zeugnisses. | (unverändert) | *2* Für die Kategorien A und Q gelten jedoch folgende Bezeichnungen:<br>- Kat. A: Mineur, Tunnelfacharbeiter (bisher Guniteur, Jumbist, Maschinist) und Werkstattpersonal (Hilfsmechaniker, Hilfselektriker usw.) ohne Berufsausweis, vom Arbeitgeber anerkannt.<br>- Kat. Q: Tunnelbauer (bisher Guniteur, TBM-Fahrer, Jumbist) und gelerntes Werkstattpersonal (z. B. Schlosser, Mechaniker, Elektriker, Maschinist, Lastwagenfahrer) mit Berufsausweis oder vom Arbeitgeber anerkannt.<br>Anrecht auf den Q-Lohn haben zudem Berufsleute mit eidgenössischem Fähigkeitsausweis einer im Bau anerkannten Berufslehre oder Inhaber eines analogen ausländischen Zeugnisses. |
| **Art. 22 Baustellenunterkünfte** | **Art. 22 Baustellenunterkünfte** | **Art. 22 Baustellenunterkünfte** |
| *1* Für Unterkünfte bei Untertagbaustellen gilt grundsätzlich Anhang 6 des LMV. | *1* Für Unterkünfte bei Untertagbaustellen gilt grundsätzlich ~~Anhang 6 des LMV~~ die Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen («Unterkunftsvereinbarung»). | *1* Für Unterkünfte bei Untertagbaustellen gilt grundsätzlich die Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen («Unterkunftsvereinbarung»). |
| *2* Bei Baustellen mit temporären Unterkünften haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Einzelzimmer im Umfang von Anhang 6 LMV. | *2* Bei Baustellen mit temporären Unterkünften haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Einzelzimmer im Umfang ~~von Anhang 6~~ der «Unterkunftsvereinbarung». | *2* Bei Baustellen mit temporären Unterkünften haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Einzelzimmer im Umfang der «Unterkunftsvereinbarung». |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| ***Kapitel 4 Schlussbestimmungen*** | ***Kapitel 4 Schlussbestimmungen*** | ***Kapitel 4 Schlussbestimmungen*** |
| **Art. 23 Vertragsdauer** | **Art. 23 Vertragsdauer** | **Art. 23 Vertragsdauer** |
| *1* Diese Vereinbarung tritt grundsätzlich am 1. Januar 2011 in Kraft, in jedem Fall jedoch frühestens mit Datum der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat. Sie gilt bis zum Ablauf des LMV. | Diese Vereinbarung ~~tritt grundsätzlich am 1. Januar 2011 in Kraft, in jedem Fall jedoch frühestens mit Datum der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat. Sie~~ gilt bis zum Ablauf des LMV. | *1* Diese Vereinbarung gilt bis zum Ablauf des LMV. |
| *2* Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können von den Parteien des LMV während der Geltungsdauer vereinbart werden. | (unverändert) | *2* Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können von den Parteien des LMV während der Geltungsdauer vereinbart werden. |
| *3* aufgehoben | ~~*3 aufgehoben*~~ | |
| **Art. 24 Übergangsbestimmung für Verpflegung und Versetzung** | **Art. 24 Übergangsbestimmung für Verpflegung und Versetzung** | **Art. 24 Übergangsbestimmung für Verpflegung und Versetzung** |
| Für am 1. Januar 2011 laufende Baustellen können die bestehenden baustellenspezifischen Regelungen bis zur Beendigung der Baustelle beibehalten werden. | (unverändert) | Für am 1. Januar 2011 laufende Baustellen können die bestehenden baustellenspezifischen Regelungen bis zur Beendigung der Baustelle beibehalten werden. |

| BISHER | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **Anhang 13 Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»** | **~~Anhang 13~~ Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»** | **Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»** |
| Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Art. 4 LMV für alle Grund-und Spezialtiefbauarbeiten folgende Zusatzvereinbarung ab: | Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Art. ~~4~~ 6 LMV für alle Grund- und Spezialtiefbauarbeiten folgende Zusatzvereinbarung ab: | Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Art. 6 LMV für alle Grund-und Spezialtiefbauarbeiten folgende Zusatzvereinbarung ab: |
| ***1. Allgemeines*** | ***Kapitel 1~~.~~ Allgemeines*** | ***Kapitel 1 Allgemeines*** |
| **Art. 1 Stellung zum LMV** | **Art. 1 Stellung zum LMV** | **Art. 1 Stellung zum LMV** |
| Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV gemäss Art. 9 LMV; im Zweifelsfall geht diese Vereinbarung dem LMV vor. | Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV gemäss Art. ~~9~~ 11 LMV; im Zweifelsfall geht diese Vereinbarung dem LMV vor. | Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV gemäss Art. 11 LMV; im Zweifelsfall geht diese Vereinbarung dem LMV vor. |
| **Art. 2 Geltungsbereich** | **Art. 2 Geltungsbereich** | **Art. 2 Geltungsbereich** |
| *1* Räumlich-betrieblich: Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe und Baustellen, die mehrheitlich Grund- und Spezialtiefbauarbeiten, wie Sondierungen, Drains, Zweckbohrungen, Verankerungen, Spezialpfählungen, Bohrpfählungen, Schlitzwanderstellungen, Spundwanderstellungen, Rammungen, Injektionen, Jetting, Grundwasserabsenkungen, Brunnenerstellen, im Geltungsbereich des LMV ausführen oder über eine Spezialabteilung für derartige Aufgaben verfügen. | (unverändert) | *1* Räumlich-betrieblich: Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe und Baustellen, die mehrheitlich Grund- und Spezialtiefbauarbeiten, wie Sondierungen, Drains, Zweckbohrungen, Verankerungen, Spezialpfählungen, Bohrpfählungen, Schlitzwanderstellungen, Spundwanderstellungen, Rammungen, Injektionen, Jetting, Grundwasserabsenkungen, Brunnenerstellen, im Geltungsbereich des LMV ausführen oder über eine Spezialabteilung für derartige Aufgaben verfügen. |
| *2* *Persönlich*: Diese Zusatzvereinbarung gilt für die in den Betrieben nach Abs. 1 dieses Artikels beschäftigten Arbeitnehmenden (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Es betrifft dies insbesondere:<br>a) Vorarbeiter (vormals Bohrmeister II),<br>b) Grundbauer, Mechaniker, Schlosser, Grossgeräteführer, wie für Bagger, Kleingeräteführer, Hilfspersonal.<br>Diese Zusatzvereinbarung gilt nicht für Grundbaupoliere (früher Bohrmeister I). | (unverändert) | *2* *Persönlich*: Diese Zusatzvereinbarung gilt für die in den Betrieben nach Abs. 1 dieses Artikels beschäftigten Arbeitnehmenden (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Es betrifft dies insbesondere:<br>a) Vorarbeiter (vormals Bohrmeister II),<br>b) Grundbauer, Mechaniker, Schlosser, Grossgeräteführer, wie für Bagger, Kleingeräteführer, Hilfspersonal.<br>Diese Zusatzvereinbarung gilt nicht für Grundbaupoliere (früher Bohrmeister I). |
| *3* *Allgemeinverbindlicherklärung:* Die Allgemeinverbindlicherklärung richtet sich nach dem LMV. | ~~*3 Allgemeinverbindlicherklärung:* Die Allgemeinverbindlicherklärung richtet sich nach dem LMV.~~ | |
| **Art. 3 Generelle Einhaltung der Bestimmungen** | **Art. 3 Generelle Einhaltung der Bestimmungen** | **Art. 3 Generelle Einhaltung der Bestimmungen** |
| Die vertragsschliessenden Parteien sind dafür besorgt, dass die Bestimmungen des LMV und dieser Zusatzvereinbarung auch von nicht dem Schweizerischen Baumeisterverband bzw. dem Verband Schweizerischer Grund- und Spezialtiefbauer angeschlossenen und ausländischen, im Bereich Grund- und Spezialtiefbau tätigen Unternehmungen sowie von beigezogenen Subunternehmern und Temporärfirmen unterzeichnet und eingehalten werden. | (unverändert) | Die vertragsschliessenden Parteien sind dafür besorgt, dass die Bestimmungen des LMV und dieser Zusatzvereinbarung auch von nicht dem Schweizerischen Baumeisterverband bzw. dem Verband Schweizerischer Grund- und Spezialtiefbauer angeschlossenen und ausländischen, im Bereich Grund- und Spezialtiefbau tätigen Unternehmungen sowie von beigezogenen Subunternehmern und Temporärfirmen unterzeichnet und eingehalten werden. |
| **Art. 4 Vollzug** | **Art. 4 Vollzug** | **Art. 4 Vollzug** |
| *1* Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung ist die lokale paritätische Berufskommission am Ort der Baustelle (Leistungsort) zuständig. Sie kann zur fachlichen Beratung einen von den Vertragsparteien dieser Zusatzvereinbarung bezeichneten Fachexperten beiziehen. | (unverändert) | *1* Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung ist die lokale paritätische Berufskommission am Ort der Baustelle (Leistungsort) zuständig. Sie kann zur fachlichen Beratung einen von den Vertragsparteien dieser Zusatzvereinbarung bezeichneten Fachexperten beiziehen. |
| *2* Handelt es sich um Arbeiten im Zusammenhang mit Untertagbauarbeiten gemäss Anhang 12 zum LMV, ist in Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels die paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig. Sie kann zur fachlichen Beratung einen von den Vertragsparteien dieser Zusatzvereinbarung bezeichneten Fachexperten beiziehen. | *2* Handelt es sich um Arbeiten im Zusammenhang mit Untertagbauarbeiten gemäss ~~Anhang 12~~ der Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten («Untertagbauvereinbarung»), ist in Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels die paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig. Sie kann zur fachlichen Beratung einen von den Vertragsparteien dieser Zusatzvereinbarung bezeichneten Fachexperten beiziehen. | *2* Handelt es sich um Arbeiten im Zusammenhang mit Untertagbauarbeiten gemäss der Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten («Untertagbauvereinbarung»), ist in Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels die paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig. Sie kann zur fachlichen Beratung einen von den Vertragsparteien dieser Zusatzvereinbarung bezeichneten Fachexperten beiziehen. |
| ***2. Materielles*** | ***Kapitel 2~~.~~ Materielles*** | ***Kapitel 2 Materielles*** |
| **Art. 5 Arbeitszeiten** | **Art. 5 Arbeitszeiten** | **Art. 5 Arbeitszeiten** |
| *1* Es werden die arbeitszeitlichen Bestimmungen des LMV angewendet. | (unverändert) | *1* Es werden die arbeitszeitlichen Bestimmungen des LMV angewendet. |
| 2 Der Arbeitszeitkalender für eine einzelne Baustelle wird durch die Unternehmung oder allenfalls durch die Arbeitsgemeinschaft festgelegt. Der | 2 Der Arbeitszeitkalender für eine einzelne Baustelle wird durch die Unternehmung oder allenfalls durch die Arbeitsgemeinschaft festgelegt. Der | 2 Der Arbeitszeitkalender für eine einzelne Baustelle wird durch die Unternehmung oder allenfalls durch die Arbeitsgemeinschaft festgelegt. Der |

## BISHER

Arbeitszeitkalender ist frühzeitig vor Baubeginn einzureichen bzw. rechtzeitig jährlich zu erneuern bei:

a) der lokalen paritätischen Berufskommission am Ort der Baustelle oder

b) der paritätischen Berufskommission Untertagbau, sofern es sich um Arbeiten im Zusammenhang mit Untertagbauarbeiten gemäss Anhang 12 zum LMV handelt.

**Art. 6 Lohnklassen und Lohnzone**

*1* In Ergänzung zu Art. 42 LMV wird das Bohrpersonal in folgende Lohnklassen eingeteilt:

| **Lohnklasse** | **Voraussetzungen** |
|---|---|
| V (Vorarbeiter) | Vorarbeiter (vormals Bohrmeister II), der eine Vorarbeiterschule für den Grund- und Spezialtiefbau abgeschlossen hat oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter ernannt wird; |
| Q (Gelernter Facharbeiter) | Grundbauer, Mechaniker, Schlosser usw.; |
| A (Facharbeiter) | Qualifizierte Spezialisten für Bohrarbeiten, Geräteführer, die:<br>1. über einen Fachausweis verfügen oder<br>2. vom Betrieb ernannt werden. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten Arbeitnehmende die Lohnklasseneinteilung A; |
| B (Arbeitnehmende mit Fachkenntnissen) | Bohrarbeiter mit Fachkenntnissen, Kleingeräteführer, wie Führer eines Dumpers usw., der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B; |
| C (Arbeitnehmende ohne Fachkenntnisse) | Bohrarbeiter ohne Fachkenntnisse (Anfänger, Hilfskräfte). |

*2* Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen gelten im Minimum die Basislöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne) des Zonen-Basislohnes BLAU nach Art. 41 LMV:

a. Basislohn ab dem 1. Januar 2019

| **Zone** | **Lohnklassen** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **V** | **Q** | **A** | **B** | **C** |
| **Blau** | 6160/35.00 | 5633/32.00 | 5428/30.85 | 5058/28.75 | 4557/25.90 |

b. Basislohn ab dem 1. Januar 2020

| **Zone** | **Lohnklassen** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **V** | **Q** | **A** | **B** | **C** |
| **Blau** | 6240/35.45 | 5713/32.45 | 5508/31.30 | 5138/29.20 | 4637/26.35 |

c. Basislöhne 2014 und 2013 (in Klammern: Basislöhne 2013)

| **Zone** | **Lohnklassen** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **V** | **Q** | **A** | **B** | **C** |
| **Blau** | 6080/34.55 (6056/34.40) | 5553/31.55 (5531/31.40) | 5348/30.40 (5327/30.25) | 4978/28.30 (4958/28.20) | 4477/25.45 (4459/25.35) |

**Art. 7 Lohnzuschläge**

## NEU (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen)

Arbeitszeitkalender ist frühzeitig vor Baubeginn einzureichen bzw. rechtzeitig jährlich zu erneuern bei:

a) der lokalen paritätischen Berufskommission am Ort der Baustelle oder

b) der paritätischen Berufskommission Untertagbau, sofern es sich um Arbeiten im Zusammenhang mit Untertagbauarbeiten gemäss ~~Anhang 12 zum LMV~~ der «Untertagbauvereinbarung» handelt.

**Art. 6 Lohnklassen und Lohnzone**

*1* In Ergänzung zu Art. ~~42~~ 38LMV wird das Bohrpersonal in folgende Lohnklassen eingeteilt:

| **Lohnklasse** | **Voraussetzungen** |
|---|---|
| V (Vorarbeiter) | Vorarbeiter (vormals Bohrmeister II), der eine Vorarbeiterschule für den Grund- und Spezialtiefbau abgeschlossen hat oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter ernannt wird; |
| Q (Gelernter Facharbeiter) | Grundbauer, Mechaniker, Schlosser usw.; |
| A (Facharbeiter) | Qualifizierte Spezialisten für Bohrarbeiten, Geräteführer, die:<br>1. über einen Fachausweis verfügen oder<br>2. vom Betrieb ernannt werden. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten Arbeitnehmende die Lohnklasseneinteilung A; |
| B (Arbeitnehmende mit Fachkenntnissen) | Bohrarbeiter mit Fachkenntnissen, Kleingeräteführer, wie Führer eines Dumpers usw., der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B; |
| C (Arbeitnehmende ohne Fachkenntnisse) | Bohrarbeiter ohne Fachkenntnisse (Anfänger, Hilfskräfte). |

*2* Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen gelten im Minimum die ~~Basislöhne~~ Mindestlöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne) des Zonen-Basislohnes BLAU nach Art. 41 LMV:

~~a. Basislohn ab dem 1. Januar 2019~~

| ~~**Zone**~~ | ~~**Lohnklassen**~~ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ~~**V**~~ | ~~**Q**~~ | ~~**A**~~ | ~~**B**~~ | ~~**C**~~ |
| ~~**Blau**~~ | ~~6160/35.00~~ | ~~5633/32.00~~ | ~~5428/30.85~~ | ~~5058/28.75~~ | ~~4557/25.90~~ |

~~b.~~ Basislohn ab dem 1. Januar 2020

| **Zone** | **Lohnklassen** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **V** | **Q** | **A** | **B** | **C** |
| **Blau** | 6240/35.45 | 5713/32.45 | 5508/31.30 | 5138/29.20 | 4637/26.35 |

~~c. Basislöhne 2014 und 2013 (in Klammern: Basislöhne 2013)~~

| ~~**Zone**~~ | ~~**Lohnklassen**~~ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ~~**V**~~ | ~~**Q**~~ | ~~**A**~~ | ~~**B**~~ | ~~**C**~~ |
| ~~**Blau**~~ | ~~6080/34.55 (6056/34.40)~~ | ~~5553/31.55 (5531/31.40)~~ | ~~5348/30.40 (5327/30.25)~~ | ~~4978/28.30 (4958/28.20)~~ | ~~4477/25.45 (4459/25.35)~~ |

**Art. 7 Lohnzuschläge**

## NEU (Änderungen integriert)

Arbeitszeitkalender ist frühzeitig vor Baubeginn einzureichen bzw. rechtzeitig jährlich zu erneuern bei:

a) der lokalen paritätischen Berufskommission am Ort der Baustelle oder

b) der paritätischen Berufskommission Untertagbau, sofern es sich um Arbeiten im Zusammenhang mit Untertagbauarbeiten gemäss der «Untertagbauvereinbarung» handelt.

**Art. 6 Lohnklassen und Lohnzone**

*1* In Ergänzung zu Art. 38 LMV wird das Bohrpersonal in folgende Lohnklassen eingeteilt:

| **Lohnklasse** | **Voraussetzungen** |
|---|---|
| V (Vorarbeiter) | Vorarbeiter (vormals Bohrmeister II), der eine Vorarbeiterschule für den Grund- und Spezialtiefbau abgeschlossen hat oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter ernannt wird; |
| Q (Gelernter Facharbeiter) | Grundbauer, Mechaniker, Schlosser usw.; |
| A (Facharbeiter) | Qualifizierte Spezialisten für Bohrarbeiten, Geräteführer, die:<br>1. über einen Fachausweis verfügen oder<br>2. vom Betrieb ernannt werden. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten Arbeitnehmende die Lohnklasseneinteilung A; |
| B (Arbeitnehmende mit Fachkenntnissen) | Bohrarbeiter mit Fachkenntnissen, Kleingeräteführer, wie Führer eines Dumpers usw., der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B; |
| C (Arbeitnehmende ohne Fachkenntnisse) | Bohrarbeiter ohne Fachkenntnisse (Anfänger, Hilfskräfte). |

*2* Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen gelten im Minimum die Mindestlöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne) des Zonen-Basislohnes BLAU nach Art. 41 LMV:

Basislohn ab dem 1. Januar 2023

| **Zone** | **Lohnklassen** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **V** | **Q** | **A** | **B** | **C** |
| **BLAU** | 6340 / 36.00 | 5813 / 33.05 | 5608 / 31.85 | 5238 / 29.75 | 4737 / 26.90 |

**Art. 7 Lohnzuschläge**

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| *2 Samstagsarbeit*: Für Arbeit an Samstagen wird, sofern es sich nicht um das Vor- oder Nachholen von Urlaubstagen handelt, folgender Zuschlag bezahlt:<br>a) 05.00 Uhr (Sommer) bzw. 06.00 Uhr (Winter) bis 17.00 Uhr: 50 %<br>b) ab 17.00 Uhr: 100 % | *2 Samstagsarbeit*: Für Arbeit an Samstagen wird, sofern es sich nicht um das Vor- oder Nachholen von Urlaubstagen handelt, folgender Zuschlag bezahlt:<br>a) 05.00 Uhr (~~Sommer~~ 1. April bis 30. September) bzw. 06.00 Uhr (~~Winter~~ 1. Oktober bis 31. März) bis 17.00 Uhr: 50 %<br>b) ab 17.00 Uhr: 100 % | *2 Samstagsarbeit*: Für Arbeit an Samstagen wird, sofern es sich nicht um das Vor- oder Nachholen von Urlaubstagen handelt, folgender Zuschlag bezahlt:<br>a) 05.00 Uhr (~~Sommer~~ 1. April bis 30. September) bzw. 06.00 Uhr (~~Winter~~ 1. Oktober bis 31. März) bis 17.00 Uhr: 50 %<br>b) ab 17.00 Uhr: 100 % |
| *2 Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlich anerkannten Feiertagen*: Für Arbeit an Sonntagen (bis Montag, 05.00 Uhr im Sommer bzw. 06.00 Uhr im Winter) oder Arbeit an gesetzlich anerkannten Feiertagen, jedoch nicht an lokalen Feiertagen, wird ein Zuschlag von 100 % bezahlt. | *2 Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlich anerkannten Feiertagen*: Für Arbeit an Sonntagen (bis Montag, 05.00 Uhr ~~im Sommer~~ vom 1. April bis zum 30. September bzw. 06.00 Uhr ~~im Winter~~ vom 1. Oktober bis zum 31. März) oder Arbeit an gesetzlich anerkannten Feiertagen, jedoch nicht an lokalen Feiertagen, wird ein Zuschlag von 100 % bezahlt. | *2 Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlich anerkannten Feiertagen*: Für Arbeit an Sonntagen (bis Montag, 05.00 Uhr ~~im Sommer~~ vom 1. April bis zum 30. September bzw. 06.00 Uhr ~~im Winter~~ vom 1. Oktober bis zum 31. März) oder Arbeit an gesetzlich anerkannten Feiertagen, jedoch nicht an lokalen Feiertagen, wird ein Zuschlag von 100 % bezahlt. |
| *3 Pumpenwartstunden*: Für Pumpenwartstunden wird unter Vorbehalt von Abs. 2 dieses Artikels kein Zuschlag bezahlt. | (unverändert) | *3 Pumpenwartstunden*: Für Pumpenwartstunden wird unter Vorbehalt von Abs. 2 dieses Artikels kein Zuschlag bezahlt. |
| **Art. 8 Auslagenersatz bei Versetzungen, Reisezeit** | **Art. 8 Auslagenersatz bei Versetzungen, Reisezeit** | **Art. 8 Auslagenersatz bei Versetzungen, Reisezeit** |
| *1 Grundsatz*: Es gelten die Bestimmungen des LMV unter Vorbehalt der nachfolgenden Bestimmungen: | (unverändert) | *1 Grundsatz*: Es gelten die Bestimmungen des LMV unter Vorbehalt der nachfolgenden Bestimmungen: |
| *2 Auslagenersatz bei nicht täglicher Rückkehr an den Anstellungsort*: Sofern eine tägliche Rückkehr an den Anstellungsort nicht möglich ist, beträgt die Zulage bzw. der Auslagenersatz:<br>a) CHF 70.– je Arbeitstag bei Unterkunft in Gaststätten und dergleichen;<br>b) CHF 37.50 je Arbeitstag bei Barackenunterkunft, Wohnwagen usw. mit Kochgelegenheit oder Kantine bei kostenloser Unterkunft;<br>c) Vergütung der Fahrtkosten des öffentlichen Verkehrsmittels (Billett 2. Klas-se) zwischen Arbeitsort und Anstellungsort je Wochenende unter Vorbehalt von lit. D dieses Absatzes;<br>d) Entfällt die Urlaubsfahrt, so werden an den arbeitsfreien Tagen die Zulagen wie an Arbeitstagen vergütet. Bei wöchentlicher Rückkehr an den Anstellungsort wird die drei Stunden gesamthaft überschreitende fahrplanmässige Reisezeit der Hin- und Rückfahrt zusammen wie Arbeitszeit (ohne Zuschläge) vergütet. | (unverändert) | *2 Auslagenersatz bei nicht täglicher Rückkehr an den Anstellungsort*: Sofern eine tägliche Rückkehr an den Anstellungsort nicht möglich ist, beträgt die Zulage bzw. der Auslagenersatz:<br>a) CHF 70.– je Arbeitstag bei Unterkunft in Gaststätten und dergleichen;<br>b) CHF 37.50 je Arbeitstag bei Barackenunterkunft, Wohnwagen usw. mit Kochgelegenheit oder Kantine bei kostenloser Unterkunft;<br>c) Vergütung der Fahrtkosten des öffentlichen Verkehrsmittels (Billett 2. Klas-se) zwischen Arbeitsort und Anstellungsort je Wochenende unter Vorbehalt von lit. D dieses Absatzes;<br>d) Entfällt die Urlaubsfahrt, so werden an den arbeitsfreien Tagen die Zulagen wie an Arbeitstagen vergütet. Bei wöchentlicher Rückkehr an den Anstellungsort wird die drei Stunden gesamthaft überschreitende fahrplanmässige Reisezeit der Hin- und Rückfahrt zusammen wie Arbeitszeit (ohne Zuschläge) vergütet. |
| *3 Auslagenersatz bei täglicher Rückkehr an den Anstellungsort*: Sofern eine tägliche Rückkehr an den Anstellungsort möglich ist, beträgt die Zulage (pauschale Mittagessenentschädigung) CHF 12.50 je Arbeitstag. | (unverändert) | *3 Auslagenersatz bei täglicher Rückkehr an den Anstellungsort*: Sofern eine tägliche Rückkehr an den Anstellungsort möglich ist, beträgt die Zulage (pauschale Mittagessenentschädigung) CHF 12.50 je Arbeitstag. |
| *4 Vergütung der effektiven Auslagen*: Machen Arbeitnehmende geltend, dass die ihnen nach Abs. 2 und 3 dieses Artikels ausbezahlten Zulagen im Mittel eines Monats die Aufwendungen für Übernachtung und Verpflegung nicht decken und belegen sie dies durch Rechnungen, so sind ihnen, sofern keine zumutbaren preisgünstigeren Unterkunfts- und Verpflegungsmöglichkeiten erreichbar waren, die Mehrkosten zu vergüten. | (unverändert) | *4 Vergütung der effektiven Auslagen*: Machen Arbeitnehmende geltend, dass die ihnen nach Abs. 2 und 3 dieses Artikels ausbezahlten Zulagen im Mittel eines Monats die Aufwendungen für Übernachtung und Verpflegung nicht decken und belegen sie dies durch Rechnungen, so sind ihnen, sofern keine zumutbaren preisgünstigeren Unterkunfts- und Verpflegungsmöglichkeiten erreichbar waren, die Mehrkosten zu vergüten. |
| **Art. 9 Feiertage** | **Art. 9 Feiertage** | **Art. 9 Feiertage** |
| *1 Entschädigungsberechtigte Feiertage*: Die entschädigungsberechtigten Feiertage richten sich in Anwendung von Art. 38 des LMV gemäss der am Ort der Baustelle geltenden Regelung. | *1 Entschädigungsberechtigte Feiertage*: Die entschädigungsberechtigten Feiertage richten sich in Anwendung von Art. ~~38~~ 34 des LMV gemäss der am Ort der Baustelle geltenden Regelung. | *1 Entschädigungsberechtigte Feiertage*: Die entschädigungsberechtigten Feiertage richten sich in Anwendung von Art. 34 des LMV gemäss der am Ort der Baustelle geltenden Regelung. |
| *2 Pauschale Entschädigung*: Die Betriebe haben die Möglichkeit, anstelle der Bezahlung der Feiertage gemäss Abs. 1 dieses Artikels eine pauschale Abgeltung von drei Lohnprozenten (3 %) zu entrichten. Damit ist die Entschädigung für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen vollständig abgegolten. | (unverändert) | *2 Pauschale Entschädigung*: Die Betriebe haben die Möglichkeit, anstelle der Bezahlung der Feiertage gemäss Abs. 1 dieses Artikels eine pauschale Abgeltung von drei Lohnprozenten (3 %) zu entrichten. Damit ist die Entschädigung für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen vollständig abgegolten. |
| ***3 Schlussbestimmungen*** | ***Kapitel 3 Schlussbestimmungen*** | ***Kapitel 3 Schlussbestimmungen*** |
| **Art. 10 Vertragsdauer** | **Art. 10 Vertragsdauer** | **Art. 10 Vertragsdauer** |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| *1 Inkrafttreten*: Diese Zusatzvereinbarung tritt mit dem LMV in Kraft und hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV unter Vorbehalt von Abs. 3 dieses Artikels. | (unverändert) | *1 Inkrafttreten*: Diese Zusatzvereinbarung tritt mit dem LMV in Kraft und hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV unter Vorbehalt von Abs. 3 dieses Artikels. |
| *2 Änderungen:* Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können von den Parteien des LMV sowie des Verbandes Schweizerischer Grund- und Spezialtiefbauer während der Geltungsdauer vereinbart werden. | (unverändert) | *2 Änderungen:* Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können von den Parteien des LMV sowie des Verbandes Schweizerischer Grund- und Spezialtiefbauer während der Geltungsdauer vereinbart werden. |
| *3 Auflösung:* Diese Zusatzvereinbarung kann unter Beachtung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf Jahresende einerseits vom Schweizerischen Baumeisterverband zusammen mit dem Verband Schweizerischer Grund- und Spezialtiefbauer und/oder andererseits von den an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitnehmerorganisationen gekündigt werden. | (unverändert) | *3 Auflösung:* Diese Zusatzvereinbarung kann unter Beachtung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf Jahresende einerseits vom Schweizerischen Baumeisterverband zusammen mit dem Verband Schweizerischer Grund- und Spezialtiefbauer und/oder andererseits von den an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitnehmerorganisationen gekündigt werden. |

| BISHER | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **Anhang 17 Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe** | **~~Anhang 17~~ Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe** | **Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe** |
| Der Schweizerische Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS schliesst, unter Zustimmung des Schweizerischen Baumeisterverbandes, mit den Arbeitnehmerorganisationen des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) für das Betontrenngewerbe folgende Zusatzvereinbarung zum LMV ab: | Der Schweizerische Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS schliesst, unter Zustimmung des Schweizerischen Baumeisterverbandes, mit den Arbeitnehmerorganisationen des ~~Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe (~~LMV~~)~~ für das Betontrenngewerbe folgende Zusatzvereinbarung zum LMV ab: | Der Schweizerische Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS schliesst, unter Zustimmung des Schweizerischen Baumeisterverbandes, mit den Arbeitnehmerorganisationen des LMV für das Betontrenngewerbe folgende Zusatzvereinbarung zum LMV ab: |
| ***Kapitel 1 Allgemeines*** | ***Kapitel 1 Allgemeines*** | ***Kapitel 1 Allgemeines*** |
| **Art. 1 Stellung zum LMV** | **Art. 1 Stellung zum LMV** | **Art. 1 Stellung zum LMV** |
| Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV gemäss Art. 9 LMV. Soweit in dieser Zusatzvereinbarung keine besondere Regelung enthalten ist, gilt der LMV bzw. der entsprechende lokale Gesamtarbeitsvertrag. | Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV gemäss Art. ~~9~~ 11 LMV. Soweit in dieser Zusatzvereinbarung keine besondere Regelung enthalten ist, gilt der LMV bzw. der entsprechende lokale Gesamtarbeitsvertrag. | Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV gemäss Art. 11 LMV. Soweit in dieser Zusatzvereinbarung keine besondere Regelung enthalten ist, gilt der LMV bzw. der entsprechende lokale Gesamtarbeitsvertrag. |
| **Art. 2 Geltungsbereich** | **Art. 2 Geltungsbereich** | **Art. 2 Geltungsbereich** |
| *1 Räumlich-betrieblich*: Diese Zusatzvereinbarung gilt räumlich für alle Betriebe im Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft. Betrieblich gilt diese Zusatzvereinbarung für alle Betriebe, welche mehrheitlich Betontrennarbeiten (bezüglich der einzelnen Tätigkeiten siehe Protokollvereinbarung zu Art. 2 LMV, Anh. 7) verrichten. Die Zusatzvereinbarung gilt auch für ausländische Betontrennbetriebe, die in der Schweiz Arbeiten ausführen, sowie für Temporärfirmen und Subunternehmungen, die Arbeitnehmer in dieser Branche beschäftigen. | *1 Räumlich-betrieblich*: Diese Zusatzvereinbarung gilt räumlich für alle Betriebe im Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft. Betrieblich gilt diese Zusatzvereinbarung für alle Betriebe, welche mehrheitlich Betontrennarbeiten (bezüglich der einzelnen Tätigkeiten siehe Protokollvereinbarung zu Art. 2 LMV, Anh~~ang~~ ~~7~~ 1) verrichten. Die Zusatzvereinbarung gilt auch für ausländische Betontrennbetriebe, die in der Schweiz Arbeiten ausführen, sowie für Temporärfirmen und Subunternehmungen, die Arbeitnehmer in dieser Branche beschäftigen. | *1 Räumlich-betrieblich*: Diese Zusatzvereinbarung gilt räumlich für alle Betriebe im Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft. Betrieblich gilt diese Zusatzvereinbarung für alle Betriebe, welche mehrheitlich Betontrennarbeiten (bezüglich der einzelnen Tätigkeiten siehe Protokollvereinbarung zu Art. 2 LMV, Anhang 1) verrichten. Die Zusatzvereinbarung gilt auch für ausländische Betontrennbetriebe, die in der Schweiz Arbeiten ausführen, sowie für Temporärfirmen und Subunternehmungen, die Arbeitnehmer in dieser Branche beschäftigen. |
| *2 Persönlich*: Diese Zusatzvereinbarung gilt für die in den Betrieben nach Abs. 1 dieses Artikels beschäftigten Arbeitnehmenden (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes). | (unverändert) | *2 Persönlich*: Diese Zusatzvereinbarung gilt für die in den Betrieben nach Abs. 1 dieses Artikels beschäftigten Arbeitnehmenden (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes). |
| *3 Allgemeinverbindlicherklärung*: Die Allgemeinverbindlicherklärung richtet sich nach dem LMV. | ~~*3 Allgemeinverbindlicherklärung*: Die Allgemeinverbindlicherklärung richtet sich nach dem LMV.~~ | |
| **Art. 3 Vollzug** | **Art. 3 Vollzug** | **Art. 3 Vollzug** |
| Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung sowie den Vollzugs- und Bildungsfonds gelten die Bestimmungen des LMV. | Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung sowie den ~~Vollzugs- und Bildungsfonds~~ Parifonds Bau gelten die Bestimmungen des LMV. | Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung sowie den Parifonds Bau gelten die Bestimmungen des LMV. |
| ***Kapitel 2 Materielles*** | ***Kapitel 2 Materielles*** | ***Kapitel 2 Materielles*** |
| **Art. 4 Arbeitszeiten und Reisezeiten** | **Art. 4 Arbeitszeiten und Reisezeiten** | **Art. 4 Arbeitszeiten und Reisezeiten** |
| *1* Wegen den besonderen Verhältnissen im Betontrenngewerbe werden die entsprechenden LMV-Artikel zur Arbeitszeit (Art. 23, 24 und 54) durch folgende Bestimmungen ersetzt bzw. ergänzt: | *1* Wegen den besonderen Verhältnissen im Betontrenngewerbe werden die entsprechenden LMV-Artikel zur Arbeitszeit (Art. ~~23~~ 25, ~~24~~ 26 und ~~54~~ 49) durch folgende Bestimmungen ersetzt bzw. ergänzt: | *1* Wegen den besonderen Verhältnissen im Betontrenngewerbe werden die entsprechenden LMV-Artikel zur Arbeitszeit (Art. 25, 26 und 49) durch folgende Bestimmungen ersetzt bzw. ergänzt: |
| *2* Die jährliche Soll-Arbeitszeit beträgt für das Baustellenpersonal 2030 Stunden. Für die übrigen Arbeitnehmenden gilt die Arbeitszeitregelung gemäss LMV. | (unverändert) | *2* Die jährliche Soll-Arbeitszeit beträgt für das Baustellenpersonal 2030 Stunden. Für die übrigen Arbeitnehmenden gilt die Arbeitszeitregelung gemäss LMV. |
| *3* Für Arbeitnehmende, die vom Werkhof oder zuhause zum Einsatzort (Baustelle) fahren und/oder vom gleichen Einsatzort wieder zum Werkhof oder nach Hause zurückfahren, gilt die Tätigkeit am Einsatzort als Sollarbeitszeit im Sinne von Abs. 2. | (unverändert) | *3* Für Arbeitnehmende, die vom Werkhof oder zuhause zum Einsatzort (Baustelle) fahren und/oder vom gleichen Einsatzort wieder zum Werkhof oder nach Hause zurückfahren, gilt die Tätigkeit am Einsatzort als Sollarbeitszeit im Sinne von Abs. 2. |
| *4* Die Wegzeit wird wie folgt pauschal in Abhängigkeit der Distanz vom Einsatzort (Baustelle) zum Betrieb (Werkhof) entschädigt: | (unverändert) | *4* Die Wegzeit wird wie folgt pauschal in Abhängigkeit der Distanz vom Einsatzort (Baustelle) zum Betrieb (Werkhof) entschädigt: |
| Distanz zwischen Betrieb und Einsatzort (Luftlinie) — Ein Weg CHF — Hin und zurück CHF<br>A Unter 10 km — 6.– — 12.– | | Distanz zwischen Betrieb und Einsatzort (Luftlinie) — Ein Weg CHF — Hin und zurück CHF<br>A Unter 10 km — 6.– — 12.– |

| **BISHER** | | | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| B | 10–15 km | 12.– 24.– | | B | 10–15 km | 12.– 24.– |
| C | 15–25 km | 18.– 36.– | | C | 15–25 km | 18.– 36.– |
| D | 25–50 km | 24.– 48.– | | D | 25–50 km | 24.– 48.– |
| E | Über 50 km | Gilt als Sollarbeitszeit i. S. Absatz 2- | Gilt als Sollarbeitszeit i. S. Absatz 2 | E | Über 50 km | Gilt als Sollarbeitszeit i. S. Absatz 2- | Gilt als Sollarbeitszeit i. S. Absatz 2 |
| *5* Ebenfalls Sollarbeitszeit im Sinne von Abs. 2 sind:<br>- Evtl. Vorbereitungs- oder Abschlussarbeiten im Werkhof<br>- Die Wegzeit zwischen zwei oder mehreren Einsatzorten am gleichen Tag. | | | (unverändert) | *5* Ebenfalls Sollarbeitszeit im Sinne von Abs. 2 sind:<br>- Evtl. Vorbereitungs- oder Abschlussarbeiten im Werkhof<br>- Die Wegzeit zwischen zwei oder mehreren Einsatzorten am gleichen Tag. | | |
| *6* Die maximale Jahresarbeitszeit inkl. Wegzeit beträgt 2300 Stunden (zur Berechnung der Totalstunden gelten CHF 24.– Wegentschädigung als 1 Std. Wegzeit, CHF 12.– als eine ½ Std. usw.). | | | (unverändert) | *6* Die maximale Jahresarbeitszeit inkl. Wegzeit beträgt 2300 Stunden (zur Berechnung der Totalstunden gelten CHF 24.– Wegentschädigung als 1 Std. Wegzeit, CHF 12.– als eine ½ Std. usw.). | | |
| *7* In Berg- und Randgebieten kann anstatt der Luftliniendistanz die effektive Wegdistanz herangezogen werden. | | | (unverändert) | *7* In Berg- und Randgebieten kann anstatt der Luftliniendistanz die effektive Wegdistanz herangezogen werden. | | |
| **Art. 5 Lohnklassen und Lohnzonen** | | | **Art. 5 Lohnklassen und Lohnzonen** | **Art. 5 Lohnklassen und Lohnzonen** | | |
| *2* In Ergänzung zu Art. 42 LMV wird das Personal in folgende Lohnklassen eingeteilt: | | | In Ergänzung zu Art. ~~42~~ 38 LMV wird das Personal in folgende Lohnklassen eingeteilt: | (unverändert) In Ergänzung zu Art. 38 LMV wird das Personal in folgende Lohnklassen eingeteilt: | | |
| **Lohnklasse** | **Bezeichnung** | | **Lohnklasse** | **Bezeichnung** | **Lohnklasse** | **Bezeichnung** |
| V (Vorarbeiter) | Voraussetzung gemäss Lohnklasse Q, zudem Führung von zwei und mehr Gruppen und Mitarbeit in der Arbeitsvorbereitung (AVOR). | | V (Vorarbeiter) | Voraussetzung gemäss Lohnklasse Q, zudem Führung von zwei und mehr Gruppen und Mitarbeit in der Arbeitsvorbereitung (AVOR). | V (Vorarbeiter) | Voraussetzung gemäss Lohnklasse Q, zudem Führung von zwei und mehr Gruppen und Mitarbeit in der Arbeitsvorbereitung (AVOR). |
| Q (Betontrennfachmann/Bauwerktrenner) | Betontrennfachmann mit eidg. Fachausweis gemäss Prüfungsreglement vom 11. 05. 92 oder BauwerktrennerIn mit eidg. Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger Ausbildung. | | Q (Betontrennfachmann/Bauwerktrenner) | Betontrennfachmann mit eidg. Fachausweis gemäss Prüfungsreglement vom 11. 05. 92 oder BauwerktrennerIn mit eidg. Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger Ausbildung. | Q (Betontrennfachmann/Bauwerktrenner) | Betontrennfachmann mit eidg. Fachausweis gemäss Prüfungsreglement vom 11. 05. 92 oder BauwerktrennerIn mit eidg. Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger Ausbildung. |
| A (Betontrenner/Bauwerktrenner) | Baufacharbeiter mit entsprechender Berufserfahrung und Besuch von mind. Zwei SVBS-Grundkursen nach früherem Konzept bzw. mind. Drei SVBS-Grundkursen nach Ausbildungskonzept 97. | | A (Betontrenner/Bauwerktrenner) | Baufacharbeiter mit entsprechender Berufserfahrung und Besuch von mind. Zwei SVBS-Grundkursen nach früherem Konzept bzw. mind. Drei SVBS-Grundkursen nach Ausbildungskonzept 1997 so-wie 2017. | A (Betontrenner/Bauwerktrenner) | Baufacharbeiter mit entsprechender Berufserfahrung und Besuch von mind. Zwei SVBS-Grundkursen nach früherem Konzept bzw. mind. Drei SVBS-Grundkursen nach Ausbildungskonzept 1997 und 2017. |
| B (Betontrenner ohne Fachausweis) | Bauarbeiter mit Fachkenntnissen im Betontrenngewerbe ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde (bei einem Stellenwechsel in einen anderen Betrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B). | | B (Betontrenner ohne Fachausweis) | Bauarbeiter mit Fachkenntnissen im Betontrenngewerbe ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde (bei einem Stellenwechsel in einen anderen Betrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B). | B (Betontrenner ohne Fachausweis) | Bauarbeiter mit Fachkenntnissen im Betontrenngewerbe ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde (bei einem Stellenwechsel in einen anderen Betrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B). |
| C (Bauarbeiter) | Bauarbeiter ohne spezielle Fachkenntnisse im Betontrenngewerbe. | | C (Bauarbeiter) | Bauarbeiter ohne spezielle Fachkenntnisse im Betontrenngewerbe. | C (Bauarbeiter) | Bauarbeiter ohne spezielle Fachkenntnisse im Betontrenngewerbe. |

<table>
<tr><th>BISHER</th><th>NEU (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen)</th><th>NEU (Änderungen integriert)</th></tr>
<tr><td>2 Basislohn: Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Betriebe und Baustellen gelten in Abweichung von Art. 41 LMV im Minimum die folgenden Basislöhne:<br>a. Basislohn ab dem 1. Januar 2019<br><table><tr><th>Zone</th><th>Lohnklassen</th><th></th><th></th><th></th><th></th></tr><tr><td></td><td>V</td><td>Q</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr><tr><td>ROT</td><td>6417/37.90</td><td>5713/33.75</td><td>5504/32.50</td><td>5192/30.65</td><td>4628/27.35</td></tr><tr><td>BLAU</td><td>6160/36.40</td><td>5633/33.30</td><td>5428/32.05</td><td>5058/29.90</td><td>4557/26.90</td></tr></table>b. Basislohn ab dem 1. Januar 2020<br><table><tr><th>Zone</th><th>Lohnklassen</th><th></th><th></th><th></th><th></th></tr><tr><td></td><td>V</td><td>Q</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr><tr><td>Rot</td><td>6497/38.35</td><td>5793/34.20</td><td>5584/32.95</td><td>5272/31.10</td><td>4708/27.80</td></tr><tr><td>Blau</td><td>6240/36.85</td><td>5713/33.75</td><td>5508/32.50</td><td>5138/30.35</td><td>4637/27.35</td></tr></table></td><td>2 Basislohn: Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Betriebe und Baustellen gelten in Abweichung von Art. ~~41~~ 37 LMV im Minimum die folgenden Basislöhne:<br>~~a. Basislohn ab dem 1. Januar 2019~~<br><table><tr><th>~~Zone~~</th><th>~~Lohnklassen~~</th><th></th><th></th><th></th><th></th></tr><tr><td></td><td>~~V~~</td><td>~~Q~~</td><td>~~A~~</td><td>~~B~~</td><td>~~C~~</td></tr><tr><td>~~ROT~~</td><td>~~6417/37.90~~</td><td>~~5713/33.75~~</td><td>~~5504/32.50~~</td><td>~~5192/30.65~~</td><td>~~4628/27.35~~</td></tr><tr><td>~~BLAU~~</td><td>~~6160/36.40~~</td><td>~~5633/33.30~~</td><td>~~5428/32.05~~</td><td>~~5058/29.90~~</td><td>~~4557/26.90~~</td></tr></table>~~b. Basislohn ab dem 1. Januar 2020~~<br><table><tr><th>Zone</th><th>Lohnklassen</th><th></th><th></th><th></th><th></th></tr><tr><td></td><td>V</td><td>Q</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr><tr><td>Rot</td><td>~~6497/38.35~~</td><td>~~5793/34.20~~</td><td>~~5584/32.95~~</td><td>~~5272/31.10~~</td><td>~~4708/27.80~~</td></tr><tr><td>Blau</td><td>~~6240/36.85~~</td><td>~~5713/33.75~~</td><td>~~5508/32.50~~</td><td>~~5138/30.35~~</td><td>~~4637/27.35~~</td></tr></table></td><td>2 Basislohn: Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Betriebe und Baustellen gelten in Abweichung von Art. 37 LMV im Minimum die folgenden Basislöhne:<br>Basislohn ab dem 1. Januar 2023<br><table><tr><th>Zone</th><th>Lohnklassen</th><th></th><th></th><th></th><th></th></tr><tr><td></td><td>V</td><td>Q</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr><tr><td>Rot</td><td>6597 / 39.00</td><td>5893 / 34.85</td><td>5684 / 33.60</td><td>5372 / 31.75</td><td>4808 / 28.40</td></tr><tr><td>Blau</td><td>6340 / 37.50</td><td>5813 / 34.55</td><td>5608 / 33.15</td><td>5238 / 30.95</td><td>4737 / 28.00</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>3 Lohnzonen: Zur Lohnzone ROT gehören die Stadt Bern, sowie die Kantone Genf, Baselstadt/Baselland, Waadt und Zürich. Die übrigen Gebiete gehören der Lohnzone BLAU an.</td><td>(unverändert)</td><td>3 Lohnzonen: Zur Lohnzone ROT gehören die Stadt Bern, sowie die Kantone Genf, Baselstadt/Baselland, Waadt und Zürich. Die übrigen Gebiete gehören der Lohnzone BLAU an.</td></tr>
<tr><td>4 Die Löhne des übrigen Personals (Werkhof, Büro usw.) werden individuell im persönlichen Arbeitsvertrag festgelegt.</td><td>(unverändert)</td><td>4 Die Löhne des übrigen Personals (Werkhof, Büro usw.) werden individuell im persönlichen Arbeitsvertrag festgelegt.</td></tr>
<tr><td>Art. 6 Lohnzuschläge</td><td>Art. 6 Lohnzuschläge</td><td>Art. 6 Lohnzuschläge</td></tr>
<tr><td>In Ergänzung von Art. 56 LMV ist am Samstag ein Lohnzuschlag von 30 % auszurichten.</td><td>In Ergänzung von Art. ~~56~~ 51 LMV ist am Samstag ein Lohnzuschlag von 30 % auszurichten.</td><td>In Ergänzung von Art. 51 LMV ist am Samstag ein Lohnzuschlag von 30 % auszurichten.</td></tr>
<tr><td>Art. 7 Auslagenersatz</td><td>Art. 7 Auslagenersatz</td><td>Art. 7 Auslagenersatz</td></tr>
<tr><td>1 Verpflegungsentschädigung: In Abänderung von Art. 60 LMV wird allen auf Baustellen tätigen Arbeitnehmenden pro Hauptmahlzeit eine Zulage von CHF 15.- ausgerichtet.<br>Evtl. höhere Entschädigungen in lokalen/regionalen Vereinbarungen bleiben vor- behalten.</td><td>1 Verpflegungsentschädigung: In Abänderung von Art. ~~60~~ 55 LMV wird allen auf Baustellen tätigen Arbeitnehmenden pro Hauptmahlzeit eine Zulage von CHF 16.- ausgerichtet.<br>Evtl. höhere Entschädigungen in lokalen/regionalen Vereinbarungen bleiben vor- behalten.</td><td>1 Verpflegungsentschädigung: In Abänderung von Art. 55 LMV wird allen auf Baustellen tätigen Arbeitnehmenden pro Hauptmahlzeit eine Zulage von CHF 16.- ausgerichtet.<br>Evtl. höhere Entschädigungen in lokalen/regionalen Vereinbarungen bleiben vor- behalten.</td></tr>
<tr><td>2 Übernachtungskosten: Bei auswärtigen Arbeiten kann der Arbeitgeber die Übernachtung am Einsatzort anordnen. Auswärtige Übernachtungen, inkl. Frühstück, werden vom Arbeitgeber separat aufgrund der tatsächlichen Aufwendungen vergütet.</td><td>(unverändert)</td><td>2 Übernachtungskosten: Bei auswärtigen Arbeiten kann der Arbeitgeber die Übernachtung am Einsatzort anordnen. Auswärtige Übernachtungen, inkl. Frühstück, werden vom Arbeitgeber separat aufgrund der tatsächlichen Aufwendungen vergütet.</td></tr>
<tr><td>Kapitel 3 Schlussbestimmungen</td><td>Kapitel 3 Schlussbestimmungen</td><td>Kapitel 3 Schlussbestimmungen</td></tr>
<tr><td>Art. 8 Vertragsdauer</td><td>Art. 8 Vertragsdauer</td><td>Art. 8 Vertragsdauer</td></tr>
<tr><td>1 Inkrafttreten: Diese Zusatzvereinbarung tritt am 1. Januar 2005 in Kraft. Sie hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV unter Vorbehalt von Abs. 3 dieses Artikels.</td><td>1 Inkrafttreten: Diese Zusatzvereinbarung ~~tritt am 1. Januar 2005 in Kraft. Sie~~ hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV unter Vorbehalt von Abs. 3 dieses Artikels.</td><td>1 Inkrafttreten: Diese Zusatzvereinbarung hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV unter Vorbehalt von Abs. 3 dieses Artikels.</td></tr>
<tr><td>2 Änderungen: Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können vom Schweizerischen Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS mit den Arbeitnehmerorganisationen des LMV unter Zustimmung des Schweizerischen Baumeisterverbandes während der Geltungsdauer vereinbart werden.</td><td>(unverändert)</td><td>2 Änderungen: Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können vom Schweizerischen Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS mit den Arbeitnehmerorganisationen des LMV unter Zustimmung des Schweizerischen Baumeisterverbandes während der Geltungsdauer vereinbart werden.</td></tr>
<tr><td>3 Auflösung: Diese Zusatzvereinbarung kann unter Beachtung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf Jahresende einerseits vom Schweizerischen Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS und/ oder andererseits von den an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitnehmerorganisationen gekündigt werden.</td><td>(unverändert)</td><td>3 Auflösung: Diese Zusatzvereinbarung kann unter Beachtung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf Jahresende einerseits vom Schweizerischen Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS und/ oder andererseits von den an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitnehmerorganisationen gekündigt werden.</td></tr>
</table>

| BISHER | NEU (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | NEU (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **Anhang 18 Zusatzvereinbarung «Genf» zum Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe** | **~~Anhang 18~~ Zusatzvereinbarung «Genf»~~ zum Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe~~** | **Zusatzvereinbarung «Genf»** |
| Abweichend von den Art. 8, 23 Abs. 2 Buchstabe b, 24 Absatz 2 und 60 Absatz 2 des LMV gelangen im Kanton Genf die nachfolgenden Bestimmungen zur Anwendung: | Abweichend von den Art. ~~8~~ 10, ~~23~~ 25 Abs. 2 Buchstabe b, ~~24~~ 26 Absatz 2 und ~~60~~ 55 Absatz 2 des LMV gelangen im Kanton Genf die nachfolgenden Bestimmungen zur Anwendung: | Abweichend von den Art. 10, 25 Abs. 2 Buchstabe b, 26 Absatz 2 und 55 Absatz 2 des LMV gelangen im Kanton Genf die nachfolgenden Bestimmungen zur Anwendung: |
| **Art. 1 Materielle Bestimmungen** | **Art. 1 Materielle Bestimmungen** | **Art. 1 Materielle Bestimmungen** |
| 1. Pause: Das ganze Jahr über wird am Vormittag eine obligatorische Arbeitspause von 15 Minuten zugestanden.<br>a) Sie zählt nicht zur effektiven Arbeitszeit.<br>b) Sie wird mit jeweils 2,9 % des monatlichen Bruttolohns gemäss AHV-Abrechnung vergütet (13. Monatslohn und Ferien ausgeschlossen) und mit Sozialabzügen belastet.<br>c) Der Betrag ist auf den Lohnabrechnungen separat anzugeben.<br>d) d) Während dieser Zeit darf der Arbeiter die Baustelle nicht verlassen. | (unverändert) | 1. Pause: Das ganze Jahr über wird am Vormittag eine obligatorische Arbeitspause von 15 Minuten zugestanden.<br>a) Sie zählt nicht zur effektiven Arbeitszeit.<br>b) Sie wird mit jeweils 2,9 % des monatlichen Bruttolohns gemäss AHV-Abrechnung vergütet (13. Monatslohn und Ferien ausgeschlossen) und mit Sozialabzügen belastet.<br>c) Der Betrag ist auf den Lohnabrechnungen separat anzugeben.<br>d) d) Während dieser Zeit darf der Arbeiter die Baustelle nicht verlassen. |
| 2. Auf dem Gebiet des Kantons Genf beträgt die tägliche Entschädigung für Fahrtkosten und Mittagessen CHF 24.- | (unverändert) | 2. Auf dem Gebiet des Kantons Genf beträgt die tägliche Entschädigung für Fahrtkosten und Mittagessen CHF 24.- |
| 3. Lohnkategorien<br>a) Aufgehoben.<br>b) Aufgehoben.<br>c) Kranführer, die über eine abgeschlossene Kranführerausbildung oder einen entsprechenden Abschluss verfügen, zählen zur Lohnklasse Q. | (unverändert) | 3. Lohnkategorien<br>a) Aufgehoben.<br>b) Aufgehoben.<br>c) Kranführer, die über eine abgeschlossene Kranführerausbildung oder einen entsprechenden Abschluss verfügen, zählen zur Lohnklasse Q. |
| 4. Feiertage und allgemeine Schliessung der Baustellen<br>a) Die Arbeiter haben gemäss Art. 38 Absatz 2 LMV Anrecht auf eine Entschädigung für den Einkommensverlust für die folgenden 9 Feiertage: 1. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Genfer Bettag, Weihnachten und 31. Dezember.<br>b) Der 1. Mai und die Freitage nach Auffahrt und Genfer Bettag sind arbeitsfreie Tage. Diese müssen im Rahmen des Arbeitszeitkalenders kompensiert werden.<br>c) Aufgehoben.<br>d) Allgemeine Schliessung der Baustellen<br>Abgesehen von Ausnahmefällen sind die Baustellen samstags und sonntags, an den Brückentagen am Jahresende, an Feiertagen sowie am 1. Mai und an den Freitagen nach Auffahrt und Genfer Bettag geschlossen. | (unverändert) 4. Feiertage und allgemeine Schliessung der Baustellen<br>a) Die Arbeiter haben gemäss Art. ~~38~~ 34 Absatz 2 LMV Anrecht auf eine Entschädigung für den Einkommensverlust für die folgenden 9 Feiertage: 1. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Genfer Bettag, Weihnachten und 31. Dezember.<br>b) Der 1. Mai und die Freitage nach Auffahrt und Genfer Bettag sind arbeitsfreie Tage. Diese müssen im Rahmen des Arbeitszeitkalenders kompensiert werden.<br>c) Aufgehoben.<br>d) Allgemeine Schliessung der Baustellen<br>Abgesehen von Ausnahmefällen sind die Baustellen samstags und sonntags, an den Brückentagen am Jahresende, an Feiertagen sowie am 1. Mai und an den Freitagen nach Auffahrt und Genfer Bettag geschlossen. | 4. Feiertage und allgemeine Schliessung der Baustellen<br>a) Die Arbeiter haben gemäss Art. 34 Absatz 2 LMV Anrecht auf eine Entschädigung für den Einkommensverlust für die folgenden 9 Feiertage: 1. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Genfer Bettag, Weihnachten und 31. Dezember.<br>b) Der 1. Mai und die Freitage nach Auffahrt und Genfer Bettag sind arbeitsfreie Tage. Diese müssen im Rahmen des Arbeitszeitkalenders kompensiert werden.<br>c) Aufgehoben.<br>d) Allgemeine Schliessung der Baustellen<br>Abgesehen von Ausnahmefällen sind die Baustellen samstags und sonntags, an den Brückentagen am Jahresende, an Feiertagen sowie am 1. Mai und an den Freitagen nach Auffahrt und Genfer Bettag geschlossen. |
| **Art. 2 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag** | **Art. 2 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag** | **Art. 2 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag** |
| 1. Die Arbeitnehmer und die Lernenden sind verpflichtet, jeweils folgende Beiträge an die Kosten für den Vollzug und die berufliche Weiterbildung zu leisten:<br>a) 0,7 % des Bruttolohns, gemäss AHV-Abrechnung; der Lohnabzug erfolgt durch den Arbeitgeber (13. Monatslohn ausgenommen).<br>b) 0,3 % des Bruttolohns, gemäss AHV-Abrechnung; der Lohnabzug erfolgt über den Arbeitgeber (13. Monatslohn ausgenommen). | (unverändert) | 1. Die Arbeitnehmer und die Lernenden sind verpflichtet, jeweils folgende Beiträge an die Kosten für den Vollzug und die berufliche Weiterbildung zu leisten:<br>a) 0,7 % des Bruttolohns, gemäss AHV-Abrechnung; der Lohnabzug erfolgt durch den Arbeitgeber (13. Monatslohn ausgenommen).<br>b) 0,3 % des Bruttolohns, gemäss AHV-Abrechnung; der Lohnabzug erfolgt über den Arbeitgeber (13. Monatslohn ausgenommen). |
| 2. Der Arbeitgeberbeitrag liegt bei 0,3 % des Bruttolohns gemäss AHV (13. Monatslohn ausgenommen). | (unverändert) | 2. Der Arbeitgeberbeitrag liegt bei 0,3 % des Bruttolohns gemäss AHV (13. Monatslohn ausgenommen). |
| 3. Die Verwendung der paritätischen Fondsbeträge unterliegt der Kompetenz der paritätischen Berufskommission des Kantons Genf (CPGO). Diese werden für Folgendes eingesetzt: | (unverändert) | 3. Die Verwendung der paritätischen Fondsbeträge unterliegt der Kompetenz der paritätischen Berufskommission des Kantons Genf (CPGO). Diese werden für Folgendes eingesetzt: |

| **BISHER** | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| a) Kontrolle sowie Anwendung des LMV,<br>b) Kontrolle der Anwendung der flankierenden Massnahmen,<br>c) Sozialleistungen und Sozialhilfe,<br>d) berufliche Aus- und Weiterbildung,<br>e) Übersetzungs- und Druckkosten,<br>f) Anwerbung und Förderung des Berufnachwuchses,<br>g) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. | | a) Kontrolle sowie Anwendung des LMV,<br>b) Kontrolle der Anwendung der flankierenden Massnahmen,<br>c) Sozialleistungen und Sozialhilfe,<br>d) berufliche Aus- und Weiterbildung,<br>e) Übersetzungs- und Druckkosten,<br>f) Anwerbung und Förderung des Berufnachwuchses,<br>g) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. |
| 4. Den lokalen Vertragsparteien steht gemäss Art. 357 b Absatz 1 des Obligationenrechts ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Vertrags zu. | (unverändert) | 4. Den lokalen Vertragsparteien steht gemäss Art. 357 b Absatz 1 des Obligationenrechts ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Vertrags zu. |
| **Art. 3 Kompetenzen der paritätischen Berufskommission des Kantons Genf** | **Art. 3 Kompetenzen der paritätischen Berufskommission des Kantons Genf** | **Art. 3 Kompetenzen der paritätischen Berufskommission des Kantons Genf** |
| Die paritätische Berufskommission des Kantons Genf (CPGO) ist berechtigt, die Einhaltung der Bestimmungen dieser Zusatzvereinbarung zu kontrollieren, deren Anwendung zu gewährleisten und allfällige Zuwiderhandlungen zu sanktionieren. | | Die paritätische Berufskommission des Kantons Genf (CPGO) ist berechtigt, die Einhaltung der Bestimmungen dieser Zusatzvereinbarung zu kontrollieren, deren Anwendung zu gewährleisten und allfällige Zuwiderhandlungen zu sanktionieren. |
| **Art. 4 Anpassung an den LMV** | **Art. 4 Anpassung an den LMV** | **Art. 4 Anpassung an den LMV** |
| Die Vertragsparteien verpflichten sich dazu, Verhandlungen einzugehen, um die Abweichungen zum LMV etappenweise abzuschaffen, unter Erhalt der Errungenschaften der Arbeitnehmer. | (unverändert) | Die Vertragsparteien verpflichten sich dazu, Verhandlungen einzugehen, um die Abweichungen zum LMV etappenweise abzuschaffen, unter Erhalt der Errungenschaften der Arbeitnehmer. |

| BISHER | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | **NEU** (Änderungen integriert) |
|---|---|---|
| **Anhang 10 aufgehoben** | ~~**Anhang 10 aufgehoben**~~ | |
| **Anhang 11 aufgehoben** | ~~**Anhang 11 aufgehoben**~~ | |
| **Anhang 14 aufgehoben** | ~~**Anhang 14 aufgehoben**~~ | |

**BISHER**

## SECHSTER TEIL: Adressen der paritätischen Kommissionen des Bauhauptgewerbes

| Kt. | Kommission | Strasse, PLZ, Ort | Tel./Fax |
|---|---|---|---|
| AG | Paritätische Berufskommission Bau Aargau | Graben 10<br>Postfach<br>5001 Aarau | 062 834 82 93<br>062 834 82 85 |
| AI<br>AR | Paritätische Berufskommission des Bauhauptgewerbes beider Appenzell | Kornhausstrasse 3<br>Postfach 1946<br>9001 St. Gallen | 071 227 68 41<br>071 227 68 49 |
| BE | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Region Bern | Florastrasse 13<br>Postfach 19<br>3000 Bern 6 | 031 350 51 80<br>031 351 80 61 |
| BE | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel-Seeland | Florastrasse 13<br>Postfach 19<br>3000 Bern 6 | 031 350 51 80<br>031 351 80 61 |
| BE | Commission paritaire professionnelle du secteur principal de la construction du Jura Bernois | Route de Sorvilier 21<br>2735 Bévilard | 032 492 70 07<br>032 492 70 34 |
| BL<br>BS | Regio-PBK Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Region Basel | Bahnhofstrasse 16<br>Postfach 1124<br>4133 Pratteln 1 | 061 826 98 24<br>061 826 98 28 |
| FR | Commission professionnelle paritaire Fribourgeoise de la construction | Route André Piller 29<br>Case postale<br>1762 Givisiez | 026 460 80 27<br>026 460 80 25 |
| GE | Commission paritaire genevoise du Gros œuvre (CPGO) | 14, rue Malatrex<br>1201 Genève | 022 949 18 05<br>022 949 18 19 |
| GL | Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe Kanton Glarus | Lämmlibrunnenstr. 41<br>Postfach 647<br>9004 St. Gallen | 071 446 98 41<br>071 446 98 44 |
| GR | Kantonale Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Graubünden | Comercialstrasse 20<br>Postfach 110<br>7002 Chur | 081 257 08 00<br>081 257 08 09 |

**NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen)

## ~~FÜNFTER~~ SECHSTER TEIL: Adressen der paritätischen Kommissionen des Bauhauptgewerbes

| Kt. | Kommission | Strasse, PLZ, Ort | Tel./Fax |
|---|---|---|---|
| AG | Paritätische Berufskommission Bau Aargau | Graben 10<br>Postfach<br>5001 Aarau | 062 834 82 93<br>062 834 82 85 |
| AI<br>AR | Paritätische Berufskommission des Bauhauptgewerbes beider Appenzell | Kornhausstrasse 3<br>Postfach 1946<br>9001 St. Gallen | 071 227 68 41<br>071 227 68 49 |
| BE | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Region Bern | Florastrasse 13<br>Postfach 19<br>3000 Bern 6 | ~~031 350 51 80~~<br>031 351 80 81<br>031 351 80 61 |
| BE | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel-Seeland | Florastrasse 13<br>Postfach 19<br>3000 Bern 6 | ~~031 350 51 80~~<br>031 351 80 81<br>031 351 80 61 |
| BE | Commission paritaire professionnelle du secteur principal de la construction du Jura Bernois | Route de Sorvilier 21<br>2735 Bévilard | 032 492 70 07<br>032 492 70 34 |
| BL<br>BS | Regio-PBK Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Region Basel | Bahnhofstrasse 16<br>Postfach 1124<br>4133 Pratteln 1 | 061 826 98 24<br>061 826 98 28 |
| FR | Commission professionnelle paritaire Fribourgeoise de la construction | ~~Route André Piller 29~~<br>Route de l'Industrie 71<br>~~Case postale~~<br>~~1762 Givisiez~~<br>1791 Courtaman | ~~026 460 80 27~~<br>026 460 86 23<br>026 460 80 25 |
| GE | Commission paritaire genevoise du Gros œuvre (CPGO) | Case postale 8<br>~~1201 Genève~~<br>1211 Genève 13 | ~~022 949 18 05~~<br>022 552 47 50<br>022 949 18 19 |
| GL | Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe Kanton Glarus | Lämmlibrunnenstr. 41 | 071 446 98 41 |

**NEU** (Änderungen integriert)

## SECHSTER TEIL: Adressen der paritätischen Kommissionen des Bauhauptgewerbes

| Kt. | Kommission | Strasse, PLZ, Ort | Tel./Fax |
|---|---|---|---|
| AG | Paritätische Berufskommission Bau Aargau | Graben 10<br>Postfach<br>5001 Aarau | 062 834 82 93<br>062 834 82 85 |
| AI<br>AR | Paritätische Berufskommission des Bauhauptgewerbes beider Appenzell | Kornhausstrasse 3<br>Postfach 1946<br>9001 St. Gallen | 071 227 68 41<br>071 227 68 49 |
| BE | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Region Bern | Florastrasse 13<br>Postfach 19<br>3000 Bern 6 | 031 351 80 81<br>031 351 80 61 |
| BE | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel-Seeland | Florastrasse 13<br>Postfach 19<br>3000 Bern 6 | 031 351 80 81<br>031 351 80 61 |
| BE | Commission paritaire professionnelle du secteur principal de la construction du Jura Bernois | Route de Sorvilier 21<br>2735 Bévilard | 032 492 70 07<br>032 492 70 34 |
| BL<br>BS | Regio-PBK Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Region Basel | Bahnhofstrasse 16<br>Postfach 1124<br>4133 Pratteln 1 | 061 826 98 24<br>061 826 98 28 |
| FR | Commission professionnelle paritaire Fribourgeoise de la construction | Route de l'Industrie 71<br>1791 Courtaman | 026 460 86 23<br>026 460 80 25 |
| GE | Commission paritaire genevoise du Gros œuvre (CPGO) | Case postale 8<br>1211 Genève 13 | 022 552 47 50<br>022 949 18 19 |
| GL | Paritätische Berufskommission für das Baugewerbe Kanton Glarus | Lämmlibrunnenstr. 41<br>Postfach 647<br>9004 St. Gallen | 071 446 98 41<br>071 446 98 44 |
| GR | Kantonale Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Graubünden | Comercialstrasse 20<br>Postfach 110<br>7002 Chur | 081 257 08 00<br>081 257 08 09 |
| JU | | Chemin de la Perche 2 | 032 465 15 78 |

| **BISHER** | | | | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | | | | **NEU** (Änderungen integriert) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| JU | Commission paritaire professionnelle du secteur principal de la construction du Jura | Chemin de la Perche 2<br>Case Postale 1136<br>2900 Porrentruy | 032 465 15 75<br>032 465 15 72 | | | Postfach 647<br>9004 St. Gallen | 071 446 98 44 | | Commission paritaire professionnelle du secteur principal de la construction du Jura | Case Postale 1136<br>2900 Porrentruy | 032 465 15 72 |
| LU | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Luzern | Tribschenstrasse 9<br>Postfach 2268<br>6002 Luzern | 041 360 23 23<br>041 360 23 03 | GR | Kantonale Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Graubünden | Comercialstrasse 20<br>Postfach 110<br>7002 Chur | 081 257 08 00<br>081 257 08 09 | LU | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Luzern | Alpenquai 28b<br>Postfach 2268<br>6002 Luzern | 041 367 50 00<br>041 360 23 03 |
| NE | Commission Paritaire neuchâteloise de la maçonnerie et du génie civil | Les Longues Raies 13<br>Case postale 148<br>2013 Colombier | 032 843 41 30<br>032 843 41 31 | JU | Commission paritaire professionnelle du secteur principal de la construction du Jura | Chemin de la Perche 2<br>Case Postale 1136<br>2900 Porrentruy | ~~032 465 15 75~~<br>032 465 15 78<br>032 465 15 72 | NE | Commission Paritaire neuchâteloise de la maçonnerie et du génie civil | Avenue de la Gare 3<br>Case postale 2051<br>2001 Neuchatel | 032 729 22 24<br>032 843 41 31 |
| OW NW | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kantone Ob- und Nidwalden | Tribschenstrasse 9<br>Postfach 2268<br>6002 Luzern | 041 360 23 23<br>041 360 23 03 | LU | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Luzern | ~~Tribschenstrasse 9~~<br>Alpenquai 28b<br>Postfach 2268<br>6002 Luzern | ~~041 360 23 23~~<br>041 367 50 00<br>041 360 23 03 | OW NW | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kantone Ob- und Nidwalden | Alpenquai 28b<br>Postfach 2268<br>6002 Luzern | 041 367 50 00<br>041 360 23 03 |
| SG | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton St. Gallen | Kornhausstrasse 3<br>Postfach 1946<br>9001 St. Gallen | 071 227 68 41<br>071 227 68 49 | NE | Commission Paritaire neuchâteloise de la maçonnerie et du génie civil | ~~Les Longues Raies 13~~<br>Avenue de la Gare 3<br>Case postale ~~148~~ 2051<br>~~2013 Colombier~~<br>2001 Neuchatel | ~~032 843 41 30~~<br>032 729 22 24<br>032 843 41 31 | SG | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton St. Gallen | Langgasse 11<br>9008 St. Gallen | 071 227 68 41<br>071 227 68 49 |
| SH | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton Schaffhausen | Pfarrweg 1<br>Postfach 280<br>8201 Schaffhausen | 052 625 97 41<br>052 625 97 49 | OW NW | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kantone Ob- und Nidwalden | ~~Tribschenstrasse 9~~<br>Alpenquai 28b<br>Postfach 2268<br>6002 Luzern | ~~041 360 23 23~~<br>041 367 50 00<br>041 360 23 03 | SH | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton Schaffhausen | Pfarrweg 1<br>8201 Schaffhausen | 052 630 25 26<br>052 625 97 49 |
| SO | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Solothurn | Goldgasse 8<br>Postfach 226<br>4502 Solothurn | 032 622 64 11<br>032 623 45 35 | SG | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton St. Gallen | ~~Kornhausstrasse 3~~<br>Langgasse 11<br>~~Postfach 1946~~<br>900~~1~~8 St. Gallen | 071 227 68 41<br>071 227 68 49 | SO | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Solothurn | Goldgasse 8<br>Postfach 226<br>4502 Solothurn | 032 622 64 11<br>032 623 45 35 |
| SZ | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Schwyz | Tribschenstrasse 9<br>Postfach 2268<br>6002 Luzern | 041 360 23 23<br>041 360 23 03 | SH | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton Schaffhausen | Pfarrweg 1<br>~~Postfach 280~~<br>8201 Schaffhausen | ~~052 625 97 41~~<br>052 630 25 26<br>052 625 97 49 | SZ | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Schwyz | Alpenquai 28b<br>Postfach 2268<br>6002 Luzern | 041 367 50 00<br>041 360 23 03 |
| TG | Paritätische Berufskommission des thurgauischen Bauhauptgewerbes | Thomas-Bornhauser-Str. 23 a<br>Postfach 392<br>8570 Weinfelden | 071 622 36 22<br>071 622 36 25 | SO | Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Solothurn | Goldgasse 8<br>Postfach 226<br>4502 Solothurn | 032 622 64 11<br>032 623 45 35 | TG | Paritätische Berufskommission des thurgauischen Bauhauptgewerbes | Thomas-Bornhauser-Str. 23 a<br>8570 Weinfelden | 071 622 36 23<br>071 622 36 25 |
| TI | Commissione paritetica cantonale dell'edilizia e del genio civile del Cantone Ticino | Viale Portone 4<br>Casella postale n 1220<br>6501 Bellinzona | 091 821 10 60<br>091 825 48 45 | | | | | TI | Commissione paritetica cantonale dell'edilizia e del genio civile del Cantone Ticino | Viale Portone 4<br>6501 Bellinzona | 091 821 10 60<br>091 825 48 45 |
| UR | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Uri | Tribschenstrasse 9<br>Postfach 2268 | 041 360 23 23<br>041 360 23 03 | | | | | UR | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Uri | Alpenquai 28b<br>Postfach 2268<br>6002 Luzern | 041 367 50 00<br>041 360 23 03 |
| | | | | | | | | VD | Commission professionnelle paritaire de la branche maçonnerie et génie civil du canton de Vaud | Route Ignace Paderewski 2<br>Case postale 62<br>1131 Tolochenaz | 021 826 60 01<br>021 826 60 09 |

| **BISHER** | | | | **NEU** (mit Änderungen, neue Textelemente unterstrichen) | | | | **NEU** (Änderungen integriert) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 6002 Luzern | | | | | | | | | |
| VD | Commission professionnelle paritaire de la branche maçonnerie et génie civil du canton de Vaud | Route Ignace Paderewski 2<br>Case postale<br><br>1131 Tolochenaz | 021 826 60 00<br>021 826 60 09 | SZ | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Schwyz | ~~Tribschenstrasse 9~~<br>Alpenquai 28b<br><br>Postfach 2268<br><br>6002 Luzern | ~~041 360 23 23~~<br>041 367 50 00<br>041 360 23 03 | VS | Commission paritaire du bâtiment et du génie civil du canton du Valais | 11, rue de l'Avenir<br><br>Case postale 62<br><br>1951 Sion | 027 327 32 65<br>027 327 32 81 |
| VS | Commission paritaire du bâtiment et du génie civil du canton du Valais | 11, rue de l'Avenir<br><br>Case postale 62<br><br>1951 Sion | 027 327 32 65<br>027 327 32 81 | TG | Paritätische Berufskommission des thurgauischen Bauhauptgewerbes | Thomas-Bornhauser-Str. 23 a<br>~~Postfach 392~~<br><br>8570 Weinfelden | 071 622 36 2~~2~~3<br>071 622 36 25 | ZG | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zug | Alpenquai 28b<br><br>Postfach 2268<br><br>6002 Luzern | 041 367 50 00<br>041 360 23 03 |
| ZG | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zug | Tribschenstrasse 9<br><br>Postfach 2268<br><br>6002 Luzern | 041 360 23 23<br>041 360 23 03 | TI | Commissione paritetica cantonale dell'edilizia e del genio civile del Cantone Ticino | Viale Portone 4<br><br>~~Casella postale n 1220~~<br>6501 Bellinzona | 091 821 10 60<br>091 825 48 45 | ZH | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zürich | Sempacherstrasse 15<br><br><br>8032 Zürich | 044 385 90 80<br>044 385 90 81 |
| ZH | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zürich | Sempacherstrasse 15<br><br><br>8032 Zürich | 044 385 90 80<br>044 385 90 81 | UR | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Uri | ~~Tribschenstrasse 9~~<br>Alpenquai 28b<br><br>Postfach 2268<br><br>6002 Luzern | ~~041 360 23 23~~<br>041 367 50 00<br>041 360 23 03 | | | | |
| | | | | VD | Commission professionnelle paritaire de la branche maçonnerie et génie civil du canton de Vaud | Route Ignace Paderewski 2<br>Case postale 62<br><br>1131 Tolochenaz | 021 826 60 0~~0~~1<br>021 826 60 09 | | | | |
| | | | | VS | Commission paritaire du bâtiment et du génie civil du canton du Valais | 11, rue de l'Avenir<br><br>Case postale 62<br><br>1951 Sion | 027 327 32 65<br>027 327 32 81 | | | | |
| | | | | ZG | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zug | ~~Tribschenstrasse 9~~<br>Alpenquai 28b<br><br>Postfach 2268<br><br>6002 Luzern | ~~041 360 23 23~~<br>041 367 50 00<br>041 360 23 03 | | | | |
| | | | | ZH | Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zürich | Sempacherstrasse 15<br><br><br>8032 Zürich | 044 385 90 80<br>044 385 90 81 | | | | |