

LMV 2026-2031: Langzeitferienkonto gemäss Art. 28^{bis} LMV 2026

Mit dem LMV 2026 wurde die Möglichkeit zur Einführung eines Langzeitferienkontos für Arbeitgeber und Arbeitnehmende in Art. 28^{bis} LMV 2026 eingefügt. Die Bestimmung lautet wie folgt:

Art 28^{bis} Langzeitferienkonto

1 In Betrieben, welche über ein Jahr bestehen und keine offenen GAV-Verstösse aufweisen oder in Betrieben deren Arbeitnehmer mit ISAB Cards ausgestattet sind und gegenüber denen keine überfälligen Forderungen von Seiten der Sozialversicherungen und von paritätischen Einrichtungen bestehen, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich vereinbaren, dass Überstunden auf ein Langzeitferienkonto gebucht werden.

2 Das Langzeitferienkonto soll den einzelnen Arbeitnehmenden ermöglichen, Zeitguthaben über längere Zeit zu äufnen und später insbesondere für zusätzlichen Urlaub, für nicht vom Parifonds Bau finanzierte berufliche Weiterbildung, persönliche Weiterbildung, Langzeiturlaub, Übernahme von Betreuungsaufgaben und ähnliche Zwecke einzusetzen.

3 Dem Langzeitferienkonto können pro Kalenderjahr maximal 200 Stunden gutgeschrieben werden, namentlich durch unterjährige Zuweisung bei Erreichen des Gesamtsaldos von 120 Überstunden, sofern dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurde, sowie durch Übertragung des Überstundensaldos am 31. Dezember, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies für ihren Anteil beschliessen.

4 Dem Langzeitferienkonto können maximal 700 Stunden gutgeschrieben werden, sofern der Betrieb das Langzeitkonto finanziell absichert. Ohne eine Absicherung beträgt der maximale Saldo 200 Stunden.

5 Für die finanzielle Absicherung des Langzeitferienkontos überweist der Arbeitgeber den geldwerten Betrag für die verbleibende Arbeitszeit auf dem Langzeitferienkonto auf ein zweckbestimmtes Sperrkonto oder schliesst eine Versicherung für den Fall einer allfälligen Zahlungsunfähigkeit zum Zeitpunkt des Bezuges ab. Der Arbeitgeber dokumentiert den Arbeitnehmer umgehend über die Absicherung.

6 Der ganze oder teilweise Bezug des Langzeitferienkontos durch den Arbeitnehmer ist mit dem Arbeitgeber rechtzeitig, mindestens jedoch drei Monate im Voraus, zu vereinbaren. Der Bezug soll in der Regel tage- oder wochenweise erfolgen und die entsprechenden Stunden gemäss Arbeitszeitplanung werden vom Langzeitferienkonto abgebucht und als geleistete Arbeitsstunden zur Jahresarbeitszeit gerechnet. Weiter gelten die gleichen Bestimmungen wie für Ferien, jedoch ohne Möglichkeit der Ferienkürzung gemäss Art. 329b OR. Besteht am Ende

des Arbeitsverhältnisses noch ein Restguthaben, so werden die verbleibenden Stunden mit dem zum Auszahlungszeitpunkt geltenden Grundlohn (inkl. 13. Monatslohn) ausbezahlt.

Für die SVK stellen sich in Bezug auf die Auslegung sowie den Vollzug von Art. 28^{bis} LMV 2026 insbesondere folgende Fragen:

1. Was bedeutet «bestehen mehr als ein Jahr»: Ist der Zeitpunkt der Firmengründung oder der LMV-Unterstellung massgebend?

Art. 28^{bis} Abs. 1 LMV 2026 erlaubt Langzeitferienkonten in Betrieben, „welche über ein Jahr bestehen“, und die bestimmte Eignungsvoraussetzungen erfüllen.

Für Betriebe, die noch kein Jahr bestehen, kann ein Langzeitferienkonto vereinbart werden, wenn das Unternehmen über ISAB Cards verfügt und keine überfälligen Forderungen von Seiten der Sozialversicherung und von paritätischen Einrichtungen bestehen.

Die Norm steht im LMV und knüpft erkennbar an den Geltungsbereich und den Vollzug des LMV an.

Der LMV regelt den betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich eigenständig (Art. 1–5 LMV) und stellt für die Unterstellung auf die tatsächliche, prägende Tätigkeit im Bauhauptgewerbe ab, nicht auf formale Gesellschaftsdaten. Aus dieser Binnenlogik folgt:

Der LMV will nur jene Betriebe erfassen, die im Sinne seiner Geltungsbereichsregeln tatsächlich dem Bauhauptgewerbe zuzuordnen und damit dem LMV unterstellt sind. Die in Art. 28^{bis} Abs. 1 LMV genannten Eignungsvoraussetzungen (z. B. keine offenen GAV-Verstösse, keine überfälligen Forderungen, ISAB-Cards) sind typische LMV-Vollzugskriterien und werden im Rahmen der Lohnbuchkontrolle gegenüber unterstellten Betrieben geprüft. Solche Prüfungen setzen die LMV-Unterstellung voraus.

Systematisch beziehen sich alle Rechte und Pflichten aus Art. 28^{bis} LMV (Einzahlungsobergrenzen, Absicherung, Auszahlung beim Austritt) auf Anstellungsverhältnisse, die dem LMV-Regime unterliegen. Die Tatbestandsvoraussetzung „bestehen über ein Jahr“ muss daher in diesem Regime verankert werden; andernfalls würden Betriebe allein gestützt auf eine frühere, LMV-fremde Existenz Langzeitferienkonten eröffnen können, ohne den LMV-Vollzugsvoraussetzungen zu unterliegen. Für Betriebe, die noch kein Jahr LMV-unterstellt sind, aber schon länger existieren, gelten sinngemäss die Voraussetzungen für Betriebe, die noch kein Jahr bestehen (Vorhandensein von ISAB Cards sowie keine überfälligen Forderungen von Seiten Sozialversicherungen und paritätischer Einrichtungen).

Damit ist die zeitliche Anknüpfung konsequent auf die LMV-Unterstellung zu legen: Das „Bestehen“ im Sinn von Art. 28^{bis} Abs. 1 LMV meint folglich das Bestehen als dem LMV unterstellter Betrieb, nicht die gesellschaftsrechtliche Lebensdauer vor LMV-Unterstellung.

2. Wie werden überfällige Forderungen im Rahmen einer Lohnbuchkontrolle durch die Paritätische Berufskommission rückwirkend geprüft?

GAV-Verstösse werden an den für das Langzeitferienkonto massgeblichen Zeitpunkten geprüft:

- bei Abschluss der schriftlichen Vereinbarung und
- fortlaufend beim Übertrag von Stunden auf das Langzeitferienkonto.

Gemäss dem Wortlaut der Bestimmung von Art. 28^{bis} Abs. 1 LMV 2026 prüft im Rahmen der Lohnbuchkontrolle anhand von Belegen, ob am jeweiligen Stichtag der Errichtung und des Übertrages GAV-Verstösse bestanden. Das bedeutet, dass der Betrieb die zweckmässigen Unterlagen (GAV-Bescheinigung am Stichtag) bei einer Lohnbuchkontrolle im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht vorzulegen hat. Der Betrieb muss zum Zeitpunkt des Übertrages mit der GAV-Bescheinigung dokumentieren, dass er die Voraussetzungen zu dem Zeitpunkt erfüllt.

3. Was geschieht, wenn nach der Vereinbarung zum Abschluss eines Langzeitferienkontos überfällige Forderungen entstehen?

- Mit bestehenden Langzeitferienkonten?

Bereits bestehende Langzeitferienkonto-Vereinbarungen bleiben als Individualabreden grundsätzlich bestehen, es können aber keine zusätzlichen Stunden auf das Langzeitferienkonto übertragen werden.

- Mit neuen Langzeitferienkonten?

Solange die Voraussetzungen gemäss Art. 28^{bis} Abs. 1 LMV 2026 nicht erfüllt sind, dürfen keine neuen Langzeitferienkonto-Vereinbarungen abgeschlossen werden.

4. Braucht es nur initial eine schriftliche Vereinbarung? Oder muss jeder Stundenübertrag auf das Langzeitferienkonto schriftlich vereinbart werden?

Erforderlich ist in jedem Fall eine initiale schriftliche Grundvereinbarung über das Langzeitferienkonto (Art. 28^{bis} Abs. 1 LMV 2026). Für die weiteren Stundenübertragungen ist Folgendes zu beachten:

Unterjährige Zuweisungen bei Erreichen von 120 Überstunden setzen gemäss Art. 28^{bis} Abs. 3 LMV 2026 ebenfalls eine Vereinbarung voraus. Um den Entscheid für den Übertrag nachvollziehbar auszugestalten, ist diese Vereinbarung schriftlich zu dokumentieren.

Per Ende Jahr braucht es jeweils einen dokumentierten Entscheid jeder einzelnen Partei über jeweils «ihren Anteil».

In der Lohnbuchkontrolle muss erkennbar sein, dass bei jedem Übertrag die Voraussetzungen (Jahreslimite 200 Std., Maximalsaldo, allfällige Absicherung, GAV-Bescheinigung, Grundsatzvereinbarung über das Bestehen eines Langzeitferienkontos) eingehalten wurden.

5. Muss die finanzielle Absicherung ebenfalls schriftlich vereinbart werden (Sperrkonto oder Versicherung)?

Die finanzielle Absicherung ist eine Arbeitgeberpflicht; der Arbeitgeber „überweist ... auf ein zweckbestimmtes Sperrkonto oder schliesst eine Versicherung ... ab“ und „dokumentiert den Arbeitnehmenden umgehend über die Absicherung“ (Art. 28^{bis} Abs. 5 LMV 2026). Eine gesonderte „Abrede“ mit dem Arbeitnehmenden ist nicht erforderlich; für die Überprüfung im Rahmen einer Lohnbuchkontrolle und zum Schutz der Arbeitnehmenden ist jedoch eine schriftliche Dokumentation zwingend nachzuweisen (Sperrkonto-Bestätigung/Police, Absicherung des einzelnen Langzeitferienkontos, periodischer Nachweis der Deckungssumme). Ohne nachgewiesene Absicherung ist der Maximalsaldo auf 200 Stunden beschränkt; mit nachgewiesener Absicherung sind bis 700 Stunden zulässig.

Hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung des Sperrkontos bestehen keine Vorgaben. Nach den eingeholten Auskünften von Banken kann die Absicherung sowohl über individuelle Sperrkonten für einzelne Arbeitnehmer als auch über ein zentrales Sperrkonto für sämtliche Langzeitferienkonten eines Unternehmens erfolgen.

Die Wahl der Kontolösung obliegt dem Arbeitgeber. Bei der Führung eines zentralen Sperrkontos ist sicherzustellen, dass die den einzelnen Arbeitnehmern zugeordneten Guthaben jederzeit nachvollziehbar ausgewiesen werden können.

6. Wie soll die finanzielle Absicherung im Rahmen einer Lohnbuchkontrolle durch die Paritätische Berufskommission kontrolliert werden bei einer Versicherung? Sind sämtliche Stunden finanziell abzusichern oder nur die über 200 Stunden hinausgehenden Stunden?

Die PBK überprüft im Rahmen der Lohnbuchkontrolle, ob eine wirksame Absicherung für den „geldwerten Betrag für die verbleibende Arbeitszeit auf dem Langzeitferienkonto“ besteht. Aus dem Wortlaut des LMV 2026 ergibt sich, dass damit eine Deckung in Höhe des gesamten Saldo-Werts gemeint ist, nicht nur für den die 200 Stunden übersteigenden Teil.

Kontrollpunkte bei Versicherungslösungen:

Versicherungsart und Deckungszweck: Die Police soll das Risiko der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers „zum Zeitpunkt des Bezuges“ abdecken und ausdrücklich die Auszahlung der Langzeitferienkonto-Guthaben sicherstellen.

Die Versicherungssumme sollte laufend, d.h. mindestens einmal jährlich an den aktuellen „geldwerten Betrag“ des gesamten Langzeitferienkonto-Saldos angepasst werden (inkl. pro rata 13. Monatslohn, vgl. Fragen 7 und 8).

Der Arbeitgeber kann den Nachweis erbringen, indem er die Police vorlegt, die laufende Deckungsbestätigung sowie einen Abgleich zwischen Langzeitferienkonto-Saldo (in Stunden) und versicherter Summe (in CHF).

7. Muss die finanzielle Absicherung inkl. 13. Monatslohn erfolgen?

Der LMV 2026 sieht vor, dass Restguthaben beim Austritt „mit dem zum Auszahlungszeitpunkt geltenden Grundlohn (inkl. 13. Monatslohn)“ vergütet werden (Art. 28^{bis} Abs. 6 LMV 2026). Um dieses Risiko sachgerecht abzudecken – sowohl beim Austritt als auch bei Zahlungsunfähigkeit im Zeitpunkt des Bezugs – sollte die Absicherung den Lohnwert inklusive pro rata Anteil 13. Monatslohn abbilden. Praktisch ist der Stundenwert daher als Grundlohn inkl. anteiligem 13. Monatslohn zu berechnen und mit dem Stundensaldo zu multiplizieren; die Versicherungs- oder Sperrkontodeckung ist auf diesen Gesamtbetrag auszurichten.

8. Wie verhält sich die finanzielle Absicherung bei Lohnerhöhungen (vgl. Art. 28^{bis} Abs. 6 LMV 2026) mit Auszahlung am Ende des Arbeitsverhältnisses?

Lohnerhöhungen erhöhen den „geldwerten Betrag“ des bestehenden Stundensaldos. Da ein Restguthaben beim Austritt mit dem „zum Auszahlungszeitpunkt geltenden Grundlohn (inkl. 13. Monatslohn)“ auszuzahlen ist, sollte die finanzielle Absicherung an Lohnerhöhungen angepasst werden. In der Praxis würde dies bedeuten:

Sperrkonto: Bei einer Einlage in das Langzeitferienkonto wird der Deckungsbetrag mit dem aktuellen Lohn neu berechnet und das Sperrkonto entsprechend aufgestockt. Bei mehrfacher Einlage in das Langzeitferienkonto muss die Überprüfung des Deckungsbetrags mindestens einmal jährlich erfolgen.

Versicherung: Die Summe versicherter Leistungen müsste angepasst werden, sodass die Versicherungssumme mindestens dem aktuellen Wert des gesamten Langzeitferienkonto-Saldos (inkl. pro rata 13. Monatslohn) entspricht.

9. Können vom Arbeitnehmenden verschuldete Minusstunden bei mehr als 20 Minusstunden mit den Stunden auf dem Langzeitferienkonto verrechnet werden?

Der LMV regelt Minusstunden ausdrücklich: Monatsübertrag bis zu 20 (Kalender) bzw. 50 (konstante Planung) Minusstunden ist möglich; weitergehende Minusstunden verfallen zulasten des Arbeitgebers, es sei denn, der Arbeitgeber beweist persönliches Verschulden des Arbeitnehmers.

In den Verhandlungen wurde eine Verrechnung von Minusstunden, welche in die Risikosphäre des Arbeitgebers fallen, mit dem Langzeitferienkonto ausdrücklich ausgeschlossen. Ob dies auch bei Minusstunden, die vom Arbeitnehmer verschuldet worden sind, der Fall ist, wurde nicht abschliessend geklärt.

Das Langzeitferienkonto dient der Buchung von Überstunden und deren Bezug «gilt wie Ferien». Nach zwingender Rechtsprechung sind Ferien während des laufenden Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vorteile abzugelten (Abgeltungsverbot; Erholungszweckschutz).

Systematisch ist das Langzeitferienkonto ein Überstunden-Zeitkonto mit Ferien-ähnlichem Bezug. Eine Verrechnung «Minusstunden gegen Langzeitferienkonto-Stunden» bedeutet, dass Stunden, die für Langzeitferien vorgesehen sind, zur Deckung eines negativen Arbeitszeitsaldos verwendet werden. Der LMV enthält dazu keine Ermächtigung. Grundsätzlich ist eine Verrechnung in dieser Situation im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

Am Ende des Arbeitsverhältnisses hingegen erlaubt der LMV die Verrechnung verschuldeter Minusstunden mit der Lohnforderung. Zu diesem Zeitpunkt kann in Anwendung von Art. 28 Abs. 7 LMV auch ein Restguthaben aus dem Langzeitferienkonto mit Minusstunden, die auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind, verrechnet werden.

10. Ist das Langzeitferienkonto auch bei Stundenlohn möglich?

Art. 28^{bis} LMV knüpft an «Überstunden» an, nicht an die Lohnart. Der LMV regelt Stunden- und Monatslohn parallel; der 13. Monatslohn, Ferien- und Feiertagsentschädigung sind auch beim

Stundenlohn nach den spezifischen Tabellen/Prozentsätzen geschuldet. Beim Langzeitferienkonto sieht Art. 28^{bis} Abs. 6 LMV die Auszahlung des Restguthabens «zum Auszahlungszeitpunkt geltenden Grundlohn (inkl. 13. Monatslohn)» vor. Diese Formulierung ist auf beide Entlohnungsarten anwendbar.

Somit ist die Errichtung eines Langzeitferienkontos auch bei Stundenlohn mit konstantem Lohn (Art. 43 LMV) möglich. Die Voraussetzungen für die Errichtung und den Übertrag sind einzuhalten. Bei Auszahlung eines Restguthabens ist auf den im Auszahlungszeitpunkt geltenden Stunden-Grundlohn inkl. pro rata 13. Monatslohn abzustellen.