

MÄRZ 2024

BVS // NEWSLETTER



Nachhaltige Baustoffe

#NaturlicheLebensgrundlage #natuerlich #Lebensgrundlage #Kies #MineralischeBaustoffe
#FundamentDerModerne #Fundament #Recycling #Beton #MineralischeBaustoffe

Der Klimawandel hat auch beim Bauen ein Umdenken erfordert. Der Einsatz nachhaltiger Baustoffe ist ein wesentliches Element des ökologischen Bauens, weshalb Holz in den letzten Jahren stark an Interesse gewonnen hat. Holz ist ein nachwachsender Rohstoff, der Kohlenstoffdioxid bindet und dadurch dem Klimagedanken Rechnung trägt. Das Image herkömmlicher Baustoffe wie Beton hingegen leidet aufgrund des Einsatzes von Zusatzmitteln und Chemikalien. Bloss, stimmt das denn auch wirklich?

Ändern wir doch mal den Blickwinkel! Beton ist auf ökologischer, wirtschaftlicher und sozialer Ebene nachhaltig. Die Hauptkomponente von Beton ist Kies, ein natürlicher, lokaler Rohstoff, der in der Schweiz ausreichend vorhanden ist. Dank einem dichten Netz an Kies- und Betonwerken sind die Transportwege kurz. Beton ist zudem langlebig, widerstandsfähig, benötigt wenig Unterhalt und ist für Generationen gedacht. Am Ende der Lebensdauer eines Bauwerks lässt sich Beton recyceln und wiederverwenden.

Herkömmliche Baustoffe sind wichtig. Sie leisten einen grossen Beitrag in unserem Alltag, nicht zuletzt auch punkto Biodiversität.

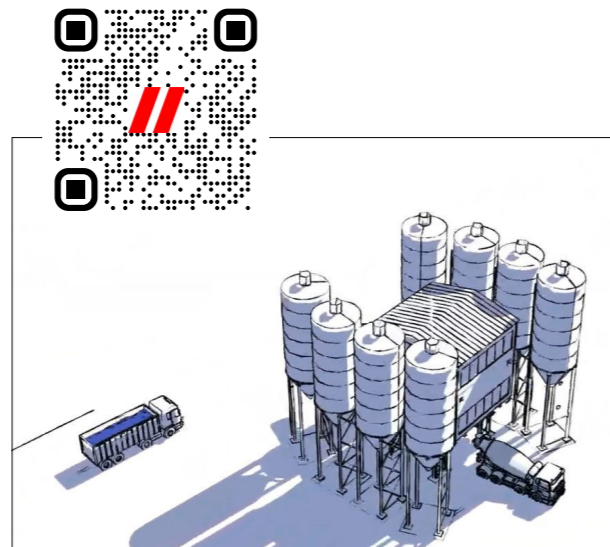
Hätten Sie gewusst, dass es ohne Kies kein Internet und Telefon gäbe? Zug- und Flugreisen wären unmöglich. Unsere komfortablen Arbeitswege, aber auch Bereiche wie Sicherheit, Bildung, Kultur und Sport, wären erschwert. Ein sensibles Thema, das in den kommenden Jahren noch für viel Gesprächsstoff sorgen wird, denn gebaut wird immer und immer mehr.

Gerhard Moser vom Zentralvorstand des Schweizerischen Baumeisterverbands SBV, zuständig für die Nordwestschweiz, setzt sich aktiv für die Baustoffe Kies und Beton ein. Mit seinem Unternehmen, der Seimexco AG, Würenlos, hat er das Projekt «Kies – Natürliche Lebensgrundlage / Beton – Fundament der Moderne» ins Leben gerufen und verschiedene Videos produziert.

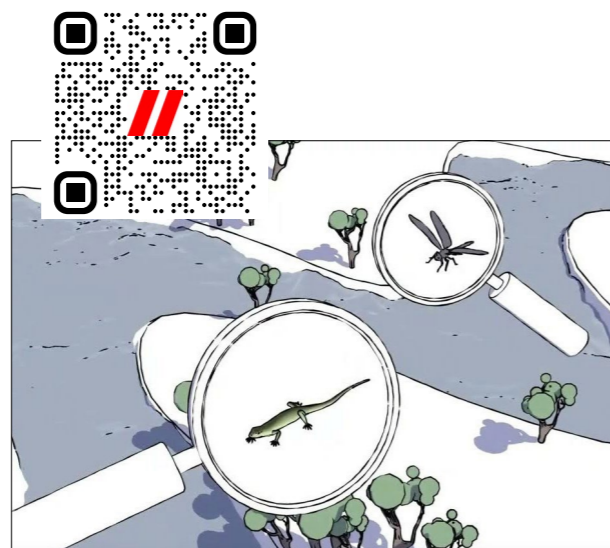
Der Baumeisterverband Solothurn unterstützt das Projekt von Gerhard Moser und hat seine Verbandsfirmen gebeten, die Videos auf ihren Webseiten zu platzieren und via Social Media zu streuen. Nachhaltiges Bauen hat viele Gesichter und es gilt ein faires Abwägen.

Die Videos sind auch auf Youtube abrufbar.

BETON



KIES



Umwelt-Baustelleninspektorat

Baustellen-Entwässerung

Die Statistik der Baustelleninspektionen 2023 zeigt einen ungewöhnlich starken Anstieg der Beanstandungen im Bereich der Baustellen-Entwässerung. Bei 34 Baustellen von insgesamt 1'631 (Vorjahr: 1'449 Kontrollen, 4 Beanstandungen) wurden Verstösse gegen die Gewässerschutzverordnung festgestellt.

Worum geht es? Baustellenabwässer weisen vielfach einen hohen Gehalt an mineralischen Feinstoffen auf. Diese Trübstoffe führen zu unerwünschten Ablagerungen in Kanalisationsnetzen und belasten die Kläranlagen. Werden solche Abwässer direkt in Gewässer eingeleitet, können Fischbestände und Wasserorganismen stark in Mitleidenschaft gezogen werden. Wasser, das bei Arbeiten mit ungebundenem Zement oder frischem Beton anfällt, ist alkalisch. Es weist einen hohen pH-Wert auf.

Richtiges Vorgehen auf der Baustelle: Die anfallenden Abwässer sind über ein Absetzbecken oder eine Neutralisationsanlage abzuleiten. Eine Versickerung ist nicht zulässig. Auch das sich in Baugruben ansammelnde Regen- oder Sickerwasser ist alkalisch und enthält Schwebstoffe, die eine starke Trübung verursachen. Diese Abwässer sind ebenfalls via Absetzbecken oder Neutralisationsanlage abzuleiten.

Das Merkblatt «Baustellen-Entwässerung» vom Amt für Umwelt (AfU), Ausgabe März 2017, richtet sich an Bauherrschaften, Architektinnen/Architekten, Ingenieurinnen/Ingenieure sowie Bauunternehmungen und Behörden. Dieses kann im Downloadcenter heruntergeladen werden.



Luftreinhaltung - Partikelfilter

Seit der Änderung der Luftreinhalte-Verordnung (LRV) vom 1. Januar 2009 existieren auf Verordnungsebene schweizweit Grenzwerte für Baumaschinen. Diese können nur mit geschlossenen Partikelfilter-Systemen eingehalten werden. Deshalb besteht seit 2010 die Pflicht, Baumaschinen auf Baustellen mit Partikelfiltern auszurüsten. Das Umwelt-Baustelleninspektorat überprüft im Auftrag des Amtes für Umwelt (AfU) mit Stichproben die Umsetzung der Baurichtlinie Luft. Kontrolliert werden dabei die Wartung der Anlagen, der Nachrüstungsbedarf für Partikelfiltersysteme sowie die aktuellen Maschinenlisten.

Damit eine Baumaschine LRV-konform ist, muss sie die Partikelfilterpflicht erfüllen und über ein gültiges Abgas-Wartungsdokument verfügen. Dieses ist alle 24 Monate zu erneuern.

Gut gewartete Maschinen stossen weniger Schadstoffe aus. Sie schonen dadurch die Umwelt und tragen zu besserer Atemluft bei. Der Ausstoss der Feststoffpartikel kann durch einen Partikelfilter um mehr als 97% gemindert werden. Deshalb gilt der Partikelfilterpflicht im Vollzug ein besonderes Augenmerk.

Zur Messung der Partikelanzahl wurde bisher der «Opazimeter» verwendet, der die Trübung der Diesellabgabe misst. Dieses Messprinzip eignet sich gut für klassische Dieselmotoren ohne Partikelfilter, ist jedoch nicht zufriedenstellend bei Motoren mit Partikelfiltern.

Die Partikelanzahlmessung für Fahrzeuge und Maschinen mit Strassenzulassung ist seit dem 1. Januar 2023 im Rahmen der Abgasnachkontrollen bei Dieselfahrzeugen in Anwendung. Dieses Prinzip wird nicht nur in der Schweiz angewendet, sondern auch in Ländern wie den Niederlanden, Belgien und Deutschland.

Weitere Informationen zum Thema sind auf der Webseite des AfU abrufbar.



Neue Mitarbeiterin Geschäftsstelle

Regula Kummer, langjährige Mitarbeiterin des Verbandssekretariats, plant per Mai 2024 eine Reduktion ihres Arbeitspensums auf 40%. Die Stellenausschreibung im Sommer 2023 ergab einige interessante Bewerbungsdossiers. Gesucht wurde eine zweite Mitarbeiterin mit einer 40-80% Anstellung. Im Rahmen der Vorstellungsgespräche fiel der Entscheid schliesslich auf Barbara Pfister. Sie verfügt über fundierte Kenntnisse in der Administration und war bereits in ähnlichen Positionen in der Baubranche tätig. Zuletzt arbeitete sie als GL-Assistentin im Gesundheitswesen, suchte aber bewusst wieder eine Anstellung in der Baubranche.

Barbara Pfister hat am 3. Januar gestartet und konnte sich bereits gut in die Aufgaben einarbeiten.



KOPAS-Fortbildung

Am 21. März begrüsst die sicuro, die Branchenlösung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz des Bauhauptgewerbes, 24 Teilnehmende im Hotel Olten zur alljährlichen Fortbildung. Durch den Kurs führte der Arbeitssicherheits-Spezialist Dario Bischofberger.

Grossen Diskussionsbedarf löste die neue Regelung bezüglich Absturzhöhe bei Deckenschalungen aus. Ab 1.1.2025 gilt die maximale Absturzhöhe von zwei Metern. Bei ungeschützten Stellen mit einer Absturzhöhe von mehr als zwei Metern sind Schutzmassnahmen gegen Absturz erforderlich. Besonders KMUs sehen sich bei der Anschaffung eines geeigneten Absturzsicherungssystems vor eine finanzielle Herausforderung gestellt. Dario Bischofberger zeigte den Anwesenden mögliche Systeme und Verfahren auf, denn der Markt hat zwischenzeitlich auf das Bedürfnis reagiert. So gibt es beispielsweise wiederverwendbare Auffangnetze als Schutzmassnahme, mobile Absturzsicherungen wie den «FreeFalcon», oder ein Anseilschutz mit einer persönlichen Sicherung. Eine vorgespannte Seilsicherung (Lifeline) parallel zur Kante kann das Risiko eines Absturz minimieren. Dario Bischofberger rät allen, sich schon jetzt mit dem Thema auseinanderzusetzen und eine für das Unternehmen passende Lösung zu suchen.

Ein weiteres, spannendes Gesundheitsschutz-Thema ist der Umgang mit Chemikalien. Ziel eines jeden Unternehmens muss sein, negative Auswirkungen von Chemikalien auf die Gesundheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz zu vermeiden. Jeder Betrieb, der Chemikalien verwendet, muss den sorgfältigen Umgang mit Chemikalien im Betrieb sicherstellen. Die Nomination eines Chemikalienverantwortlichen macht daher Sinn.

Ein Fresh-Up zu zwei der 10 Punkten der ASA-Systematik hat die Schulung abgerundet. Zum einen die Gefährdungsermittlung und wie sie im Betrieb implementiert werden kann. Zum anderen die Rechte und Pflichten von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden punkto Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Hierzu gehören insbesondere auch der Schutz vor Hitze und UV-Strahlen, Lärm am Arbeitsplatz (Gehörschutz) und Burnout-Thematiken. Letzteres ist nicht zu unterschätzen, wie die steigenden Erkrankungszahlen der vergangenen Jahre belegen.



Die Beratungsstelle für Arbeitssicherheit BfA bietet Betrieben an, ihr Sicherheitssystem nach den 10 Punkten EKAS zu analysieren. Berater/innen sind ASA-Spezialisten gemäss EigV und aus der Baubranche (kein Durchführungsorgan). Der Besuch ist für Betriebe kostenlos und dauert rund 4 h. Bei Interesse können sich Unternehmen an die Beratungsstelle für Arbeitssicherheit BfA via [Mail an beratung@bfa-bau.ch](mailto:Mail.an.beratung@bfa-bau.ch) melden.

Ein möglicher Termin wird zwischen dem Betrieb und dem Berater oder der Beraterin individuell vereinbart. Anschliessend folgt ein Schlussbericht an den jeweiligen Betrieb und an die Beratungsstelle für Arbeitssicherheit BfA.

Einmal mehr hat sich gezeigt, dass der Erfahrungsaustausch untereinander und das jährliche Fresh-Up zu Anpassungen von Regelwerken, Neuerungen und Innovationen ungemein wichtig sind.

Integrationsjahr als Brückenangebot

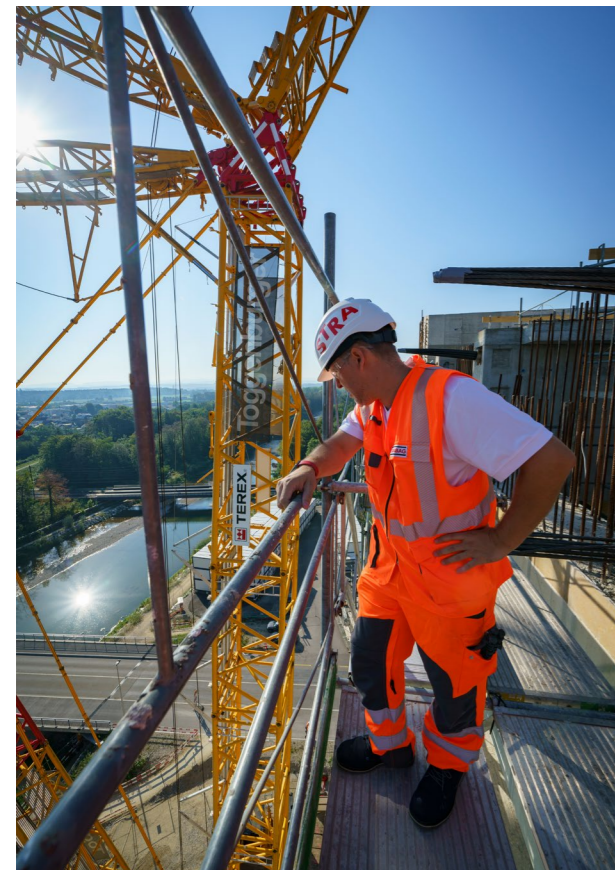
Integrationsjahr für fremdsprachige Jugendliche und junge Erwachsene

Das Integrationsjahr ist ein Brückenangebot der Berufsbildungszentren Olten und Solothurn-Grenchen (BBZ). Das Angebot richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene mit Wohnsitz im Kanton Solothurn, welche die obligatorische Schulpflicht nicht oder nur zu einem Teil in der Schweiz abgeschlossen haben und eine Berufsausbildung anstreben. Zweck des Integrationsjahres ist die bessere sprachliche, berufliche und soziale Integration fremdsprachiger Jugendlicher und junger Erwachsener.

Das Angebot wird in zwei Profilen geführt. In beiden Profilen liegt der Schwerpunkt auf dem Erlernen der deutschen Sprache und damit in der schulischen Bildung. Für beide Profile ist ein verpflichtender Anteil an Arbeitseinsätzen resp. Praktika vorgesehen. Mit diesen Praktikumseinsätzen haben die Lernenden die Möglichkeit, die Arbeits- und Berufswelt in der Schweiz konkret zu erfahren. Gleichzeitig sollen damit die Eignung und das Potential für zukünftige Ausbildungen abgeklärt werden.

Für die Umsetzung werden Praktikumsbetriebe gesucht, die bereit sind, den Lernenden diese Chance zu geben und sie in diesem Sinn und in enger Zusammenarbeit mit der Gewerblich-Industriellen Berufsfachschule Olten und Solothurn zu beschäftigen und zu begleiten.

Interessierte Betriebe können sich für detaillierte Informationen direkt an die beiden BBZ Solothurn-Grenchen und Olten wenden.



Solothurn
BBZ Solothurn-Grenchen
Gewerblich-Industrielle Berufsfachschule
Integrationsjahr
Kreuzacker 10, 4501 Solothurn
Telefon 032 627 78 43
bbz_sogr@dbk.so.ch

Olten
BBZ Olten
Gewerblich-Industrielle Berufsfachschule
Integrationsjahr
Aarauerstrasse 30, 4601 Olten
Telefon 062 311 83 83
bbz_olten@dbk.so.ch



Berufswerbung - Schulanlass

Das Baugewerbe sucht BauBerufene - Motivierte Menschen, die eine der wichtigsten und traditionsreichsten Branche der Schweizer Wirtschaft stützen. Der Bau birgt enormes Potenzial

Eine neue Generation klopft an die Tür zur Arbeitswelt: Die «GenZ». Sie stellt die Berufswelt vor grosse Herausforderungen. Doch, wie gewinnt man den «War of Talents» bzw. das Interesse einer Generation, die digital aufgewachsen ist. Unternehmen aller Branchen sind gefordert, auf die Bedürfnisse der neuen Generation einzugehen, um künftige Fachkräfte für sich zu interessieren.

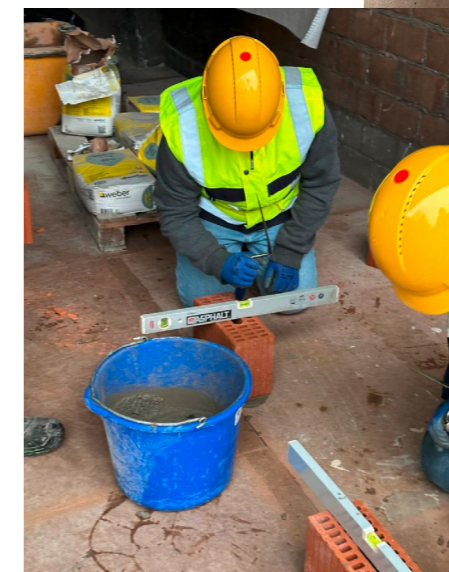
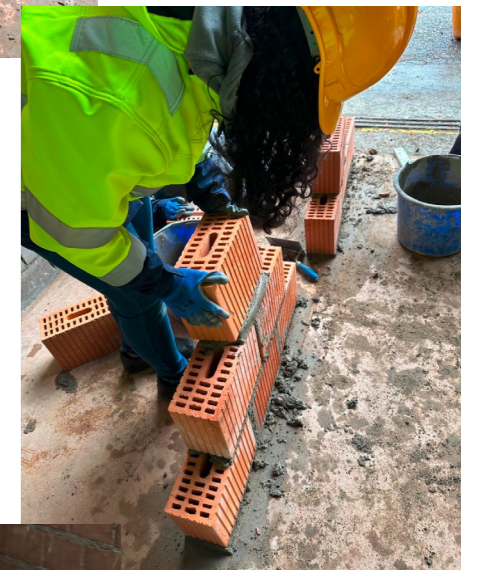
Der Baumeisterverband Solothurn organisiert bereits seit Jahren Schulanlässe im Kanton, um die Jugendlichen auf die Berufsfelder im Bauhauptgewerbe aufmerksam zu machen. Schülerinnen und Schüler haben die Möglichkeit, Bauberufe direkt vor Ort im Werkhof einer Bauunternehmung kennen zu lernen; in Theorie und Praxis. Diese Anlässe haben sich sehr bewährt und sind dank der Unterstützung motivierter Lehrbetriebe möglich.

Dieses erfolgreiche Modell wird seit anfangs Jahr 2024 auch in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt eingeführt. Der Baumeisterverband Solothurn unterstützt die Bauunternehmer Region Basel (BRB) bei der Umsetzung. Am 8. Februar 2024 fand der erste Schulanlass mit der Sekundarschule Vogesen im Werkhof und auf einer Grossbaustelle der Straumann-Hipp AG in Basel statt. Im Rahmen einer Berufswahlwoche nahmen acht interessierte Schülerinnen und Schüler teil.

Neben Baustellenluft schnuppern durften die Jugendlichen selbst Hand anlegen und lernten Mörtel anzumischen und eine Mauer hochzuziehen. Die eine und der andere zeigten handwerkliches Geschick und waren überrascht, wie vielfältig und zukunftsgerichtet ein Beruf auf dem Bau ist.

An dieser Stelle geht ein grosses Dankeschön an die Straumann-Hipp AG, Basel, für die Unterstützung.

Die Geschäftsstelle des Baumeisterverbands Solothurn nimmt sehr gerne weitere Anfragen von Schulen entgegen und selbstverständlich von interessierten Lehrbetrieben der Region Basel.



FAQ

Diese Rubrik bietet Antworten zu Fragen, die aus dem Kreise unserer Mitglieder stammen und fundiert rechtlich abgeklärt sind.

Human Resources

Frage:

Die Mutter eines Mitarbeiters verstirbt an Weihnachten. Wie sind die Kurzabsenzen gemäss LMV Art. 39 zu verstehen bzw. wie gelten diese Bestimmungen, wenn der Todesfall Sonn- und Feiertage betrifft?

Antwort:

Die Kurzabsenzen im Sinne von Art. 39 LMV finden Anwendung, wenn der Arbeitnehmende mehr als drei Monate angestellt war oder dieser für mehr als drei Monate angestellt worden ist.

Grundsätzlich sind die Kurzabsenzen geschuldet bezogen auf das effektive Ereignis, d.h. bezogen auf den Todesfall und den Ausfall, den er infolge seiner nicht ausgeführten Arbeit erlitten hat. Zu einem späteren Zeitpunkt diese Tage zu beantragen mit der Begründung, dass die Mutter verstorben ist, erscheint nicht zulässig. Ebenso wenig ist eine Gutschrift in Form von Ferientagen vorgesehen. Werden die Tage nicht bezogen, dann verfallen diese Ansprüche. Entschädigt wird die Zeit für die Beerdigung und Organisation der Formalitäten.

Im vorliegenden Fall ist somit mitentscheidend, wann die zweckgebundenen Tätigkeiten, welche an den Tod der Mutter gebunden sind, vorgenommen werden mussten. Waren z.B. eben gerade in diesen Tagen die Formalitäten schwierig zu erledigen und fand die Abdankung der Mutter erst im Verlauf des neuen Jahres statt, dann sind diese Absenzen, da sie zweckgebunden waren, zu entschädigen. Die Stunden jedoch in eine Art Saldo zu nehmen und diese dann zu einem späteren Zeitpunkt durch den Arbeitnehmer einzuziehen, dürfte hingegen nicht mehr unter Art. 39 LMV fallen.

LMV Anhang 8 - Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes und des prozentualen 13. Monatslohnes

Ferienlohn

Der LMV statuiert in Art. 34 Abs. 2 und 37 Abs. 1 ein ausdrückliches Verbot der Abgeltung und Arbeit während der Ferien.

Auch aufgrund der Nachdoppelung im LMV empfiehlt der Rechtsdienst des SBV, den Ferienzuschlag zwar auf jeder Lohnabrechnung zu berechnen und auszuweisen, aber erst beim Ferienbezug auszubezahlen.

Rechtliche Grundlagen im OR, Art. 329d Abs. 1 und 2
Bei Teilzeitbeschäftigten hat das Bundesgericht eine Abgeltung des Ferienlohnes in Abweichung vom Gesetztext als Ausnahme zugelassen. Das Bundesgericht forderte jedoch einerseits, dass im Einzelarbeitsvertrag der Ferienlohn separat aufgeführt wird, entweder mit einem fixen Betrag oder einem Prozentsatz.

Es empfiehlt sich aber, den Ferienzuschlag zwar auf der Lohnabrechnung zu berechnen und auszuweisen, aber erst beim Ferienbezug auszubezahlen.

Monatslohn

Der Anspruch auf den 13. Monatslohn ist in Art. 49 LMV ausdrücklich vorgesehen, im OR gemäss Art. 322, 322d, nur rudimentär.

Arbeitnehmende haben ab Anstellungsbeginn im Betrieb Anspruch auf den 13. Monatslohn. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein Prorata-Anspruch.

Die Auszahlung ist wie folgt geregelt:

- *Bei ganzjährigem Anstellungsverhältnis im Monatslohn wird Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt.*
- *Bei ganzjährigem Anstellungsverhältnis im Stundenlohn wird Ende des Jahres 8.3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes zusätzlich vergütet.*
- *Mittels schriftlicher Vereinbarung können Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in festhalten, dass eine anteilmässige, halbjährliche Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgen kann, auch wenn das Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres dauert. Mit quellensteuerpflichtigen Arbeitnehmenden kann zudem eine monatliche Auszahlung des 13. Monatslohnes vereinbart werden. Die Auszahlung ist in jedem Fall auf der monatlichen Lohnabrechnung separat auszuweisen.*
- *Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, wird dem Arbeitnehmenden anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8.3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massge-*

benden Lohnes bezahlt. Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet.

Zuschläge bei Überstunden/Überzeit

Position 501 im Anhang 8 regelt die Zuschläge bei Überzeitarbeit.

Unter Position 501 fallen neben den Zuschlägen für Überzeit auch die Zuschläge für Überstunden (SVK-Entscheid 79/2013 vom 26.08.2013).

Im Grundsatz ist sowohl der Ferien- als auch der 13. Monatslohn auf diese Zuschläge geschuldet. Allerdings statuiert die Fussnote 4 die Ausnahme für Monatslöhner: Überstunden/Überzeitarbeit bei Monatslöhner.

Von den Zuschlägen zu unterscheiden sind die eigentlichen Überstunden (gemäss LMV und OR) und Überzeitarbeit (gemäss ArG), die unter Position 101 (Grundlohn) des Anhangs 8 fallen.

Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit

Position 502 im Anhang 8 regelt die Zuschläge bei Nacht- und Sonntagsarbeit.

Die zu bezahlenden Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit fallen unter Ziffer 502 des Anhangs 8. Ziffer 502 sieht keine Fussnote 4 (Ausnahme der Monatslöhner) vor.

Zwischen den Sozialpartnern besteht eine unterschiedliche Auffassung in Bezug auf die Auszahlung der Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit.

Aus Arbeitgebersicht könnte vertreten werden, dass

sowohl der Ferienlohn als auch der 13. Monatslohn beim Monatslöhner enthalten ist.

Von den Zuschlägen zu unterscheiden sind die in der Nacht- und Sonntagsarbeit geleistete Arbeitszeit, die unter Position 101 (Grundlohn) des Anhangs 8 fallen.

Zuschläge der Reisezeit

Position 503 im Anhang 8 regelt die Zuschläge bei Reisezeit.

Damit ist die Reisezeit gemäss Art. 54 Abs. 1 LMV gemeint. Im Grundsatz ist sowohl der Ferien-, als auch der 13. Monatslohn geschuldet.

Allerdings statuiert hier Fussnote 4 die Ausnahme für Monatslöhner. Es gibt also keinen Ferienlohn und 13. Monatslohn für Reisezeit bei Monatslöhnern.

Dies bestätigt der SVK-Entscheid (SVK 79/2013) vom 26.08.2013: Anspruch auf 13. Monatslohn und Ferienlohn bei Reisezeit gibt es aufgrund der Fussnote 4 nur für Stundenlöhner, nicht für Monatslöhner.



AGENDA

Generalversammlung Dienstag, 14. Mai 2024
Rythalle Solothurn

Lehrabschlussfeier Donnerstag, 4. Juli 2024
Turbensaal Bellach

Sommerfest Dienstag, 27. August 2024
Maxililian Solothurn

Herbstversammlung Mittwoch 20. November 2024
Stadttheater Olten