

Herzlich Willkommen

Infoveranstaltung
LMV 2023+
Zentralschweiz

1

Referenten



Sandra Umiker
Geschäftsführerin SVK

• info@svk-bau.ch
• [+41 44 542 01 40](tel:+41445420140)
• www.svk-bau.ch

**SVK
CPSA**

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission
Baufahrtgewerbe (SVK)
Commission paritaire suisse d'application
secteur principal de la construction (CPSA)
Commissione paritetica svizzara d'applicazione
edilizia e genio civile (CPSA)



Kurt A. Zurfluh
Geschäftsführer PBK Zentralschweiz

• info@pbkbauzentral.ch
• [+41 41 367 50 00](tel:+41413675000)
• www.pbkbauzentral.ch

Paritätische Berufskommissionen Hoch- und Tiefbaugewerbe

Kantone Luzern, Uri, Schwyz, Ob- und Nidwalden, Zug
Alpenquai 28b, Postfach, 6002 Luzern
Telefon: 041 367 50 00

www.pbkbauzentral.ch
info@pbkbauzentral.ch

2

2

Themen der Veranstaltung



Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

3

Inhalt

- ▶ Grundsatz
- ▶ Lohnerhöhungen 2023
- ▶ Feiertagsentschädigung
- ▶ Arbeitszeitkalender
- ▶ Arbeitszeitmodell [Über- und Minderstunden]
- ▶ Vaterschaftsurlaub
- ▶ 13. Monatslohn
- ▶ Baumaschinenführer
- ▶ GAV-Bescheinigung und Subunternehmen
- ▶ Fragen aus der Gruppe

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

4

4



Grundsatz

- ▶ Die Vertragsparteien des LMV haben sich am 28. November 2022 geeinigt. Der LMV 2023 wurde am 10. Dezember 2022 von den Branchenkonzferenzen der Gewerkschaften Unia und Syna genehmigt. Die Delegiertenversammlung des SBV hat ihre Zustimmung am 13. Januar 2023 erteilt.
- ▶ Der LMV 2023 trat somit per 1. Januar 2023 in Kraft. Dies gilt für die Verbandsmitglieder. Die AVE ist seit dem 1. Mai 2023 in Kraft.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

5

5



Lohnerhöhung 2023

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

6

Lohnerhöhung

Art. 2 Basislöhne

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

Art. 3 Effektivlöhne

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

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

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

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

7

7

Lohnerhöhung

Gemäss Art. 3 letzter Absatz der Vereinbarung ist der Einzellohn vom 31. Dezember 2022 die Berechnungsgrundlage für die Lohnanpassung. Ab dem 1. Juli 2022 bereits vereinbarte generelle (betriebsweite) Teuerungsanpassungen und Lohnerhöhungen können angerechnet werden.

Fragestellung

Es stellt sich die Frage, ob sich das "generelle (betriebsweite)" lediglich auf die "Teuerungsanpassungen" oder aber auch auf die "Lohnerhöhungen" bezieht.

Beschluss des SVK Vorstands

An der Sitzung vom 9. Februar 2023 hat der SVK Vorstand beschlossen, dass sich das "generelle (betriebsweite)" sowohl auf die "Teuerungsanpassungen" als auch auf die "Lohnerhöhungen" bezieht.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

8

8

Lohnerhöhung



- ▶ Welche Berechnungsgrundlage wird für die Lohnanpassung herangezogen, wenn der Arbeitnehmer am 1. Januar 2023 in einem LMV-Betrieb neu angestellt wird und im Jahr 2022 sechs Monate lange in einem anderen LMV-Betrieb angestellt war?
- ✓ Bei einer Neuanstellung des Arbeitnehmers am 1. Januar 2023 werden die Löhne individuell ausgehandelt. Der vorherige Lohn bleibt unberücksichtigt. Vorausgesetzt bleibt aber, dass der neue Basislohn ab 1. Januar 2023 berücksichtigt und die korrekte LohnEinstufung vorgenommen werden.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

9

9

Lohnerhöhung



- ▶ Gelten die Lohnanpassungen auch für Lernende?
- ✓ Die in der Vereinbarung vom 29. November 2022 vorgesehenen Lohnanpassungen sind nur auf die Lohnklassen gemäss Art. 42 sowie den Anhängen 13 und 17 LMV zu gewähren, weshalb eine Lohnanpassung für die Lernenden ausgeschlossen ist.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

10

10

Lohnerhöhung



- ▶ Ab wann und auf welcher Basis (Effektivlohn oder Basislohn) wird die Lohnerhöhung den Arbeitnehmern im Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene Lehre gewährt?
- ▶ Wird die Lohnanpassung auf dem Basislohn vorgenommen und wird anschliessend der Abzug der 15% (im 1. Jahr) getätigt? Oder ist die Lohnanpassung auf der Grundlage des tatsächlich ausbezahlten (gestaffelten) Lohnes vorzunehmen?

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

11

11

Lohnerhöhung



- ▶ Bei gestaffelten Löhnen gemäss Art. 43 Abs. 2 und 3 LMV ist die Lohnanpassung auf der Grundlage des tatsächlich ausbezahlten gestaffelten Lohnes vorzunehmen.
- ▶ Beispiel: Lehrabschluss Juli 2022, Eintritt ab August 2022 / Arbeitnehmer der Lohnklasse Q (Lohnzone blau).
- ▶ Der Basislohn der Lohnklasse Q im Jahr 2022 (CHF 5'738.00) wird für das erste Jahr um 15% gekürzt: $[\text{CHF } 5'738.00 - 15\% = \text{CHF } 4'877.30]$. Die Erhöhung von CHF 150.00 wird ab dem 1. Januar 2023 auf den Effektivlohn (gestaffelten Lohn) des Arbeitnehmers (Stand 31.12.22) berechnet. Dies ergibt einen angepassten Effektivlohn von CHF 5'027.30 $[\text{CHF } 4'877.30 + \text{CHF } 150.00]$.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

12

12

Lohnerhöhung FAQ Zusammenfassung



- ▶ Effektivlohn (der Lohn des einzelnen MA) um CHF 150.00
- ▶ Basislohn um CHF 100.00
- ▶ Ab wann? 01.01.2023 (für Mitglieder), 01.05.2023 (für Nichtmitglieder)
- ▶ Zu finden in Art. 2 + 3 Zusatzvereinbarung
- ▶ Voraussetzungen: 6 Monate in einem dem LMV unterstellten Betrieb gearbeitet und i.S.v. Art. 45 Abs. 1 lit. a LMV „voll leistungsfähig“
- ▶ Generelle (betriebsweite) Teuerungsanpassungen und Lohnerhöhungen ab dem 1. Juli 2022 können an die Erhöhung angerechnet werden
- ▶ Lohnerhöhung auch für Arbeitnehmende, die im 2022 krank/verunfallt sind/waren
- ▶ Lohnerhöhung auch für Arbeitnehmende, die im gekündigten Arbeitsverhältnis sind
- ▶ Teilzeitmitarbeitende erhalten pro-rata Lohnerhöhung
- ▶ Lohnerhöhung auch für Lehrabgänger, nicht jedoch für Lernende

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

13

13

Feiertagsentschädigung



Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

14

14

Feiertagsentschädigung

Art. 38 Abs. 5: Prozentuale Abgeltung

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

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

15

15

Feiertagsentschädigung

- ▶ Gemäss Art. 38 Abs. 5 der Vereinbarung zum LMV vom 29. November 2022 ist in Bezug auf die prozentuale Abgeltung der Feiertage jeweils der von der zuständigen PBK jährlich bestimmte Prozentsatz massgebend.
- ▶ Auf dem Merkblatt «Wichtige Neuerungen und Hinweise zum LMV» der PBK Zentralschweiz wurde der folgende Prozentsatz kommuniziert:

Feiertagsentschädigung 2023 für die PBK Zentralschweiz: **2.77%**

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

16

16

Feiertagsentschädigung



- ▶ Gemäss NEU Art. 38 Abs. 5 der Vereinbarung LMV vom 29. November 2022 kann die prozentuale Abgeltung der Feiertage **alternativ schriftlich** vereinbart werden. Die Abgeltungsmethode darf unterjährig nicht gewechselt werden.
- ✓ Die Art der Festlegung der prozentualen Abgeltung der Feiertage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist frei wählbar, sofern die arbeitsrechtlichen Regelungen über die schriftliche Vereinbarung eingehalten werden. Alternativ kann sie auch im Personalreglement oder bei befristeten Anstellungen sogar im Arbeitszeitkalender festgehalten werden, sofern im Arbeitsvertrag auf das Personalreglement bzw. den Arbeitszeitkalender als dessen integraler Bestandteil verwiesen wird.

Arbeitszeitkalender

Arbeitszeitkalender

Art. 24 Abs. 1: Jährliche Arbeitszeit

Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit vom 01. Mai bis zum 30. April des Folgejahres (Abrechnungsjahr), während welcher Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben und vor Abzug der allgemeinen Nichtleistungsstunden, wie bezahlte Feiertage und der individuellen Nichtleistungsstunden, wie Ferien, Krankheit, Unfall, Schutzdiensttage usw.

Art. 25 Abs. 1: Wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit):

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

19

Arbeitszeitkalender

Abs. 2: Rahmen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit:

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:

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

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

Abs. 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. Für den Übertrag von Minderstunden gilt Art. 26 Abs. 2.

20

Inhaltliche Anforderungen

Neues Abrechnungsjahr
1. Mai - 30. April

Reisezeiten und Pausenzeiten
werden im Arbeitszeitkalender
(AZK) nicht zu der
Jahresarbeitszeit gerechnet.

Feiertage, welche auf einen
Wochentag fallen, sind NICHT
generell mit 8.1 Stunden
anzugeben.

Betriebsferien sind ebenfalls
nicht generell mit 8.1 Stunden
anzugeben, hier die saisonale
Arbeitszeit beachten.

Maximale Anzahl
Kompensationstage gemäss
Musterarbeitszeitkalender
(MAZ) der PBK.

Entweder AZK für die Dauer
vom 1. Januar 2023 bis 30.
April 2024 (16 Monate) mit
2'816 Stunden oder
einen ab dem 1. Mai 2023 bis
30. April 2024 gültigen AZK mit
2'112 Stunden.

In beiden Varianten haben die
Stunden vom 1. Januar 2023
bis 30. April 2023 aus
einem bereits vorgängig
eingereichten
Arbeitszeitkalender 2023
unberührt zu bleiben.

Der betriebliche
Arbeitszeitkalender (BAZ) ist
der PBK jeweils bis Mitte Mai
eines Jahres zuzustellen.
info@pbkbaucentral.ch

21

Formelles betreffend betrieblicher Arbeitszeitka- lender (BAZ)

- ▶ Vorlage zum Arbeitszeitkalender unter www.pbkbaucentral.ch
- ▶ Zustellung bis am 15. Mai des Kalenderjahres an die PBK (info@pbkbaucentral.ch)
- ▶ Kommunikation (Bekanntmachung) an den Arbeitnehmer.

22

Bandbreite der PBK gemäss Art. 25 Abs. 1 LMV

Belagseinbau / Geographisch / Klima

- ▶ Gemäss Art. 25 Abs. 1 AVE LMV 2019 können die Betriebsteile oder Einheiten, die mehr als 60% ihrer Arbeitszeit im Belagseinbau beschäftigt sind, soweit notwendig von dem Rahmen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit gemäss Art. 25 Abs. 2 AVE LMV [minimal 37,5 Wochenstunden (= 5 x 7,5 Stunden) / maximal 45 Wochenstunden (= 5 x 9 Stunden)] abweichen.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

23

23

Arbeitszeitmodell

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

24

24

Arbeitszeitmodell [Über- und Minderstunden]

Art. 26 LMV

Art. 26 Überstunden und Minderstunden

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

2. Alle gearbeiteten Stunden über 40 Stunden geben Anspruch auf einen Zuschlag von 25%. Maximal zwei Stunden können auf neue Rechnung vorgetragen werden, die übrigen Stunden sind im Folgemonat zum Grundlohn mit Zuschlag zu entschädigen. Der Zuschlag ist in jedem Fall im Folgemonat auszuführen. Insgesamt dürfen jedoch pro Monat maximal 25 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und soweit der Gesamtsaldo: bei Variante a) 100 Stunden, bei Variante b) 80 Stunden nicht übersteigt. Alle weiteren im laufenden Monat erarbeiteten Überstunden sind ebenfalls am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen. Bei Variante b) dürfen Minderstunden Ende Monat auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und solange der Gesamtsaldo von 20 Minderstunden nicht überschritten wird. Weitergehende Minderstunden verfallen zulasten des Arbeitgebers, sofern er nicht beweist, dass sie auf persönliches Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

25

25

Arbeitszeitmodell [Über- und Minderstunden]

Art. 26 LMV

2^{bis} Die Limite von 25 Stunden gilt unverändert für alle Arbeitsverhältnisse ab einem Anstellungsgrad von 70%.

3. Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom Arbeitnehmenden den ganzen oder teilweisen Ausgleich des bestehenden Überstundensaldos durch Freizeit gleicher Dauer zu verlangen. Er nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht, indem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden. Zur Vermeidung von Arbeiten bei grosser Hitze oder Schlechtwetter kann der Ausgleich auch stundenweise angeordnet werden.

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

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.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

26

26

Arbeitszeitmodell [Über- und Minderstunden]

Art. 26 LMV

- ▶ Zwei neue Varianten für den Übertrag der Überstunden auf das neue Konto
- ▶ Der Betrieb kann eine der nachfolgenden (Abs. 2) Varianten wählen, muss diese Wahl jedoch bis Ende April jeden Jahres verbindlich der Paritätischen Kommission mitteilen (auf AZK möglich). Die gewählte Variante gilt jeweils mindestens für ein Abrechnungsjahr. Erfolgt keine Wahl, gilt Variante a).
- ▶ Variante a): Plusstunden 100 / Minusstunden 0. Insgesamt dürfen jedoch pro Monat maximal 25 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und soweit der Gesamtsaldo 100 Stunden nicht übersteigt.
- ▶ Variante b): Plusstunden 80 / Minusstunden 20. Insgesamt dürfen jedoch pro Monat maximal 25 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und soweit der Gesamtsaldo 80 Stunden nicht übersteigt.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

27

27

Arbeitszeitmodell [Über- und Minderstunden]

Art. 26 LMV



- ▶ Die Variante a) soll auch dann gelten, wenn die Wahl der Variante b) zwar betriebsintern getroffen, aber der PBK nicht mitgeteilt wurde.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

28

28

Arbeitszeitmodell [Über- und Minderstunden]

Art. 26 LMV / Übertrag von Minusstunden



Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

- ▶ Ist bei der Variante b) der Übertrag von mehr als 20 Minusstunden auf neue Rechnung zugelassen, wenn die entstandenen Minusstunden seitens des Arbeitnehmers selbstverschuldet sind?
- ▶ Können diese Minusstunden eventuell vom Lohn abgezogen werden?
- ▶ Ist auch bei der Variante a) ein Übertrag von Minusstunden zulässig?

29

29

Arbeitszeitmodell [Über- und Minderstunden]

Art. 26 LMV / Übertrag von Minusstunden



Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

- ▶ Bei der Variante b) ist die Übertragung von mehr als 20 Minusstunden nur zulässig, wenn diese auf das Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind. Wird dieser Umstand vom Arbeitgeber intern nicht klar kommuniziert und dokumentiert, hat der Arbeitgeber die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen.
- ▶ Ein Lohnabzug aufgrund der Minusstunden ist bei genannter Konstellation ebenfalls zulässig, sofern er dokumentiert und vom Betrieb dem Arbeitnehmer mitgeteilt wird.
- ▶ Der systematische Übertrag von Minusstunden ist (sofern dieser in die Risikosphäre des Arbeitgebers fällt) bei der Variante a) unter Vorbehalt der Anwendung der Protokollvereinbarung "Arbeitszeit" vom 14. April 2008 ausgeschlossen.

30

30

Überstundenregelung

- ▶ Neu dürfen die 49. und 50. Stunde dem Überstundenkonto gutgeschrieben werden und müssen nicht wie bisher zwingend ausgezahlt werden. Nach wie vor ist der Zuschlag von 25% für die 49. und 50. Überstunde auszuzahlen. Es ist auch weiter erlaubt diese im Folgemonat wie bisher mit Zuschlag auszuzahlen.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

31

31

Arbeitszeitmodell [Über- und Minderstunden]

Art. 26 LMV / Limite von 25 Stunden für Arbeitsverhältnisse ab einem Anstellungsgrad von 70%

- ▶ Wie berechnet sich die erlaubte Überstundenanzahl von 25 Stunden pro Monat bei einem Anstellungsgrad von weniger als 70%?
- ▶ maximale Anzahl der Überstunden wird prozentual im Verhältnis zum Arbeitspensum berechnet. Die erlaubte Überstundenanzahl wird bei einem 60%-Pensum gestützt auf ein 100%-Pensum wie folgt berechnet: $25 \text{ Stunden} / 10 \times 6 = 15 \text{ Stunden}$.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

32

32

Arbeitszeitmodell [Über- und Minderstunden]

Art. 26 LMV

Überstundensystem

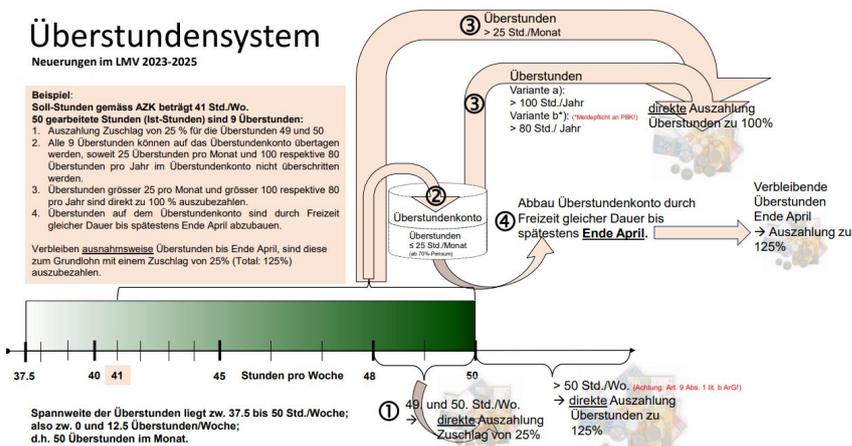
Neuerungen im LMV 2023-2025

Beispiel:

Soll-Stunden gemäss AZK beträgt 41 Std./Wo.
50 gearbeitete Stunden (Ist-Stunden) sind 9 Überstunden:

1. Auszahlung Zuschlag von 25 % für die Überstunden 49 und 50
2. Alle 9 Überstunden können auf das Überstundenkonto übertragen werden, soweit 25 Überstunden pro Monat und 100 respektive 80 Überstunden pro Jahr im Überstundenkonto nicht überschritten werden.
3. Überstunden grösser 25 pro Monat und grösser 100 respektive 80 pro Jahr sind direkt zu 100 % auszubahlen.
4. Überstunden auf dem Überstundenkonto sind durch Freizeit gleicher Dauer bis spätestens Ende April abzubauen.

Verbleiben **ausnahmsweise** Überstunden bis Ende April, sind diese zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25% (Total: 125%) auszubezahlen.



Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

33

33

Arbeitszeitmodell [Über- und Minderstunden]

Art. 26 LMV / Abbau Minussaldo

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

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

34

34

Arbeitszeitmodell [Über- und Minderstunden]

Art. 26 LMV / Abbau Minussaldo

- ▶ Wie werden die 20 Minusstunden gemäss Variante b) bis in der Übergangsphase Ende April 2023 gehandhabt? Gibt es irgendwelche Sanktionsfolgen für den Betrieb im Rahmen einer Lohnbuchkontrolle, wenn zu diesem Zeitpunkt zwischen 1 und 20 Minusstunden vorliegen?
- ▶ Bei einer ausdrücklichen Wahl der Variante b) dürfen die Minusstunden per 30. April 2023 ohne Risiko einer Sanktionierung auf neue Rechnung übertragen werden; bei der Variante a) sind die Minusstunden zu saldieren, sofern sie in die Risikosphäre des Arbeitgebers fallen.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

35

35

Arbeitszeitmodell [Über- und Minderstunden]

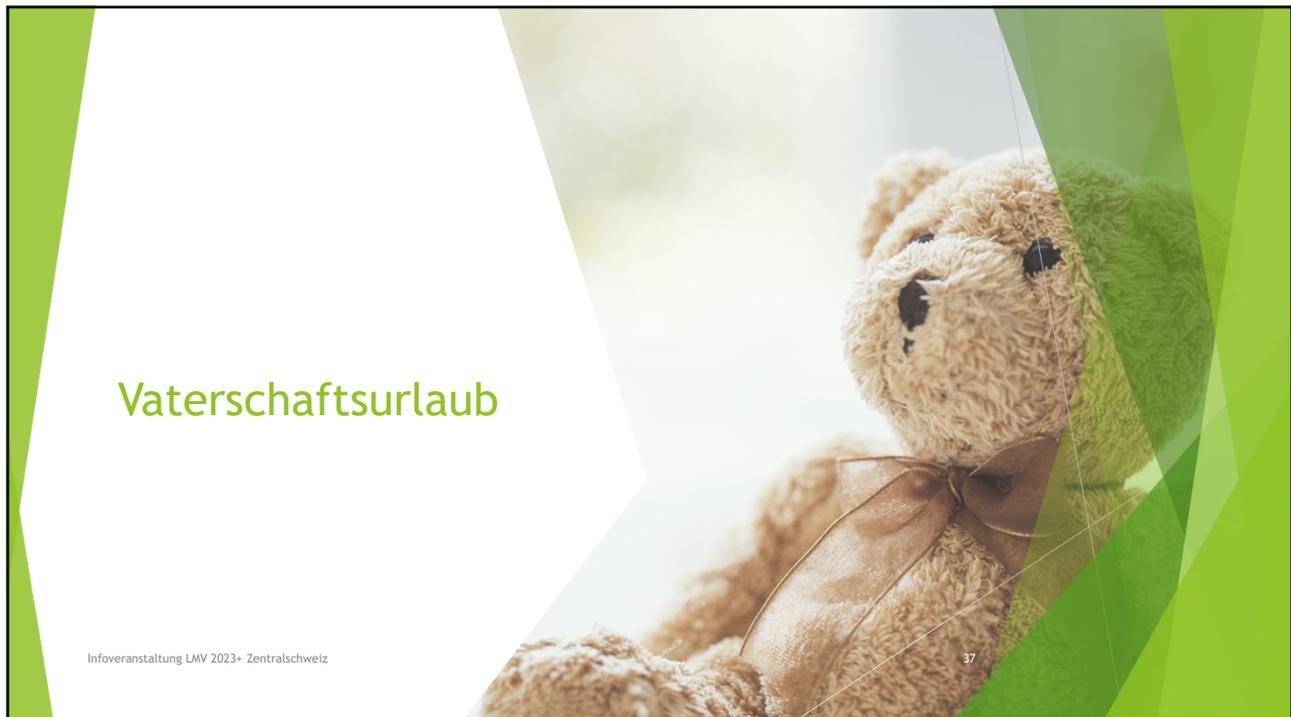
Art. 26 LMV / Handhabung Überstunden

- ▶ Neu Abrechnungsperiode vom 1. Mai bis zum 30. April (NEU Art. 24 Abs. 1 LMV)
- ▶ Wie sind die neu entstandenen Überstunden zwischen 1. Januar 2023 und 30. April 2023 zu handhaben?
- ▶ In der Zeit vom 1. Januar 2023 bis zum 30. April 2023 können die Überstunden des Vorjahres (2022) nach dem bisherigen System des LMV 2022 bis Ende April 2023 abgebaut oder entschädigt werden.
- ▶ Überstunden, die ab dem 1. Januar 2023 anfallen, können auf den neuen Überstundensaldo übertragen werden. Diese Überstunden sind bis zum 30. April 2024 abzubauen.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

36

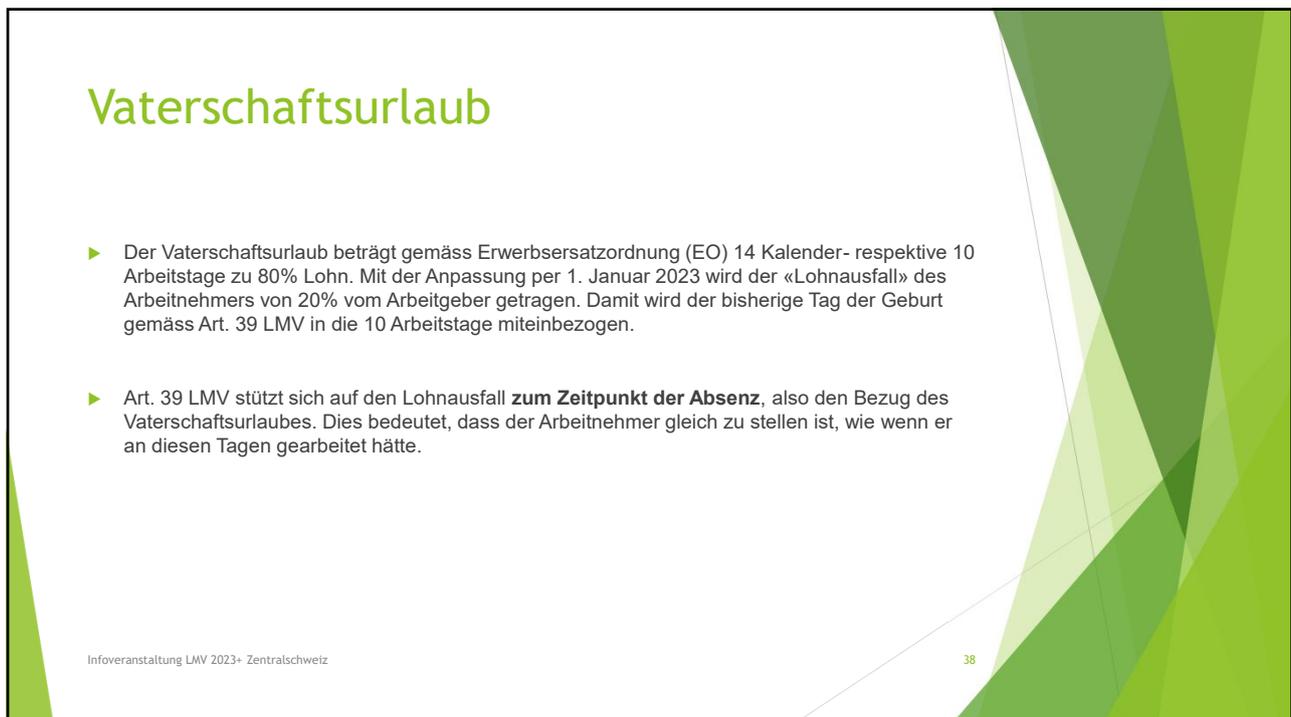
36



Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

37

37



Vaterschaftsurlaub

- ▶ Der Vaterschaftsurlaub beträgt gemäss Erwerbsersatzordnung (EO) 14 Kalender- respektive 10 Arbeitstage zu 80% Lohn. Mit der Anpassung per 1. Januar 2023 wird der «Lohnausfall» des Arbeitnehmers von 20% vom Arbeitgeber getragen. Damit wird der bisherige Tag der Geburt gemäss Art. 39 LMV in die 10 Arbeitstage miteinbezogen.
- ▶ Art. 39 LMV stützt sich auf den Lohnausfall **zum Zeitpunkt der Absenz**, also den Bezug des Vaterschaftsurlaubes. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer gleich zu stellen ist, wie wenn er an diesen Tagen gearbeitet hätte.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

38

38

13. Monatslohn



Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

39

39

Auszahlung 13. Monatslohn

- ▶ Statt jährlicher Auszahlung des 13. Monatslohnes ist neu eine halbjährliche bzw. bei quellensteuerpflichtigen Arbeitnehmenden eine monatliche Auszahlung möglich.
- ▶ Quellensteuerpflichtige Arbeitnehmende: Mit der Reform der Quellensteuer ist eine monatliche Auszahlung des 13. Monatslohnanteils für quellensteuerpflichtige Mitarbeitende vorteilhafter, da sie ansonsten im Dezember jeweils in eine höhere Steuerkategorie eingestuft werden.
- ▶ Für die Umsetzung ist **eine schriftliche Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmende notwendig.
- ▶ Die Auszahlung des 13. Monatslohnes ist in jedem Fall auf der (halbjährlichen bzw. monatlichen) Lohnabrechnung separat auszuweisen.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

40

40



Baumaschinenführer

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

41

41

Einreihung Baumaschinenführer

- ▶ Einreihung Baumaschinenführer in Lohnklasse A bei Ausbildung M2-M7 + 20%iger Einsatz
- ▶ Gleichwertigkeit des Zertifikats 'certificat d'aptitude professionnelle de maçon (CAP)' (CAP + 1-jährigem Praxismachweis auf Baustellen gibt Anrecht auf Einreihung in Lohnklasse Q)

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

42

42

GAV-Bescheinigung und Subunternehmen



Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

43

43

GAV-Bescheinigung und Subunternehmen

Art. 78^{b*} Informationssystem Allianz Bau

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.
2. Werden von LMV unterstellten Betrieben Aufträge an Zweibetriebe 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 Zweibetrieb anwendbaren GAV gibt, vorliegt. Liegen gemäss GAV-Bescheinigung zum Zeitpunkt der Vergabe GAV-Verfehlungen vor, darf der Zweibetrieb nicht eingesetzt werden. Halten sich Betriebe nicht an diesen Grundsatz, so spricht die paritätische Kommission Sanktionen gemäss Art. 79 aus.

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

44

44

GAV-Bescheinigung und Subunternehmen

- ▶ Die Regelung gemäss NEU Art. 78^{bis} Abs. 2 LMV bezieht sich ausschliesslich auf den Abschnitt «Bescheinigungsergebnis» der GAV-Bescheinigung.

BESCHEINIGUNGSERGEBNIS

- Keine Informationen über aktuelle GAV-Verfehlungen
- GAV-Konformität ist nachgewiesen worden
- Aktuell liegen GAV-Verfehlungen vor

- ▶ Ist die Option "Aktuell liegen GAV-Verfehlungen" angekreuzt, darf der Hauptunternehmer den Zweitunternehmer (s.g. Subunternehmer) bei der Vergabe nicht berücksichtigen.
- ▶ Die PBK kann im Falle eines Verstosses gegen diesen Grundsatz nur das Hauptunternehmen nicht aber den Subunternehmer sanktionieren.

Fragen?



Fragen?

- ▶ Gibt es nach den Verhandlungen zum Baukadervertrag schon bekannte Änderungen, z.B. Vaterschaftsurlaub mit 100% Lohn?

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

47

47

Fragen?

- ▶ Wird es bei den Löhnen bis 2025 keine Lohnanpassungen mehr geben?

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

48

48

Fragen?

- ▶ Können Sie Fallbeispiele für die korrekte Rapportierung der Arbeitszeit / Reisezeit bei mehreren Baustellen pro Tag machen (bspw. für Kundenmaurerbetriebe)?

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

49

49

Fragen?

- ▶ Die maximale Anzahl Überstunden sind 100 Stunden. Besteht bei der Übergangslösung (16 Monate) eine höhere maximale Regelung der Überstunden, da die Überstunden vom 01.01.2023 bis 30.04.2023 auf den neuen Überstundensaldo übertragen werden dürfen?

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

50

50

Fragen?

- ▶ Wir haben uns für die Variante b bei den Überstunden entschieden (-20h / +80h). Laut dieser Variante können Minderstunden am Ende des Monats auf die neue Rechnung vorgetragen werden, sofern der Gesamtsaldo von 20 Minderstunden nicht überschritten wird. Weitere Minusstunden verfallen zu Lasten des Arbeitgebers, es sei denn, wir können nachweisen, dass sie auf persönliches Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.
- ▶ Uns stellt sich die Frage, wie eine praktikable Umsetzung mit ausreichendem Beweismaterial aussehen könnte?

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

51

51

Fragen?

- ▶ Betreffend ausgeglichene Entlöhnung von Stundenlöhnern (Art. 47 Abs. 1 LMV): Wenn man im letzten Quartal feststellt, dass man in den vergangenen Monaten durchschnittlich zu viele Stunden ausbezahlt hat, darf man dann einen neuen Arbeitsvertrag mit einem tieferen Pensum machen, für die noch verbleibenden Monate?

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

52

52

Fragen?

- ▶ Sind wir verpflichtet, einen neuen Arbeitszeitkalender Mai-April zu erstellen oder kann weiterhin ein Arbeitszeitkalender Januar-Dezember erstellt und verwendet werden?

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

53

53

Fragen?

- ▶ Wann werden die Schlussabrechnungen für FAR und Parifonds erstellt? Wie bis anhin per Ende Jahr oder neu per Ende April?

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

54

54

Fragen?

- ▶ Betrifft Temporärstellungen: Ab 48 Stunden pro Woche muss ein Überzeitzuschlag von 25 % bezahlt werden. Müssen die 48 Stunden bei Teilzeitarbeit entsprechend heruntergebrochen werden oder bleibt es analog dem GAV Personalverleih immer bei 48 Stunden pro Woche ? (z. B. muss der Zuschlag bei Teilzeitarbeit 80 % ab 38.4 Std. / Woche bezahlt werden)

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

55

55

Weitere Fragen?

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

56

56

Wo finde ich selbst Antworten auf meine Fragen zum LMV ?

- ▶ PBK-Homepage:
<https://www.pbkbauzentral.ch/dokumente>
- ▶ SVK-Homepage:
<https://www.svk-bau.ch/library>

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

57

57

PBK Zentralschweiz

Paritätische Berufskommissionen Hoch- und Tiefbaugewerbe

Kantone Luzern, Uri, Schwyz, Ob- und Nidwalden, Zug
Alpenquai 28b, Postfach, 6002 Luzern
Telefon: 041 367 50 00

www.pbkbauzentral.ch
info@pbkbauzentral.ch

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

58

58



Vielen Dank

Infoveranstaltung LMV 2023+ Zentralschweiz

59