

10.03.2023 – 10:20 Uhr

Schweizerischer Baumeisterverband: LMV 2023: Vollzugsfragen durch SVK geklärt / SVK-Vorstandsbeschlüsse

Zürich (ots) -

Die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe (SVK) hat sich am 9. Februar 2023 über diverse Aspekte zum LMV 2023, namentlich zu Übergangsregelungen und zu Auslegungsfragen, beraten. Die Fragen der Paritätischen Berufskommissionen (PBK) und die Beschlüsse aus der SVK-Vorstandssitzung zu den Themen Lohnanpassungen, prozentuale Feiertagsentschädigung, Arbeitszeitkalender und -modell sowie zur GAV-Bescheinigung von Subunternehmen liegen nun vor (<https://www.svk-bau.ch/library>). Zusammengefasst geht es um Folgendes:

Beschlüsse zu Lohnanpassungen 2023

1. Die Formulierung "generell (betriebsweit)" gemäss Art. 3 der Zusatzvereinbarung (<https://ots.ch/piH1qi>) bezieht sich sowohl auf Teuerungsanpassungen als auch auf Lohnerhöhungen.
2. Für Neuanstellungen per / nach 1. Januar 2023 müssen keine Effektivlohnerhöhungen gewährt werden.
3. Die Lohnanpassung gilt nicht für Lernende.
4. Die Lohnanpassung für Lehrgänger mit gestaffeltem Lohn gemäss Art. 43 Abs. 2 und 3 LMV wird auf Basis des auf dem 31.12.2022 ausbezahlten Lohnes vorgenommen.

Beschlüsse zur prozentualen Feiertagsentschädigung

1. Es liegt in der Kompetenz der PBK zu bestimmen, ob ein über alle Jahre gleich hoher oder ein jährlich neuer Prozentsatz gilt. Die PBK wurden aufgefordert, die Betriebe aktiv über die mögliche prozentuale Abgeltung der Feiertage zu informieren. Die Art und Weise der Kommunikation (beispielsweise über ihre Homepage) steht den PBKs frei.
2. Für die Berechnungsgrundlage ist auf das Kalenderjahr abzustellen.
3. Die Vereinbarung über die prozentuale Feiertagsabgeltung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann beispielsweise im Arbeitsvertrag oder im Personalreglement schriftlich festgelegt werden. Wichtig ist, dass dies im gegenseitigen Einvernehmen erfolgt.

Beschlüsse zum Arbeitszeitkalender (AZK)

- Der Vorschlag des SBV bezüglich einer einmaligen Übergangsregelung der Arbeitszeit (16-monatige Periode und 2'816 Sollstunden im Zeitraum vom 01.01.2023 - 30.04.2024) ist vom SVK-Vorstand bestätigt worden.
- Der Betrieb kann einen betrieblichen AZK bei der PBK gemäss untenstehenden Varianten einreichen, wobei die nachfolgende Variante 1 gemäss SBV auch denkbar ist (<https://ots.ch/NMOPwo>). Die PBK wurden aufgefordert, die Betriebe bis spätestens 30.04.2023 über das weitere Vorgehen betreffend AZK zu informieren.
- Variante 1: Zusätzliche Ergänzung um vier Monate (01.01.2024 - 30.04.2024) gemäss SBV; Eingereichter AZK 2023 plus Ergänzung von vier Monaten ergeben 2816 Stunden.
- Variante 2: Neuer AZK für die Periode vom 01.01.2023 - 30.04.2024 mit 2816 Stunden gemäss SVK, wobei die Stunden von 01.01.2023 bis 30.04.2023 aus vorgängig eingereichtem AZK unverändert bleiben.
- Variante 3: Neuer AZK für die Periode vom 01.05.2023 - 30.04.2024 gemäss SVK mit 2'112 Stunden; die Stunden vom 01.01.2023 bis 30.04.2023 aus vorgängig eingereichtem AZK bleiben unverändert.
- Ein betrieblicher AZK mit bis zu fünf Kompensationstagen ist auch dann von der PBK zu genehmigen, wenn der sektionale AZK weniger als fünf Kompensationstage vorsieht.
- Für die einmalige Übergangsregelung und bei der expliziten Wahl der Minder- und Überstundenvariante b) (-20h/+80h) dürfen 20 Ausfallstunden in die nächste Abrechnungsperiode übertragen werden. Falls der Betrieb die Variante a) wählt bzw. keine Wahl trifft, ist der Minusstundensaldo per Ende des Abrechnungsjahres auf null zu setzen.

Beschlüsse zum Arbeitszeitmodell

- Wenn die betriebsintern getroffene Überstundenvariante b) der PBK nicht explizit mitgeteilt wurde, dann gilt Variante a). Ein klarer Vermerk der Wahl der Variante auf dem AZK reicht aus Sicht SVK als Mitteilung an die PBK aus.
- Der Übertrag von mehr als 20 Minusstunden bei der Variante b) ist zulässig, wenn diese seitens des Arbeitnehmers verschuldet sind. Unter denselben Voraussetzungen kann auch ein Lohnabzug vorgenommen werden. Wichtig ist, dass der Betrieb diese Stunden klar dokumentiert und den Arbeitnehmer darüber informiert, denn er hat die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen.
- Bei der Variante a) ist der Übertrag von Minusstunden grundsätzlich ausgeschlossen. Vorbehalten bleibt die Anwendung der Protokollvereinbarung "Arbeitszeit" vom 14. April 2008.
- Minusstunden vom 2023 dürfen bis zu 20 per 30.04.2023 übertragen werden, sofern der Betrieb die Variante b) ausdrücklich wählt. Bei der Variante a) sind allfällige Minusstunden zu saldieren.
- Überstunden, die ab dem 01.01.2023 anfallen, können auf den neuen Überstundensaldo übertragen werden. Diese Überstunden sind erst bis zum 30.04.2024 abzubauen. Die Überstunden des Vorjahres (2022) sind in der Zeit vom 01.01.2023 bis zum 30.04.2023 nach dem bisherigen System bis 30.04.2023 abzubauen oder zu entschädigen.
- Für die Berechnung der gemäss Art. 25 Abs. 2 LMV maximal auf neue Rechnung vortragbaren Anzahl Überstunden bei einem

Anstellungsgrad von <70% geht man pro rata vom Vollzeitpensum aus (beispielsweise 15 Überstunden pro Monat bei einem 60%-Pensum).

Beschlüsse zur GAV-Bescheinigung von Subunternehmen

1. Art. 78bis Abs. 2 LMV bezieht sich ausschliesslich auf den Abschnitt "Bescheinigungsergebnis" der (ISAB-)GAV-Bescheinigung. Ist die Option "Aktuell liegen GAV-Verfehlungen vor" angekreuzt, darf der Hauptunternehmer den Zweitunternehmer nicht einsetzen.
2. Bei Verletzung von Art. 78bis Abs. 2 LMV kann die PBK nur das Hauptunternehmen (nicht auch das Subunternehmen) sanktionieren.

Pressekontakt:

Matthias Engel, Mediensprecher SBV
Tel.: +41/58/360'76'35
E-Mail: matthias.engel@baumeister.ch

Marcel Sennhauser, Leiter Politik und Kommunikation SBV
Tel.: +41/58/360'76'30
E-Mail: marcel.sennhauser@baumeister.ch

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100051907/100904164> abgerufen werden.