

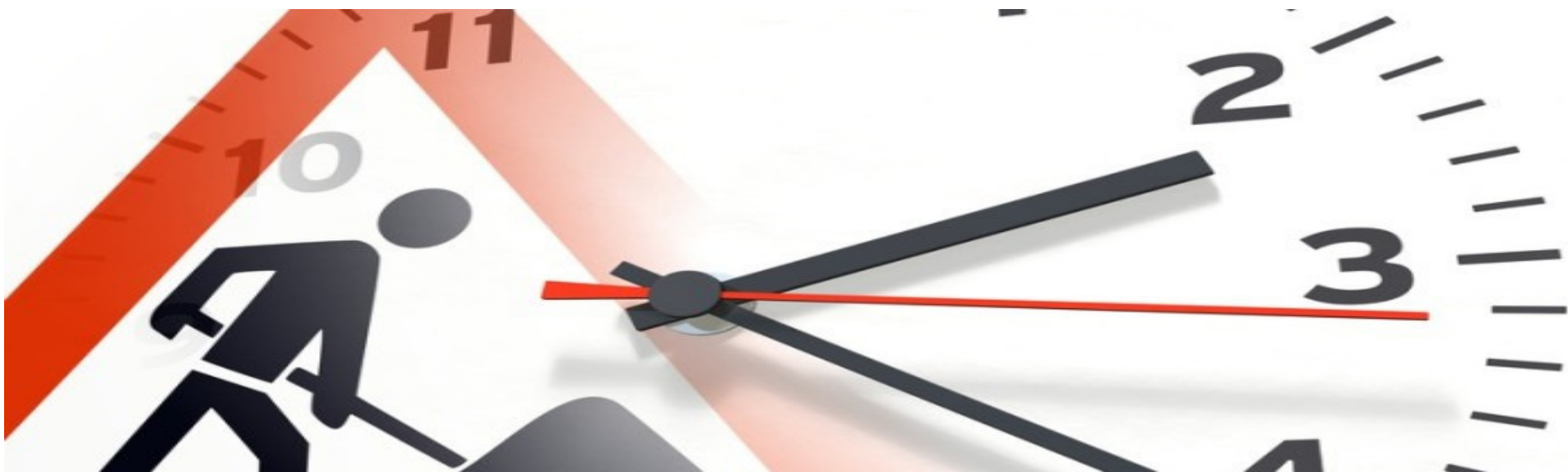
- Neuerungen im LMV 2019
- Neuerungen im GAV FAR
- Stellenmeldepflicht – Wie ist vorzugehen? Was gilt es zu beachten?

Baumeisterverband Zürcher Oberland
ERFA-Veranstaltung für Personalverantwortliche
vom 17. Januar 2019

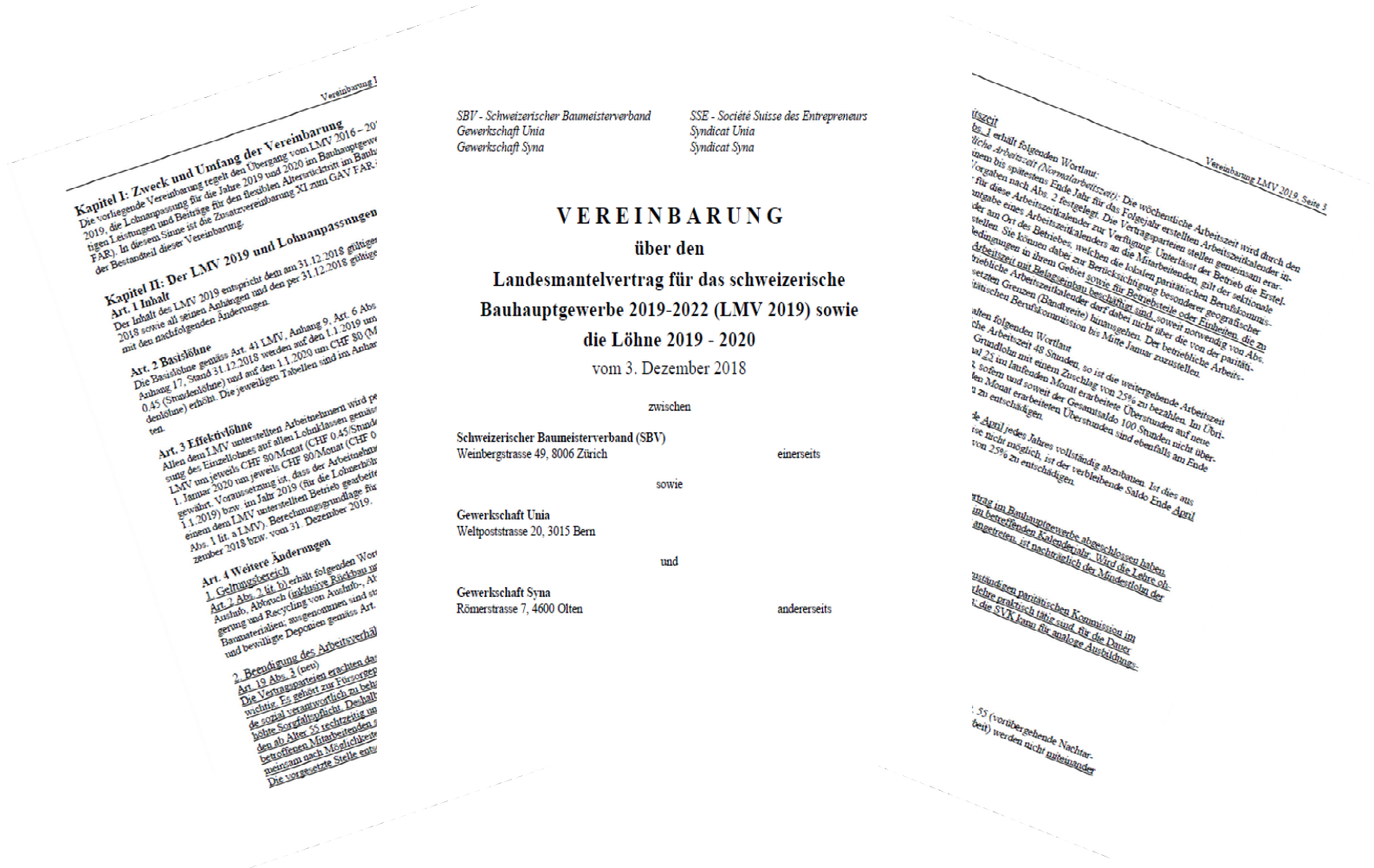
Sandra Umiker
MLaw / Rechtsanwältin

Neuerungen im LMV 2019

Geltungsdauer, Arbeitszeit, Sonderregeln, Lohn



LMV 2019



SBV - Schweizerischer Baumeisterverband
 Gewerkschaft Unia
 Gewerkschaft Syna

SSE - Société Suisse des Entrepreneurs
 Syndicat Unia
 Syndicat Syna

VEREINBARUNG

über den
 Landesmantelvertrag für das schweizerische
 Bauhauptgewerbe 2019-2022 (LMV 2019) sowie
 die Löhne 2019 - 2020
 vom 3. Dezember 2018

zwischen

Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)
 Weinbergstrasse 49, 8006 Zürich

einerseits

sowie

Gewerkschaft Unia
 Weltpoststrasse 20, 3015 Bern

und

Gewerkschaft Syna
 Römerstrasse 7, 4600 Olten

andererseits

Themen zum LMV 2019

1. Geltungsdauer des LMV 2019
2. Geltungsbereich «Asbestsanierung»
3. Fürsorgepflicht bei älteren Mitarbeitern
4. Flexibilisierungen im Bereich der Arbeitszeit
5. Lohnregelungen in Sonderfällen für Lernende und Flüchtlinge
6. Keine Kumulation von Samstagsarbeit mit Überzeit
7. Weitergabe von Suva-Leistungskürzungen an Arbeitnehmer
8. Stärkung der Vollzugskompetenzen der PBK
9. Information von Mitarbeitenden durch die PBK in Einzelfällen
10. Aufnahme/Umsetzung von ISAB/SIAC im LMV
11. Anpassung der Basis- und Effektivlöhne für das Jahr 2019 und 2020
12. Inkrafttreten und Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

1. Geltungsdauer

- **Gültigkeit vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2022**
- Klare Regeln für das gesamte Bauhauptgewerbe während vier Jahren
- Friedenspflicht
- Grundlage für die Sanierung des GAV FAR
- Stabile Verhältnisse beim Parifonds Bau (Vollzug und Bildung)
- Grundlage für die Einführung von ISAB/SIAC

2. Klarheit im Geltungsbereich «Asbestsanierung»

- Neu explizit in Art. 2 Abs. 2 lit b) aufgenommen
- Bedürfnis von Bauunternehmen, welche auch Asbestsanierungen ausführen
- Übernahme der langjährigen Praxis der Vollzugsorgane (SVK) in den LMV

3. Fürsorgepflicht bei älteren Mitarbeitern

- Neu eingefügter Art. 19 Abs. 3
- Festhalten der gesetzlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber älteren und langjährigen Arbeitnehmern
- Wiedergabe der aktuelle Rechtsprechung des Bundesgerichts
- Bei beabsichtigter Kündigung von Arbeitnehmern ab Alter 55 findet zwingend ein Gespräch mit dem Arbeitnehmer statt
 - Arbeitnehmer muss angehört werden
 - Lösungen/Massnahmen zum Erhalt der Beschäftigung sind zu erörtern
- Entscheid über definitive Entlassung nach erfolgtem Gespräch obliegt weiterhin einzig dem Arbeitgeber

4. Flexibilisierungen im Bereich der Arbeitszeit

- Sonderregelung für Unternehmen, wenn Betriebsteile oder Equipen mindestens 60% Belagsarbeiten ausführen (Art. 25 Abs. 1)
 - Sonderregelung analog der Regelung zu geografischen und klimatischen Bedingungen
 - Entscheid obliegt der PBK
 - Auslegungsbedürftig (Was fällt alles in den Bereich „Belagseinbau“?)
- Erhöhung der Monatslimiten für Überstunden von heute 20 auf neu 25 Stunden pro Monat (Art. 26 Abs. 2)
- Abbau des Überstundensaldos nicht mehr bis Ende März, sondern neu bis Ende April (Art. 26 Abs. 4)
 - Auszahlung der Überstunden erfolgt bereits 2019 nicht mehr Ende März sondern Ende April (für Mitglieder)
 - Bei Nichtmitgliedern gilt solange keine AVE vorliegt, noch der Märztermin wenn der LMV aufgrund vertraglicher Vereinbarung noch wirkt.

5. Lohnregelungen in Sonderfällen

Für Lernende

- Im Sinne einer Überbrückung für angehende Lernende
- Praktikumslohn in der Übergangszeit zwischen Abschluss des Lehrvertrages und Lehrbeginn
- **ACHTUNG:** Lehrbeginn und Übergangszeit müssen **im selben Kalenderjahr** liegen
- Nachzahlung von Mindestlohn C, falls kein Lehrantritt ohne Verschulden des Arbeitnehmenden

Für vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge

- Unterschreitung des Mindestlohnes bei genehmigter Integrationsvorlehre während **maximal** zwölf aufeinanderfolgenden Monaten

6. Keine Kumulation von Samstagsarbeit mit Überzeit

- Keine Kumulation von Lohnzuschlägen für Überstunden, Samstagsarbeit und Nachtarbeit (Hinweis: Samstagsarbeit ist oft mit Überzeitarbeit über 48 Stunden verbunden)
- Begrenzung auf 25% Zuschlag

7. Weitergabe von Suva-Leistungskürzungen

- Arbeitgeber kann neu bei Verschulden des Arbeitnehmers oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen den Lohn im gleichen Verhältnis wie die Suva kürzen

8. Stärkung der Vollzugskompetenzen der PBK

- Übertragung der erforderlichen Befugnisse zur Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs an die lokalen PBKs, auch in gerichtlichen Verfahren
- Gesetzeskonform und mit anderen Branchenlösungen vergleichbar

9. Information von Mitarbeitenden durch die PBK

- Grundlage für die Umsetzung des Projektes ISAB/SIAC
- Die PBKs können **in Einzelfällen** Arbeitnehmer informieren, dass ihnen aufgrund einer abgeschlossenen Lohnbuchkontrolle noch Ansprüche zustehen
 - Dies erfordert immer einen expliziten Beschluss der PBK
- Die Information des Arbeitnehmers ergibt sich bereits aus der Auskunftspflicht gem. Datenschutzgesetzgebung (Art. 8 DSG)
- Keine automatische Meldung an Arbeitnehmer
 - Auskunft nur bei konkreter Anfrage des Arbeitnehmers; oder
 - Bei Beschluss der PBK eigenständig zu informieren
- Nur Informationen, welche den Arbeitnehmer direkt betreffen

10. Aufnahme/Umsetzung von ISAB/SIAC

- Ausdrücklicher Wunsch der SBV-Delegierten
- Vertragsparteien beteiligen sich ISAB/SIAC und treten dem paritätischen Verein ISAB/SIAC bei
- Grundlage für das Funktionieren des Systems ISAB/SIAC
- Sanktionierungsmöglichkeit eines Betriebes durch die PBK bei vorsätzlich falschen Angaben zu seinen Mitarbeitern, unrechtmässigem Bezug der ISAB Cards oder Vereitelung eines Kontrollverfahrens

11. Anpassung der Basis- und Effektivlöhne

- Für die Jahre 2019 und 2020 vereinbart
- Lohnerhöhungen von jeweils CHF 80.- (Monatslöhne) bzw. CHF 0.45 (Stundenlöhne)
- Abbildung der arbeitnehmerseitigen Sanierung der Stiftung FAR (GAV FAR) sowie der Teuerungsentwicklung 2018 bzw. der Teuerungsprognose 2019



Voraussetzungen für Effektivlohnerhöhungen

- 1. Voraussetzung = LMV unterstelltes Personal
 - Keine Lohnerhöhung für Bauführer, Poliere und Werkmeister oder KV Personal
 - Lernende unterstehen gem. Anhang 1 einem eigenständigen Lohnregime. Lernende sind deshalb ebenfalls nicht direkt betroffen.
 - **Wichtig:** Arbeitnehmer in gekündigtem Verhältnis haben hingegen Anspruch auf die Lohnerhöhung, sofern die übrigen Voraussetzungen gegeben sind!
- 2. Voraussetzung = 6 Monate in einem LMV-Betrieb
 - Die Anstellungsdauer ist massgebend
 - Die Mindestdauer von 6 Monaten muss im Jahr 2018 bzw. 2019 erfüllt sein
 - Anstellungsmonate in einem vorgängigen LMV-Betrieb sind anzurechnen
 - Am 31.12.2018 bzw. 31.12.2019 muss eine Anstellung im Betrieb vorliegen, welcher die Lohnerhöhung per 1.1.2019 zu gewähren hat.
- 3. Voraussetzung = Voll leistungsfähig
 - Bezeichnet die Sonderfälle gem. Art. 45
 - Bei Krankheit oder Unfall am 01.01. ist die Lohnerhöhung zu gewähren

12. Inkrafttreten und AVE

- Per 1. Januar 2019 für die Mitgliedsunternehmen des SBV mit Lohnerhöhungen und sämtlichen Änderungen
- Eingabe eines 1. AVE-Gesuchs zur Verlängerung des aktuellen LMV mit Anpassung der Basis- und Effektivlöhne
- Eingabe eines 2. AVE-Gesuchs mit vereinbarten Änderungen im LMV nach Abschluss der Vernehmlassungsfrist beim 1. AVE-Gesuch



Neuerungen im GAV FAR

Beitragserhöhung, BVG-Altersgutschrift, Flexibilisierung



Sanierungskonzept GAV FAR

1. Erhöhung der Arbeitnehmerbeiträge
2. Reduktion der BVG-Altersgutschriften
3. Einführung einer Beitragsobergrenze
4. Erhöhung des erlaubten Verdienstes
5. Anreiz für Flexibilisierung des Renteneintritts
6. Verbleib in der angestammten Vorsorgeeinrichtung
7. Inkrafttreten, Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

Erhöhung der Arbeitnehmerbeiträge

1. Erhöhung der Arbeitnehmerbeiträge

- Ausschliesslich arbeitnehmerseitige Beitragserhöhung um 0.5% auf total 2.0% a AVE bis zum 31.12.2019
- Weitere arbeitnehmerseitige Beitragserhöhung um 0.25% auf total 2.25% ab dem 01.01.2020
- Stabile Arbeitgeberbeiträge bei 5.5%

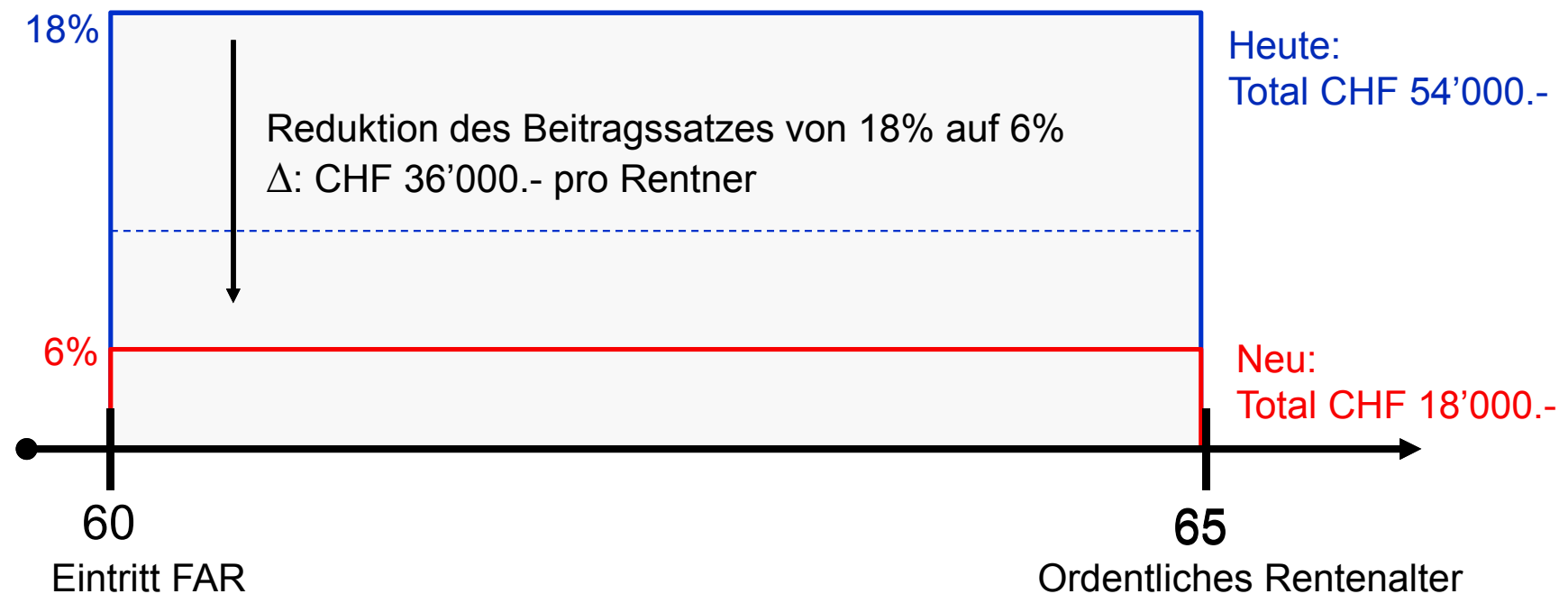
2. Reduktion der BVG-Altersgutschriften

- Sanierungsbeitrag von ca. 15%!
- Keine BVG-Altersgutschriften mehr von der Stiftung FAR bei Bezug des Vorsorgeguthabens (Kapitalbezug) bei Eintritt in den FAR oder ins ordentliche Rentenalter
- BVG-Altersgutschrift von der Stiftung FAR nur an solche FAR-Rentner, welche bei Eintritt ins ordentliche Rentenalter noch über das volle Vorsorgekapital der beruflichen Vorsorge verfügen
- Reduktion der BVG-Altersgutschrift von 18% auf 6%, (kein Anreiz für Bezug einer Altersrente gegenüber Kapitalbezug)

Auswirkungen bei den BVG-Altersgutschriften

Basis für Berechnung: CHF 5'000.- /Mt.

- Weiterer Sanierungseffekt: Keine BVG-Altersgutschrift bei Kapitalbezug



3. Einführung einer Beitragsobergrenze

- Beitragsobergrenze von total 7.0% für Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-beiträge
- Vermeidung weiterer Beitragserhöhungen bei erneuter Unterdeckung in der Stiftung FAR
- Überschreiten der Beitragsobergrenze nur zulässig, wenn eine Seite bereit ist, diese vollumfänglich zu übernehmen

4. Erhöhung des erlaubten Verdienstes

- Erreichung einer gewisse Flexibilisierung
- Obergrenze ab 1. Januar 2019: Eintrittsschwelle nach BVG (CHF 21'330.-) plus 30% in einem dem GAV FAR unterstellten Betrieb
- Anrechnung der Hälfte des Einkommens an die Überbrückungsrente zwischen der Eintrittsschwelle nach BVG und der Obergrenze
- Mehr FAR-Rentner können in ihrer angestammten Pensionskasse verbleiben und mit Eintritt in das ordentliche Rentenalter eine BVG-Rente beziehen

5. Anreiz für Flexibilisierung des Renteneintritts

- Weiterbeschäftigung während 12 Monaten über das 60. Altersjahr hinaus: Erhöhung der FAR-Rente in den verbleibenden vier Jahren um 8%
- Weiterbeschäftigung während 24 Monaten über das 60. Altersjahr hinaus: Erhöhung der FAR-Rente in den verbleibenden drei Jahren um 16%
- Kein Anrecht der Arbeitnehmer auf Weiterbeschäftigung
- Massnahme gegen Fachkräftemangel
- Verlängerung der Einzahlungen in die Stiftung FAR sowie Einsparungen bei den Leistungen
- Beitrag zur Sanierung der Stiftung FAR

6. Verbleib in der angestammten Vorsorgeeinrichtung

- Anlass: Kündigung des Anschlussvertrags FAR durch die Stiftung Auffangeinrichtung
- Ab 1. Januar 2019 kein pauschaler Anschluss der FAR-Rentner an die Stiftung Auffangeinrichtung mehr möglich
- Mitteilung an Stiftung, ob Verbleib in der bisherigen Vorsorgeeinrichtung oder Weiterversicherung in einer anderen geeigneten Einrichtung
- Reglemente der Pensionskassen berücksichtigen!

7. Inkrafttreten, Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

■ AVE-Verfahren Sanierungsmassnahmen

- 19.12.2018: Beschluss a.o. DV SBV
- 21.12.2018: Publikation SHAB (15 Tage Einsprachefrist)
- 08.01.2019: Einsprachefrist abgelaufen
 - Keine Einsprachen eingegangen
 - Inkraftsetzung der Sanierungsmassnahmen kann wie geplant auf 1. April 2019 erfolgen



Die Stellenmeldepflicht

Meldepflichtige Berufe, Vorgehen und Inhalt



- 9. Februar 2014: Zustimmung von Volk und Ständen zur Masseneinwanderungsinitiative
- 8. Dezember 2017: Entscheid Bundesrat zur Umsetzung des Verfassungsartikels zur Steuerung der Zuwanderung
- 1. Juli 2018: Einführung der Stellenmeldepflicht (STMP) bei Berufen mit einer Arbeitslosenquote von mindestens 8%
- 1. Januar 2020: Senkung des Schwellenwerts auf 5%

- Die Stellenmeldepflicht gilt für zwei Berufsarten im Bauhauptgewerbe (vom Seco veröffentlichte Liste, abrufbar unter www.arbeit.swiss, Stand 17. Januar 2019):
 - Betonbauer/innen, Zementier/innen (Bau): Bauhauptgewerbe
 - Sonstige Berufe des Bauhauptgewerbes

- Nicht meldepflichtig sind insbesondere nachfolgende Berufsarten:
 - Maurer/innen
 - Zimmerleute
 - Strassenbauer/innen
 - Pflästerer/Pflästerinnen
 - Sprengfachleute, Tunnelbauer/innen, Mineure/Mineurinnen
 - Bauvorarbeiter/Bauvorarbeiterinnen
 - Baumeister/innen, Baupoliere/Baupolierinnen

- Die Berufsbezeichnung der meldepflichtigen Berufsarten stimmt in vielen Branchen nicht mit der Situation auf dem Arbeitsmarkt überein.
- Aktuell läuft eine Revision der Berufsbezeichnungen.
- Geplant ist eine Anpassung an die internationale Berufsnomenklatur ISCO-08 mit Anpassung auf Schweizer Gegebenheiten.
- Der SBV hat eine Stellungnahme zur laufenden Revision eingereicht.

Vorgeschlagenes Vorgehen bei offenen Stellen:

- **Abklärung meldepflichtiger Stellen**
 - Vor Besetzung einer offenen Stelle ist abzuklären, ob diese meldepflichtig ist (vgl. www.arbeit.swiss). Bei Unklarheiten empfiehlt sich die Nachfrage beim RAV.
- **Stelle melden**
 - Unterliegt die offene Stelle der STMP, ist diese dem zuständigen RAV in der Region des Arbeitsorts zu melden (online, telefonisch oder persönlich).
- **Vorgeschlagene Dossier prüfen und Stelle besetzen**
 - Die vom RAV zugestellten Dossier müssen geprüft werden. Der Arbeitgeber kann aber frei entscheiden, wen er einstellt. Es bedarf nur auf Nachfrage des zuständigen RAV einer Begründung, warum ein vorgeschlagener Kandidat abgelehnt wird.
- **Sperrfrist abwarten und allenfalls eigene Ausschreibung starten**
 - Nach der Meldung der Stelle (Eingang der Meldebestätigung des RAV) gilt ein Publikationsverbot von 5 Arbeitstagen. Danach kann die Stelle auch mit einem anderen Kandidaten besetzt oder weitere Rekrutierungsmassnahmen getroffen werden.

Die vorzunehmende Meldung muss folgende Informationen beinhalten:

- Gesuchter Beruf
- Tätigkeit, einschliesslich spezieller Anforderungen
- Arbeitsort
- Arbeitspensum
- Datum des Stellenantritts
- Art des Arbeitsverhältnisses (befristet oder unbefristet)
- Kontaktadresse
- Name des Arbeitgebenden

Ausnahmen von der Meldepflicht

Unter folgenden Voraussetzungen muss keine Meldung gemacht werden:

- Der Einzustellende ist bereits beim RAV gemeldet.
- Die Anstellung dauert weniger als 14 Kalendertage.
- Die Stelle wird betriebsintern mit jemandem besetzt, der schon seit mindestens sechs Monaten im Unternehmen arbeitet.
- Es handelt sich um nahe Angehörige (eines Zeichnungsberechtigten).

- Meldepflichtig ist immer der Arbeitgeber.
- Wird eine Stelle durch einen Arbeitsvermittler oder einen Personalverleiher besetzt, so muss dieser die offene Stelle melden.
- Auch Stellen von saisonal beschäftigten Arbeitnehmern sind zu melden, soweit ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen wird (sog. Wiederanstellungen; Möglichkeit die zu besetzende Stelle anderweitig zu vergeben).
- Personen , die im Auftrag eines Verleihunternehmens in einem Betrieb arbeiten stellen faktisch eine Neuanstellung und keine Weiterbeschäftigung dar.
- Das zuständige RAV meldet innert drei Tagen nach Publikation der Stelle potentielle Kandidaten oder, dass keine vorhanden sind.





Der Rechtsdienst SBV steht allen SBV-Mitgliedunternehmen unentgeltlich für eine Erstberatung zur Verfügung. Von unserem Beratungsdienst profitieren auch Verbandsorgane aller Verbandsstufen (Geschäftsstelle, Sektionen, Fachorganisationen usw.).

Telefon 058 360 76 76

jeweils zu folgenden Telefonzeiten:

Montag 14.00 – 16.30 Uhr

Dienstag bis Donnerstag 08.30 – 11.30 Uhr
14.00 – 16.30 Uhr

Freitag 08.30 – 11.30 Uhr

E-Mail:

rechtsberatung@baumeister.ch

