

Zürich, 10. März 2017

Zusatzvereinbarung LMV und Parifonds

Nach den Beschlüssen der Entscheidungsgremien aller beteiligten Vertragsparteien des Landesmantelvertrages (LMV), treten gestaffelt folgende Neuerungen/Anpassungen in Kraft. Auf die entsprechenden Anpassungen im GAV Gleisbau und im Baukadervertrag wird in Ziff. 7 gesondert hingewiesen.

1. Keine Lohnerhöhungen für das Jahr 2017

- Keine Erhöhung der Basislöhne
- Keine Erhöhung der Effektivlöhne

Aus Sicht des SBV besteht aufgrund des gesamtwirtschaftlichen Umfelds, der Minussteuerung 2016, der immerwährend tiefen Margen im Bauhauptgewerbe, der Entwicklung der Arbeitsproduktivität sowie der seit dem 1. Juli 2016 erfolgten Kostensteigerung im GAV FAR kein Spielraum für eine Lohnerhöhung. Dementsprechend wurden jegliche Lohnforderungen der Gewerkschaften abgelehnt.

Damit bleiben die Basislöhne wie auch die effektiv zu bezahlenden Löhne für das Jahr 2017 unverändert. Die Gewährung allfälliger Lohnerhöhungen für das Jahr 2017 liegt somit allein in der Kompetenz jedes einzelnen Unternehmers.

Der SBV wird Ende Februar 2017 bei den Mitgliedfirmen eine vorgezogene Lohnerhebung durchführen. Diese dient der Ermittlung der für die KBOB massgeblichen Lohnsteuerung, die insbesondere für mehrjährige Bauprojekte von grosser Bedeutung ist.

2. Klarheit im Geltungsbereich «Deponiebetriebe»; neu Art. 2 Abs. 2 lit b) LMV

- Saubere, klare und einfache Regelung
- Deponiebetreiber mit Deponiebewilligung nach Art. 35 VVEA (Abfallverordnung) sind aus dem LMV-Geltungsbereich ausgenommen

Der Geltungsbereich für «Deponiebetriebe» wird gemäss einer Vorgabe des Bundesrates sauber, klar und einfach geregelt. Jeder Deponiebetreiber, der zukünftig eine Deponiebewilligung nach Art. 35 VVEA (Abfallverordnung) vorweisen kann, wird aus dem Geltungsbereich ausgenommen. Gespräche zwischen dem SBV und den Branchenverbänden FSKB, ARV und VBSA haben gezeigt, dass die Präzisierung des Geltungsbereichs für «Deponiebetriebe» von beiden Seiten begrüsst wird. Diese Verbände sollten somit keinen Grund mehr haben, Einsprache gegen eine AVE einzureichen.

3. Zukunft des Parifonds Bau gesichert;

Art. 8 Abs. 4 LMV; Art. 3 Abs. 4 GAV Gleisbau; Art. 26.5 Baukadervertrag

- Rückkehr zu den «alten» Beitragssätzen von total 1.2%:
Arbeitgeber: 0.5% (+0.10%)
Arbeitnehmer: 0.7% (+0.15%)
- Einführung von Tagespauschalen im Bildungsbereich (-20%), mit Ausnahmen

Im Jahr 2013 mussten die Beiträge in den Parifonds Bau nach Vorgabe des Staatssekretariates für Wirtschaft Seco bekanntlich temporär gesenkt werden, weil das Eigenkapital deutlich zu hoch war und die Einnahmen die Ausgaben regelmässig überstiegen. Aufgrund der tieferen Einnahmen und höheren Ausgaben im Vollzugs- wie auch im Bildungsbereich, wurde das Vermögen schneller als erwartet abgebaut. Um den Parifonds Bau langfristig wieder auf ein stabiles finanzielles Fundament zu stellen, muss die Beitragssenkung aus dem Jahr 2013 wie vorgesehen rückgängig gemacht werden. Entsprechend dem Verhandlungsmandat aus der Delegiertenversammlung II/2016 (Herbst 2016), sollen die Parifondsbeiträge wieder auf gesamthaft 1.2% angehoben werden. Nehmen die Vertragsparteien des LMV die Zusatzvereinbarung zum LMV 2016 vom 23. Januar 2017 an, so zahlen die Arbeitgeber mit Inkrafttreten der zu beantragenden AVE, spätestens aber ab dem 1. Juni 2017, neu 0.5% (+0.1%) und die Arbeitnehmer neu 0.7% (+0.15%) der UVG-pflichtigen Lohnsumme in den Parifonds.

Zur Sanierung des Parifonds Bau im Bildungsbereich trägt neben der Erhöhung der Beiträge gemäss Art. 8 Abs. 4 LMV (vgl. Ziff. 3 vorstehend) im Wesentlichen auch die Einführung von Pauschalzahlungen bei. Die Entschädigungen erfolgen neu nicht mehr nach der komplexen Berechnung von Lohn, Kurskosten und Spesen, sondern es werden Tagespauschalen entrichtet. Diese müssen zwecks Sanierung des Parifonds Bau gegenüber den ursprünglichen Leistungen um 20% reduziert werden. Nicht betroffen von gekürzten Tagespauschalen sind die Grundbildung, die Auslandkurse (Spanien/Portugal) sowie die fide-Sprachkurse auf den Baustellen.

Die Umstellung auf Tagespauschalen entlastet die Betriebe erheblich bei der Gesuchseinreichung. Zudem wird auch die Bearbeitung der Gesuche seitens Parifonds vereinfacht. Damit werden der Verwaltungsaufwand und damit zusammenhängende Kosten zusätzlich reduziert.

Eine zeitnahe finanzielle Sanierung des Parifonds ist nötig, um sowohl die Finanzierung des LMV-Vollzugs wie auch eines hochstehenden Aus- und Weiterbildungsangebots im Schweizerischen Bauhauptgewerbe sicherstellen zu können.

4. Klarheit bei der Beförderung von Bauarbeiter «C» zu «B»; neu Art. 42 Abs. 1 LMV

- Neu: Rechtssicherheit durch klare Regelung:
- Beförderung «in der Regel» nach einer dreijährigen Tätigkeit als Bauarbeiter C
- Beförderung kann/darf aufgrund der Qualifikation nach Art. 44 LMV abgelehnt werden
- Klarer Hinweis auf die Sonderregelung in Art. 45 Abs. 1 lit. d LMV

Die Erfahrung zeigt, dass die Beförderung von Bauarbeitern von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B in den Regionen und Sektionen unterschiedlich gehandhabt wird. Mit der Anpassung von Art. 42 Abs. 1 LMV wird die Beförderung von Bauarbeitern von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B klar geregelt. Neu findet eine Beförderung «in der Regel» spätestens nach einer dreijährigen Tätigkeit als Bauarbeiter C statt. Jeder Betrieb kann die Beförderung jedoch auch nach Ablauf dieser Frist sowie in den Folgejahren aufgrund entsprechender Qualifikation nach Art. 44 LMV ablehnen. Diesen Entscheid hat er der zuständigen PBK mitzuteilen. Damit ist der Arbeitgeber bei einer Lohnbuchkontrolle in seinem Vorgehen der Nichtbeförderung geschützt.

Die neue Bestimmung regelt auch den Fall, in dem ein Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Neuanstellung bereits drei Jahre Tätigkeit im Bauhauptgewerbe nachweisen kann. Die erste Beurteilung über eine etwaige Beförderung von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B hat erst nach einem zusätzlichen Jahr im eigenen Betrieb zu erfolgen.

Neu ist auch der klare Hinweis auf die Sonderregelung in Art. 45 Abs. 1 lit. d LMV, wonach ein einmal in die Lohnklasse B eingeteilter Arbeitnehmer von einem neuen Arbeitgeber ausnahmsweise unter gleichzeitiger Meldung an die zuständige PBK wieder in die Lohnklasse C zurückversetzt werden kann.

5. Anpassung der Krankentaggeldlösung an gesetzliche Vorgaben und den Versicherungsmarkt, neuArt. 64 LMV; neuArt. 21 GAV Gleisbau; neuArt. 14.2 Baukadervertrag

- Schaffung einer versicherbaren, gesetzeskonformen und risikominimierten Lösung mit Standardprodukten des Versicherungsmarktes
- Systemwechsel von der KVG- zur VVG-Lösung ► Vorteile für Arbeitgeberseite

5.1. Parameter der alten Lösung

Die heutigen Vorgaben in Art. 64 LMV basieren auf einer Mischform aus Regeln des veralteten und ausser Kraft stehenden KUVG (Kranken- und Unfallversicherungsgesetz von 1911) und aus Regeln des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung KVG aus dem Jahre 1994. Die Regelung zeigt zahlreiche Schwachstellen. Auf dem aktuellen Versicherungsmarkt ist die bestehende Krankentaggeldlösung nur unvollständig oder unverhältnismässig teuer zu versichern. Marktüblich sind heute jedoch reine Schadensversicherungen auf der Basis des Versicherungsvertragsgesetzes VVG. Es ist zu beachten, dass die Haftung für ungenügende Versicherungslösungen der Arbeitgeber trägt.

5.2. Parameter der neuen Lösung

Mit der Neuregelung des Art. 64 LMV werden die Bedingungen für die Krankentaggeldversicherung präzisiert und vereinfacht. Zahlreiche versicherungstechnische, administrative und rechtliche Schwachstellen werden eliminiert und an die Realität des Versicherungsmarktes angepasst. Die vorgeschlagenen Änderungen schaffen eine auf dem Versicherungsmarkt weitgehend mit Standardprodukten versicherbare, gesetzeskonforme und risikominimierte Lösung.

Neu wird der minimale Rahmen einer Versicherungslösung abgesteckt. Alles Weitere wird den Unternehmen und Versicherern überlassen. Die neue Lösung beinhaltet folgende Kernpunkte:

- Es erfolgt ein Systemwechsel von der KVG- zur VVG-Lösung mit maximal 730 Tagen Leistungsdauer seit Beginn der Krankheit. Das bedeutet, dass die alte extensive Summenversicherung durch eine reine Schadensversicherung nach VVG ersetzt wird. Die Obergrenze wird neu durch die vereinbarte Versicherungsleistung und die tatsächliche Schadenshöhe definiert. Taggeldleistungen sind, ungeachtet des Krankheitsgrades, während maximal 730 Tagen geschuldet. Dies führt bei Mitarbeitern mit dauerhaft reduzierter Arbeitsfähigkeit neu zu einer reduzierten Versicherungsleistung sowie zu einer vertretbaren Dauer des Kündigungsschutzes (neuArt. 64 Abs. 4 lit. b i.V.m. Art. 21 Abs. 1 LMV).
- Neu wird ausdrücklich festgehalten, dass der Arbeitgeber nicht haftet, wenn die Versicherung ihre Leistungen wegen eines Fehlverhaltens des Arbeitnehmers einstellt oder reduziert.
- Die Versicherungsleistungen sind neu bereits ab 25% Arbeitsunfähigkeit geschuldet (früher erst ab 50%). Damit tritt der Versicherungsschutz früher ein und die Eigenleistung der Betriebe wird dementsprechend reduziert.

- Die Prämienteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern wird klar, rechtskonform und risikominimiert geregelt. Der nicht seitens Bundesrat allgemeinverbindlich erklärte Prämienabzug – basierend auf hypothetischen Prämien im Falle des Leistungsaufschubes von höchstens 30 Tagen – entfällt in der neuen Regelung. Die alte Regelung - basierend auf hypothetischen Prämien – findet im geänderten gesetzlichen Umfeld keinen Rückhalt mehr und stellt ein grosses Risikopotential für Baubetriebe dar. Neu kann von der effektiven Prämien für die Kollektivtaggeldversicherung 50% der Arbeitnehmerseite in Abzug gebracht werden.
- Ebenfalls klar geregelt wird das Ende des Versicherungsschutzes mit dem Austritt aus dem Arbeitsverhältnis (vgl. neuArt. 64 Abs. 9 lit. a LMV) sowie der Übertritt in die Einzelversicherung (vgl. neuArt. 64 Abs. 10).
- Anhang 10 mitsamt seinen zahlreichen, widersprüchlichen und nicht mit Standardlösungen versicherbaren Vorgaben wird ersatzlos gestrichen. Dies führt zu einer administrativen Vereinfachung für die Arbeitgeber und die Versicherungsanbieter. Zwingende und wichtige Bestimmungen wurden in den Haupttext des Art. 64 übernommen.

6. Zusatzvereinbarung Genf; Nachvollzug der Erhöhung der Mittagzulage; Art. 1 Ziff. 2. Anhang 18

- Prinzip der Gleichwertigkeit: Erhöhung der Pauschale «Fahrt- und Mittagessen» auf dem Gebiet des Kantons Genf um CHF 1.- auf CHF 25.--

Bekanntlich ist im LMV seit dem 1. Januar 2017 eine um CHF 1.- höhere Entschädigung für das Mittagessen in Kraft getreten. Auf dem Gebiet des Kantons Genf existiert mit dem Anhang 18 eine den Bedürfnissen der Unternehmen angepasste Pauschale von Fahrt- und Mittagessenskosten. Dem Prinzip der Gleichwertigkeit folgend, wirkt sich die schweizweite Erhöhung der Mittagzulage nun auch auf diese Pauschale aus. Die Pauschale auf dem Gebiet des Kantons Genf wird ebenfalls um CHF 1.- erhöht.

7. Gesamtarbeitsvertrag Gleisbau und Baukadervertrag

- Parifonds Bau: Rückkehr zu den «alten» Beitragssätzen von total 1.2%:
Arbeitgeber: 0.5% (+0.10%)
Arbeitnehmer: 0.7% (+0.15%)
Einführung von Tagespauschalen im Bildungsbereich (-20%), mit Ausnahmen
- Krankentaggeld: Anpassung der Krankentaggeldlösung an gesetzliche Vorgaben und den Versicherungsmarkt

Der Parifonds Bau wird von insgesamt drei Gesamtarbeitsverträgen (GAV) getragen bzw. geregelt (LMV, GAV Gleisbau und Baukadervertrag). Dementsprechend werden die zur Sanierung des Parifonds Bau notwendigen Beitragserhöhungen in allen Träger-GAV umgesetzt. Dasselbe gilt für die Umsetzung der reduzierten Tagespauschalen im Bildungsbereich (vgl. dazu Ziff. 3 vorstehend).

Aufgrund der einschlägigen Vorteile der neuen Lösung im Krankentaggeld (vgl. Ziff. 5 vorstehend), und gestützt auf die Gleichbehandlung im Kollektiv der Taggeldlösung innerhalb desselben Betriebes oder derselben Betriebsgruppe, rechtfertigt sich auch deren Übernahme in die weiteren Gesamtarbeitsverträge.

Das Inkrafttreten der neuen Bestimmungen im GAV Gleisbau sowie im Baukadervertrag wurde auf den LMV abgestimmt.

8. Inkrafttreten der einzelnen Elemente

Ab 1. April 2017:

- Klarheit im Geltungsbereich «Deponiebetriebe»
- Leistungsreduktion mit Tagespauschalen beim Parifonds Bau
- Krankentaggeldlösung
(Hinweis: Übergangsfrist für Neuregelung der Versicherungsverträge bis Ende 2018)

Ab Allgemeinverbindlicherklärung, spätestens jedoch ab 1. Juni 2017:

- Beitragserhöhungen beim Parifonds Bau

Ab Allgemeinverbindlicherklärung

- Beförderung von Bauarbeiter «C» zu «B»
- Zusatzvereinbarung Genf; Erhöhung der Mittagzulage; Anhang 18 LMV

Der Geltungsbereich für «Deponiebetriebe» tritt per 1. April 2017 in Kraft. Diese Klarstellung schafft Rechtssicherheit und ist für die betroffenen Baubetriebe vorteilhaft. Dementsprechend rechtfertigt sich ein schnelles Inkrafttreten.

Ebenfalls vorteilhaft für die Betriebe, da klar Rechtsicherheit schaffend und im Einklang mit den gegenwärtigen gesetzlichen Vorgaben, ist die Neukonzeption der Krankentaggeldlösung. Auch hier rechtfertigt sich ein Inkrafttreten bereits per 1. April 2017. Die entsprechenden Versicherungsverträge können im Sinne einer grosszügigen Übergangsfrist bis Ende 2018 angepasst werden.

Die dringend notwendige Sanierung des Parifonds Bau bedingt ein möglichst rasches und planbares Inkrafttreten der entsprechenden Massnahmen:

Tagespauschalen: Die Einführung von einfachen Tagespauschalen im Parifonds Bau tritt für alle dem Parifonds Bau unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer per 1. April 2017 in Kraft (gemäss neuem Beitrags- und Leistungsreglement des Parifonds Bau).

Beitragserhöhung: Die Beitragserhöhungen im Parifonds Bau (um +0.1% für die Arbeitgeber und +0.15% für die Arbeitnehmer) treten grundsätzlich mit Datum der AVE des Bundesrates, jedoch spätestens per 1. Juni 2017, in Kraft.

Die Vereinbarung im Wortlaut und weitere Informationen sind auf der SBV-Website unter www.baumeister.ch/einigung abrufbar.