

PBeKanntgabe

Bauhauptgewerbe Bern

Nr. 19

Mai 2020

Entschädigung Reisezeit nach Art. 54 LMV sowie Auslagenersatz nach Art. 60 LMV beim Personalverleih

Bei den durch **Personalverleih temporär** eingemieteten Arbeitnehmern ist gemäss SVK der **Sitz der Einsatzfirma ebenfalls Startpunkt** für die Berechnung der Reisezeit und für die Spesenregelungen (Mittagsentschädigung). Eine Berechnung ab Sitz des Temporärbüros ist nicht LMV konform. Eine Anstellung mit vertraglichem Arbeitsort auf der jeweiligen Baustelle ist ebenfalls nicht zulässig. Dies gilt auch gemäss Lehre und Praxis für die Auslagen-Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (Art. 327a OR und Art. 327b OR).

ISAB (Informationssystem Allianz Bau) www.isab-siac.ch

Mit ISAB soll ein **fairer Wettbewerb** gefördert werden. Der Zugang sowie der Abruf von GAV-Bestätigungen ist für die Unternehmungen kostenlos. Jeder in der ISAB-Datenbank erfasste Betrieb wird von ISAB automatisch über die Aufnahme in die Datenbank orientiert.

Erfasste Betriebe erhalten ein Zugangslogin zur ISAB-Datenbank per Post, damit sie die sie betreffenden Daten und GAV-Bescheinigungsergebnisse jederzeit einsehen und die **eigenen GAV-Bescheinigungen** abrufen können. Die PBKBE hat daher beschlossen, zukünftig keine Bestätigungen mehr seitens Geschäftsstelle auszustellen.

Zudem können die Betriebe für jeden Mitarbeitenden eine **ISAB-Card** ausstellen lassen.

Vorteil und Nutzen der ISAB-Card ist, dass sie Auskunft gibt, ob der Arbeitnehmer bei einem Unternehmen arbeitet, das die Mindestarbeitsbestimmungen gemäss LMV einhält. Die Ausstellung dieser offiziellen Ausweiskarten unterstreicht somit die LMV-Konformität des Unternehmens. Das Vorzeigen einer ISAB-Card auf der Baustelle erleichtert zudem den Kontrolleuren die Arbeit und hält den Betrieb auf der Baustelle weniger auf.

Die PBKBE empfiehlt den Unternehmungen unbedingt dieses von den Sozialpartnern getragene Informationssystem zu nutzen.

Berechnung des Tagesverdienstes bei Krankheit: Art. 64 Abs. 6 LMV

Der LMV stellt in seinen Artikeln 64 ff. Regelungen für die Lohnfortzahlungspflicht im Falle der Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall (resp. Mutterschaft) auf. Der LMV legt insbesondere fest, dass die Versicherungsleistungen einer Kollektivkrankentaggeldversicherung 90% des Lohnes abdecken müssen (Art. 64 Abs. 4 lit. a LMV) und dass der Arbeitgeber die "Wartezeit" auf höchstens 30 Tage ausdehnen darf (Art. 64 Abs. 5 lit. b LMV).

Der LMV sieht vor, dass die Versicherungsleistungen im Falle der Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers aufgeschoben und für eine gewisse Zeit die Lohnzahlungen ganz entfallen dürfen (Art. 64 Abs. 3 LMV).

Sowohl für die Aufschubfrist, während welcher keine Versicherungsleistungen bezahlt werden, als auch für den unbezahlten Karenztag, hat der Arbeitgeber den Lohnanspruch des Mitarbeiters neu zu berechnen. Zur Berechnung von Lohnabzügen wegen Krankheit und Unfall stehen diverse Methoden zur Verfügung.

Gemäss Weisung der SVK sind die nachfolgenden Berechnungsmethoden LMV-konform:

- 1) Berechnung des Tagesverdienstes als 1/365 des Jahresverdienstes
- 2) Berechnung des Tagesverdienstes auf Basis der vertraglichen Arbeitszeit
- 3) Berechnung nach Praktikermethode mit 21.75 Werktagen pro Monat
- 4) Kalendermethode mit durchschnittlich 30 Tagen pro Monat

Die folgenden Berechnungsmethoden wurden von der SVK als nicht gleichwertig und LMV-konform beurteilt:

- Berechnung auf Basis von Kalendertagen des Monats
- Berechnung mit täglichen Normalarbeitszeiten gemäss Arbeitszeitkalender
- Konkrete Berechnung mit Arbeitstagen pro Kalendermonat

Bei Fragen steht Ihnen die Geschäftsstelle gerne zur Verfügung.

Lohnausfall auf Grund Schlechtwetter mit Überstunden kompensieren

Die PBKBE stellt fest, dass teilweise die Unternehmungen die Praxis verfolgen, dass während Schlechtwetterperioden den Mitarbeitenden kein Lohn abgezogen wird und folglich auch keine Schlechtwetterentschädigung angemeldet wird. In diesen Perioden wird der Stundensaldo der Mitarbeiter mit 20% auf diese Periode fallende Arbeitszeit belastet. Dieses Vorgehen wird bei

Vorliegen von Überstunden von der PBKBE akzeptiert. In diesem Bezug ist Ziffer 3 der Protokollvereinbarung ‚Arbeitszeit‘ vom 14. April 2008 zu beachten. Es dürfen nicht mehr als 10 Minusstunden bei dieser Praxis entstehen, damit das entsprechende Risiko, welches in das Arbeitgeberisiko einzuordnen ist, nicht auf die Mitarbeitenden überwältigt wird. Sollte ein Arbeitgeber mit dieser Praxis vermehrt Minusstunden entstehen lassen, ist dies nicht LMV-konform und wird in einer allfälligen Kontrolle sanktioniert.

Lohnausfall auf Grund Krankheit bzw. Unfall

Formell ist es nicht korrekt, wenn im Rahmen einer Krankheits- oder Unfallabsenz, anstatt eines 10% bzw. 20% Lohnabzug, ein Stundenabzug (Überstunden) erfolgt, damit dem Mitarbeitenden keine Lohneinbussen entstehen.

Diese Praxis wird seitens PBKBE nicht toleriert, da allfällige Überstunden so kompensiert und unter Umständen eine Zuschlagszahlung umgangen wird.

Die gleiche Regelung gilt für den unbezahlten Karenztag bei Krankheit. Auch hier stellt der Abzug von allfälligen Überstunden eine formelle Verfehlung gegen den LMV dar.

Homepage PBKBE

Gerne machen wir Sie auf die Merkblätter zu verschiedenen Themen auf unserer Homepage www.pbkbe.ch aufmerksam, wo Sie diverse Angaben und Darstellungen zur Umsetzung des LMV entnehmen können.

Wünsche, Fragen, Anregungen?

Wünschen Sie ein spezielles Thema? Melden Sie uns Ihren Wunsch an. Wir sind dankbar und offen für Rückmeldungen jeglicher Art. Setzen Sie sich mit Rita Weingand oder Julia Habegger in Verbindung. (Koordinaten siehe Seite 1 oder unter www.pbkbe.ch).