

*SBV - Schweizerischer Baumeisterverband  
Gewerkschaft Unia  
Gewerkschaft Syna*

*SSE - Société Suisse des Entrepreneurs  
Syndicat Unia  
Syndicat Syna*

**V E R E I N B A R U N G**  
**über den**  
**Landesmantelvertrag für das schweizerische**  
**Bauhauptgewerbe 2026-2031 (LMV 2026) sowie**  
**die Löhne 2026**

vom 12. Dezember 2025

zwischen

**Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)**  
Weinbergstrasse 49, 8006 Zürich

einerseits

sowie

**Gewerkschaft Unia**  
Weltpoststrasse 20, 3015 Bern

und

**Gewerkschaft Syna**  
Römerstrasse 7, 4600 Olten

andererseits

## **Kapitel I: Zweck und Umfang der Vereinbarung**

Die vorliegende Vereinbarung regelt den Übergang vom LMV 2023 – 2025 zum neuen LMV 2026-2031 sowie die Lohnanpassungen im Bauhauptgewerbe für die gesamte Vertragsdauer.

## **Kapitel II: Der LMV 2026 und Lohnanpassungen**

### **Art. 1 Inhalt**

Der bestehende LMV Grundbeschluss entsprechend dem am 31.12.2025 gültigen Text sowie all seinen Anhängen und Protokollvereinbarungen wird mit den nachfolgenden Änderungen zur Allgemeinverbindlicherklärung beantragt.

### **Art. 2 Mindestlöhne**

Die Mindestlöhne gemäss Art. 37 LMV, Anhang 4, Art. 6 Abs. 2 Anhang 11 und Art. 5 Abs. 2 Anhang 12, Stand 31.12.2025 werden jeweils per 01.01. jeden Jahres unter Vorbehalt der Auflösung des Vertrages mindestens um die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) erhöht. Liegt die Teuerung höher als 2%, werden Verhandlungen über den Teuerungsausgleich geführt. Die Erhöhung erfolgt auf Basis des LIK per 30. September des aktuellen Jahres. Bei einer rückläufigen Entwicklung des LIK wird bei einer zukünftigen Erhöhung jeweils auf den letzten Indexstand per 30. September abgestellt, der zu einer Erhöhung führte.

Die jeweiligen Tabellen sind im Anhang I zu dieser Vereinbarung enthalten.

### **Art. 3 Effektivlöhne**

Während der Vertragsperiode werden die Effektivlöhne jährlich gestützt auf den Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) per 30. September des jeweiligen Jahres und nach dem folgenden Mechanismus überprüft und allfällige Effektivloohnerhöhungen durch die Sozialpartner bekanntgegeben.

Für das Jahr 2026 ist keine Anpassung der Effektivlöhne vorgesehen.

Auf den 1. Januar 2027 wird allen dem LMV unterstellten Arbeitnehmern der Lohn um einen festen Frankenbetrag gestützt auf die folgende Berechnung erhöht:  
Fester Frankenbetrag entsprechend einem 80%-Teuerungsausgleich auf Basis des LIK am 30. September 2026 auf dem dann geltenden Mindestlohn der Lohnklasse C der Lohnzone Blau.

Auf den 1. Januar 2028 wird allen dem LMV unterstellten Arbeitnehmern der Lohn um einen festen Frankenbetrag gestützt auf die folgende Berechnung erhöht:  
Fester Frankenbetrag entsprechend einem 80%-Teuerungsausgleich auf Basis des LIK am 30. September 2027 auf dem dann geltenden Mindestlohn der Lohnklasse C der Lohnzone Blau.

Auf den 1. Januar 2029 wird allen dem LMV unterstellten Arbeitnehmern der Lohn um einen festen Frankenbetrag gestützt auf die folgende Berechnung erhöht:  
Fester Frankenbetrag entsprechend einem Teuerungsausgleich abzüglich von 0,25 Prozentpunkten auf der Teuerung auf Basis des LIK am 30. September 2028 auf dem dann geltenden Mindestlohn der Lohnklasse C der Lohnzone Blau.

Auf den 1. Januar 2030 wird allen dem LMV unterstellten Arbeitnehmern der Lohn um einen festen Frankenbetrag gestützt auf die folgende Berechnung erhöht:  
Fester Frankenbetrag entsprechend einem Teuerungsausgleich abzüglich von 0,25 Prozentpunkten auf der Teuerung auf Basis des LIK am 30. September 2029 auf dem dann geltenden Mindestlohn der Lohnklasse C der Lohnzone Blau.

Für das Jahr 2031 wird die betriebliche Lohnsumme um die Teuerung erhöht. Die Erhöhung der Lohnsumme unterteilt sich dabei in einen generellen Anteil für alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmer und einen individuellen Anteil. Auf den 1. Januar 2031 wird allen dem LMV unterstellten Arbeitnehmern der Lohn um einen festen Frankenbetrag gestützt auf die folgende Berechnung erhöht:

- Fester Frankenbetrag entsprechend einem Teuerungsausgleich auf Basis des LIK am 30. September 2030 auf dem dann geltenden durchschnittlichen Mindestlohn der Lohnzone Blau (Mindestlöhne blau C bis V : 5).
- Der allfällige verbleibende Teil der betrieblichen Lohnsumme wird individuell verteilt, wobei freiwillige Lohnanpassungen der Jahre 2029 und 2030 an die individuelle Lohnerhöhung angerechnet werden können.

Bei einer rückläufigen Entwicklung des LIK wird bei einer zukünftigen Erhöhung jeweils auf den letzten Indexstand per 30. September abgestellt, der zu einer Erhöhung führte.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer im entsprechenden Vorjahr mindestens sechs Monate in einem dem LMV unterstellten Betrieb gearbeitet hat und «voll leistungsfähig» ist (vgl. 41 Abs. 1 lit. a LMV).

Für Arbeitnehmende, die im Sinne von Artikel 41 Absatz 1 Buchstabe a Ziffer 1 LMV dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, welche die vorstehenden Ansätze gemäss Art. 37 Abs. 1 unterschreiten kann.

Grundlage für die Anpassung ist der jeweilige Einzellohn vom 31. Dezember.

## Art. 4 Weitere Änderungen

Art. 22            ~~Sonderregelungen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter~~  
aufgehoben

Art. 23            Kündigungsschutz

1            Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Abs. 2 ~~und Abs. 3~~ dieses Artikels solange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung oder die obligatorische Unfallversicherung für Arbeitnehmende Taggeldleistungen erbringt. Kündigt die Versicherung die Einstellung der Taggeldleistungen an und ist eine Rückkehr des Arbeitnehmers an den bisherigen Arbeitsplatz gesundheitsbedingt ausgeschlossen, so können die Parteien die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt der Leistungseinstellung vereinbaren.

2            unverändert

3            aufgehoben

4-6          unverändert

Art. 24            ~~Betriebsschliessungen und Entlassungen~~  
aufgehoben

Art. 26            Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)

1            Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit ~~vom 01. Mai bis zum 30. April des Folgejahres (Abrechnungsjahr), im Kalenderjahr~~ während welcher Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben und vor Abzug der allgemeinen Nichtleistungsstunden, wie bezahlte Feiertage und der individuellen Nichtleistungsstunden, wie Ferien, Krankheit, Unfall, Schutzdiensttage usw.

2            unverändert

3            Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen ~~Arbeitszeitkalender bzw. dem am Ort des Betriebs geltenden oder~~ sektionalen Arbeitszeitkalender oder der konstanten Arbeitszeitplanung angerechnet.

4            unverändert

5            unverändert

6            Allgemeine Nichtleistungsstunden wie Feiertage, Nullstudentage oder Betriebsferien sind dem Arbeitnehmer spätestens im 4. Quartal des Vorjahres bekanntzugeben.

7            Der Wechsel zwischen einem betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender und konstanter Arbeitszeitplanung ist nur auf Beginn eines Kalenderjahres möglich und der lokalen paritätischen Kommission schriftlich mitzuteilen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender

bzw. die konstante Arbeitszeitplanung ist der paritätischen Berufskommission bis Mitte November zuzustellen.

Art. 27 Arbeitszeitkalender ~~Wöchentliche Arbeitszeitkalender und Schichtarbeit~~  
1 ~~Wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit):~~ Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch den Betrieb in einem bis spätestens ~~Ende April~~ Mitte November für das Folgejahr erstellten Arbeitszeitkalender innerhalb der Vorgaben nach Abs. 3 dieses Artikels festgelegt. Die Vertragsparteien stellen gemeinsam erarbeitete Muster für diese Arbeitszeitkalender zur Verfügung. Unterlässt der Betrieb die Erstellung und Bekanntgabe eines Arbeitszeitkalenders an die Mitarbeitenden, gilt der sektionale Arbeitszeitkalender am Ort des Betriebes, welchen die lokalen paritätischen Berufskommissionen jährlich erstellen. Sie können dabei zur Berücksichtigung besonderer geografischer und klimatischer Bedingungen in ihrem Gebiet sowie für Betriebsteile oder Einheiten, die zu mehr als 60% ihrer Arbeitszeit mit Belagseinbau beschäftigt sind, soweit notwendig von Abs. 3 dieses Artikels abweichen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender darf dabei nicht über die von der paritätischen Kommission gesetzten Grenzen (Bandbreite) hinausgehen. ~~Der betriebliche Arbeitszeitkalender ist der paritätischen Berufskommission bis Mitte Mai zuzustellen.~~

2 ~~Beschlüsse der paritätischen Kommissionen:~~ Die paritätischen Kommissionen fassen ihre Beschlüsse über die Bandbreite gemäss Abs. 1 mit qualifiziertem Mehr. Ein Stichtentscheid des Präsidenten ist nicht möglich. Vor einer Abstimmung ist die Parität herzustellen.

3 ~~Rahmen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit:~~ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:

- a) minimal 37,5 Wochenstunden (= 5 x 7,5 Stunden) und
- b) maximal 45 Wochenstunden (= 5 x 9 Stunden).

Bei Einführung einer regelmässigen Vier- oder Viereinhalb-Tage-Woche kann die minimale wöchentliche Arbeitszeit auf 32 Stunden herabgesetzt werden.

Auf Verlangen der Arbeitgeber können die sektionalen und betrieblichen Jahresarbeitszeitkalender zudem bis zu fünf Nullstundentage (Kompensationstage) enthalten. Die zuständige paritätische Kommission kann zusätzliche Nullstundentage vorsehen. Die bisherigen Regelungen in den Regionen werden während der Laufzeit dieses Vertrages nicht in Frage gestellt.

4 ~~Abweichungen:~~ Der Betrieb kann den Arbeitszeitkalender für den ganzen Betrieb oder einzelne Teile (Baustellen) unter Berücksichtigung von Abs. 3 dieses Artikels und der maximalen Jahressollstundenzahl wegen Arbeitsmangels, Schlechtwetters oder technischer Störungen nachträglich abändern. Dabei können die minimalen Wochenstunden unterschritten und die maximalen Wochenstunden bis höchstens 48 Stunden überschritten werden. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit muss jedoch in einem zwingenden Zusammenhang zum Vorfall stehen, welcher vorgängig zu einer Reduktion der Arbeitszeit führte. Eine wiederholte Anpassung des Arbeitszeitkalenders ist möglich.

5 ~~Modalitäten:~~ Die nachträgliche Abänderung des Arbeitszeitkalenders gemäss Abs. 4 dieses Artikels kann nur für die Zukunft Wirkung entfalten. Die Mitspracherechte der Arbeitnehmenden gemäss Art. 48 Arbeitsgesetz und Art. 69 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz sind einzuhalten. Der Arbeitszeitkalender und seine allfälligen Änderungen müssen für alle betroffenen ~~Mitarbeitenden~~ Arbeitnehmenden zugänglich sein.

6 ~~Behandlung von nicht gearbeiteten Ausfallstunden:~~ Ist im Nachhinein im Vergleich zur früheren Arbeitszeitreduktion weniger Mehrarbeit erforderlich, dann geht die Differenz zulasten des Arbeitgebers, d. h. der Arbeitgeber darf am Ende des Abrechnungsjahres den Lohn des Arbeitnehmenden nicht entsprechend kürzen, obwohl der Arbeitnehmende insgesamt weniger gearbeitet hat. Für den Übertrag von Minderstunden gilt Art. 28 Abs. 7.

7 unverändert

8 ~~aufgehoben~~

9 ~~aufgehoben~~

10 ~~aufgehoben~~

11 ~~aufgehoben~~

12 ~~aufgehoben~~

13 ~~aufgehoben~~

#### Art. 27bis Konstante Arbeitszeitplanung

1 Anstelle eines betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalenders, kann ein Betrieb, erstmals per 1. Januar 2027, die jährliche Arbeitszeit gem. Art. 26 für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsteile in einer konstanten Arbeitszeitplanung mit täglicher Normalarbeitszeit von 8.1 Stunden (40,5 Wochenstunden / 5 Arbeitstage), zuzüglich eines Anteils von maximal fünf Nullstundentagen, vorsehen.

2 Voraussetzung für die Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung bildet die Leistung eines ausgeglichenen monatlichen Lohnes gem. Art. 43 LMV.

3 Abweichungen von der konstanten Arbeitszeitplanung werden als Über- oder Minderstunden erfasst.

#### Art. 27ter Schichtarbeit

1 Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitsystem dar, nach welchem zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden (Belegschaften) am gleichen Arbeitsort zeitlich gestaffelt zum Einsatz gelangen.

2 Schichtarbeit wird genehmigt, wenn:

- a) der Betrieb (bzw. die Arbeitsgemeinschaft) in der Regel spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn ein schriftliches und begründetes Gesuch eingereicht hat,
- b) eine objektspezifische Notwendigkeit vorliegt,
- c) ein Schichtplan erstellt worden ist und
- d) die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bedingungen eingehalten sind.

3 Das Gesuch ist der zuständigen paritätischen Berufskommission einzureichen und wird von dieser innert Wochenfrist nach Gesuchseingang genehmigt, sofern die in Absatz 2 dieses Artikels erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind.

4 Einem Arbeitnehmenden, der in der Schicht arbeitet, wird ein Zeitbonus von 20 Minuten je Schicht gutgeschrieben; allenfalls kann dem Arbeitnehmenden eine Zulage von CHF 1.- je Arbeitsstunde ausbezahlt werden anstelle der Zeitgutschrift. Im Gesuch für Schichtarbeit ist auch die Zuschlagsregelung aufzuführen.

5 Für Untertagbauarbeiten gilt weiterhin die entsprechende Zusatzvereinbarung zum LMV «Untertagbauvereinbarung».

6 Ergänzend gilt Anhang 7.

#### Art. 28 Überstunden und Minderstunden sowie Überzeit

1 Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender oder Arbeitszeitplanung hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden, die zu wenig geleisteten Stunden sind Minderstunden. Lehrlinge dürfen nur mit Zurückhaltung und unter Berücksichtigung ihres Alters und ihrer schulischen Verpflichtungen zur Leistung von Überstunden herangezogen werden. Der Betrieb kann eine der nachfolgenden (Abs. 2) Varianten wählen, muss diese Wahl jedoch bis Ende April jeden Jahres verbindlich der Paritätischen Kommission mitteilen. Die gewählte Variante gilt jeweils mindestens für ein Abrechnungsjahr. Erfolgt keine Wahl, gilt Variante a).

2 ~~Alle gearbeiteten Stunden über 48 Stunden geben Anspruch auf einen Zuschlag von 25%. Von den Stunden über 48 können maximal zwei Stunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, die übrigen Stunden sind im Folgemonat zum Grundlohn mit Zuschlag zu entschädigen. Der Zuschlag ist in jedem Fall im Folgemonat auszuführen. Insgesamt dürfen jedoch pro Monat maximal 25 im laufenden Monat erarbeitete Überstunden auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und soweit der Gesamtsaldo: bei Variante a) 100 Stunden, bei Variante b) 80 Stunden nicht übersteigt. Alle weiteren im laufenden Monat erarbeiteten Überstunden sind ebenfalls am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen. Bei Variante b) dürfen Minderstunden Ende Monat auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und solange der Gesamtsaldo von 20 Minderstunden nicht überschritten wird. Weitergehende Minderstunden verfallen zulasten des Arbeitgebers, sofern er nicht beweist, dass sie auf persönliches Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.~~

3 ~~Die Limite von 25 Stunden gilt unverändert für alle Arbeitsverhältnisse ab einem Anstellungsgrad von 70%.~~

2 Alle Arbeits- und Reisezeitstunden, die gesamthaft 50 Stunden pro Woche übersteigen, gelten als Überzeit und sind im Folgemonat zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen.

3 Alle übrigen erarbeiteten Überstunden werden auf neue Rechnung vorgetragen, sofern und soweit der Gesamtsaldo 120 Überstunden nicht übersteigt. Über den Gesamtsaldo hinausgehende Überstunden sind am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu entschädigen. Übersteigt die Anzahl der so ausbezahlten Überstunden im Kalenderjahr 100 Stunden, so ist jede weitere auszuzahlende Überstunde jeweils im Folgemonat zum Grundlohn mit Zuschlag von 25% zu entschädigen.

4 unverändert

~~5 Der Überstundensaldo ist bis Ende April jedes Jahres vollständig abzubauen. Ist dies aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich, ist der verbleibende Saldo Ende April zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 % zu entschädigen. Für den Übertrag von Minderstunden gilt Abs. 2 dieses Artikels, sofern das Abrechnungssystem gemäss Variante b) beibehalten wird.~~

5 Per Ende des Kalenderjahres (31. Dezember) entscheidet der Arbeitgeber über die Verwendung der Hälfte des vorhandenen Überstundensaldos, der Arbeitnehmer entscheidet über die andere Hälfte des vorhandenen Überstundensaldos. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können dabei entscheiden, a) die Überstunden auf dem Mehrstundenkonto zu belassen, b) die Überstunden mit einem Zuschlag von 25% auf Ende Januar auszuzahlen oder c) auf ein Langzeitferienkonto gem. Art. 28bis zu übertragen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Führung eines Langzeitferienkonto vereinbart haben.

~~6 Bei Austritt während des Abrechnungsjahres ist analog wie in Abs. 5 dieses Artikels basierend auf dem Pro-rata-Anteil der Jahresarbeitszeit zu verfahren.~~

6 Der Arbeitnehmer kann zudem schriftlich beantragen, dass auch ohne Erreichen des Höchstsaldos von 120 Stunden unterjährig bis zu 100 Stunden zuschlagsfrei ausbezahlt werden. Der Arbeitgeber muss diesen Antrag nicht genehmigen.

7 Minderstunden (Minusstunden) dürfen Ende Monat auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern und solange bei Anwendung eines Arbeitszeitkalenders der Gesamtsaldo von 20 Minderstunden oder bei Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung der Gesamtsaldo von 50 Minderstunden nicht überschritten wird. Weitergehende Minderstunden verfallen zu Lasten des Arbeitgebers, sofern er nicht beweist, dass sie auf persönliches Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind. Minderstunden (Minusstunden) dürfen am Ende des Arbeitsverhältnisses nur mit der Lohnforderung verrechnet werden, sofern die Minderstunden auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind und die Verrechnung nicht unverhältnismässig ist.

8 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden allfällige Überstunden zum Grundlohn mit Zuschlag vergütet.

#### Art. 35 Kurzabsenzen

1 Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder die für mehr als drei Monate angestellt worden sind, haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:

- a) Entlassung aus der Wehrpflicht: ½ Tag. Der Anspruch beträgt 1 Tag, sofern der Ort, an welchem die Entlassung stattfindet, so weit entfernt ist, dass die Arbeitnehmenden nicht mehr zur Arbeit erscheinen können.
- b) Verheiratung der Arbeitnehmenden: 1 2 Tage
- c) ~~Vaterschaftsurlaubs~~Urlaub des anderen Elternteils bei Geburt eines eigenen Kindes: 10 Tage. Der Bezug des ~~Vaterschaftsurlaubs~~ richtet sich nach Artikel 329g OR. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung (EO) fällt dem Arbeitgeber zu.
- d) ~~Todesfall in der Familie (Ehepartner, eingetragener Partner oder Kinder) der Arbeitnehmenden: 3 Tage~~
- e) ~~Todesfall von Geschwistern, Eltern oder Schwiegereltern: 3 Tage~~
- d) Todesfall in der Familie (Ehepartner, eingetragener Partner, Kinder, Geschwistern, Eltern, Schwiegereltern oder Grosseltern) der Arbeitnehmenden: 3 Tage
- e) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag



## Art. 36 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst

*1* ~~Höhe des Entschädigungsanspruches:~~ Arbeitnehmende haben Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Schutz- oder Zivildienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, beträgt für:

	<b>Ledige</b>	<b>Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten</b>
Rekruten	<del>50%</del>	80%
Durchdiener während Grundausbildung <sup>1</sup>	<del>50%</del>	80%
Durchdiener-Kader während der allgemeinen Grundausbildung	<del>50%</del>	80%
Durchdiener Normaldienst <sup>2</sup> während den ersten 4 Wochen	<del>100%</del>	100%
Durchdiener Normaldienst ab der 5. Woche	<del>50%</del>	80%
Durchdiener-Kader während Beförderungsdienst in den ersten 4 Wochen	<del>100%</del>	100%
Durchdiener-Kader während Beförderungsdienst ab der 5. Woche	<del>50%</del>	80%
Normaldienst in den ersten 4 Wochen (WK)	<del>100%</del>	100%
Normaldienst ab der 5. Woche	<del>50%</del>	80%

<sup>1</sup> D.h. Allgemeine Grundausbildung, Funktionsgrundausbildung und Verbandsausbildung.

<sup>2</sup> Normaldienste heissen einerseits Armeedienste, die nicht Beförderungsdienst oder Durchdienerdienst für Kader nach Abschluss der Grundausbildung sind. Andererseits zählen dazu Zivilschutzdienst, Leiterkurse Jugend und Sport, Jungschützenleiterkurse sowie Zivildienst.

2-6 unverändert

## Art. 52 Arbeit im Wasser oder Schlamm

Als «Arbeit im Wasser oder Schlamm» gilt die Arbeit, die mit normalen Arbeitsschuhen bzw. kurzen Gummistiefeln nicht ausgeführt werden kann, ohne dass Arbeitnehmende schädigenden Einflüssen ausgesetzt wären.

Es wird für die Arbeit im Wasser oder Schlamm ein Lohnzuschlag gemäss folgender Tabelle ausgerichtet.

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| a) Kniehohe <u>oder hüfthohe</u> Stiefel         | <del>25%</del> <u>30%</u> |
| b) <del>Stiefel, die bis zur Hüfte reichen</del> | <del>35%</del>            |
| e) <u>b) Hose</u> für die Arbeit im Wasser       | 50%                       |

## Art. 53 Untertagarbeiten

*1* Arbeitnehmende, die im Untertagbau eingesetzt werden, haben Anspruch auf einen Zuschlag für die effektiv untertags geleistete, lohnberechtigte Arbeitszeit. zusätzliche Zuschläge gemäss der Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten (Anhang 10).

2 Als «Untertagbauten» gelten Tunnel, Stollen, Kavernen, ~~und~~ Schächte und Rohrvortriebe, die bergmännisch unter der Erdoberfläche erstellt, erweitert oder ~~rekonstruiert~~ saniert werden, unabhängig von der Ausbruchsmethode (Sprengungen, Tunnelbohrmaschine, Teilschnittmaschine, Schilde usw.), sowie der Innenausbau von Tagbauten und der Ausbruch, die Verkleidung und der Innenausbau in der Deckelbauweise. Als Innenausbauarbeiten gelten u.a. Randabschlüsse, Schächte, Beläge etc. Im Sinne dieser Regelung werden Vertikal-schächte, die abgeteuft werden und deren Schachttiefe mehr als 20 m aufweist (gemessen ab Arbeitsplanum, von welchem der Schacht abgeteuft wird), den Untertagbauten gleichgestellt. ~~der Zuschlag für Untertagarbeiten wird ab 20 m Tiefe bezahlt. Die Zuschläge für Untertagbauarbeiten werden ab dem ersten Meter bezahlt.~~

3 Die Zuschläge für Untertagarbeiten und Sanierungen von Untertagbauten sind in der Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten, Art. 16 ff geregelt.

#### Art. 55 Auslagenersatz

1-3 unverändert

4 Der Betrieb richtet eine Baustellenzulage von mindestens CHF 9.- pro geleisteten Arbeitstag (ab fünfeinhalb Stunden Arbeitszeit) aus. Für den Untertagbau sowie in lokalen GAV können abweichende Regelungen getroffen werden, um Doppelbelastungen zu vermeiden, sofern sie materiell gleichwertig sind.

4<sup>bis</sup> Die Baustellenzulage beträgt in Abweichung von Abs. 4 ab 1. Januar 2026 CHF 4.00, ab 1. Januar 2027 CHF 6.50 und ab 1. Januar 2028 CHF 9.00.

#### Art. 56 Krankentaggeld-Versicherung

1-2 unverändert

3 ~~Unbezahlter Karenztag:~~ Für Absenzen infolge Krankheit gilt pro Ereignis höchstens ein unbezahlter Karenztag zu Lasten des Arbeitnehmenden. Der Karenztag entfällt, wenn in-  
nert 90 Kalendertagen nach Arbeitsaufnahme erneut eine Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eintritt (Rückfall).

4 Die Versicherung beinhaltet folgende minimalen Leistungen:

- a) ~~90 %~~ 80% des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes nach Ablauf des unbezahlten Karenztages.
- b) Taggeldleistungen bis zum 730. Tag seit Beginn des Krankheitsfalles. Das erneute Auftreten einer Krankheit gilt hinsichtlich der Leistungsdauer und Aufschubzeit als neuer Krankheitsfall, wenn der Versicherte vor erneutem Auftreten der Krankheit während 12 Monaten ununterbrochen arbeitsfähig war.
- c) Das Taggeld wird bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25% entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet, jedoch maximal während der Bezugsdauer gemäss lit. b).
- d) Leistungen bei Mutterschaft während mindestens 16 Wochen, wobei mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen. Die Bezugsdauer bei Mutterschaft wird nicht an die ordentliche Bezugsdauer von 730 Tagen angerechnet. Die Leistungen der staatlichen Mutterschaftsversicherung können angerechnet werden, soweit sie auf den gleichen Zeitraum entfallen.

- 5 Prämien und Aufschub von Versicherungsleistungen:
- a) Die effektiven Prämien für die Kollektivtaggeldversicherung werden vom Arbeitgebenden und vom Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen.
  - b) Schliesst der Arbeitgebende eine kollektive Krankentaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens ~~30~~ 60 Tagen und unter Einhaltung von einem Karenztag je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubzeit 90% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten.
  - c) Während der Krankheitszeit ist der Arbeitnehmende von der Prämientragung befreit.

6 - 12 unverändert

Art. 57 Unfallversicherung aufgehoben

Art. 60 Mitwirkungsgesetz

~~1 Die Vertragsparteien des LMV regeln die Umsetzung des Mitwirkungsgesetzes in einer Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe («Mitwirkungsvereinbarung»). Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV.~~

~~2 Die «Mitwirkungsvereinbarung» enthält Bestimmungen u. a. über die Information im Betrieb, Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb, besondere betriebliche Situationen sowie die Arbeitnehmervertretung im Betrieb.~~

1 Die Mitwirkung sowie die Organisation einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung richtet sich nach den Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes.

2 Die zuständige paritätische Kommission kann von den Arbeitnehmenden bzw. vom Betrieb angerufen werden, wenn:

- a) der Betrieb Regeln der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge im Rahmen der Branchenlösung verletzt und die Arbeitnehmenden weder bei der «Kontaktperson für Arbeitssicherheit» (Kopas) noch beim Arbeitgeber Gehör finden;
- b) die «Kontaktperson für Arbeitssicherheit» (Kopas) trotz Aufforderung durch den Betrieb ihren Pflichten im Rahmen der Branchenlösung nicht nachkommt.

3 Der Betrieb informiert bei Betriebsübergang und Massentlassungen die zuständige paritätische Berufskommission sowie die zuständigen GAV-Partner rechtzeitig über einen Betriebsübergang oder eine Massentlassung.

4 Bei einer beabsichtigten Massentlassung sollten folgende Kriterien beachtet werden:

- a) persönliche Verhältnisse,
- b) Familienstand, Kinderzahl und Unterstützungspflichten,
- c) Dauer der Betriebszugehörigkeit und Qualifikation,
- d) berufliche Mobilität.

5 Der Betrieb ist bei Massentlassungen gehalten, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan auszuarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll. Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit der Arbeitnehmervertretung oder wenn

eine solche fehlt, mit den betroffenen Arbeit-nehmenden zu führen. Die Vertragsparteien des LMV können auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmenden beigezogen werden.

Art. 62 Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrags

1-5 unverändert

6 *Befugnisse und Aufgaben:*

a) unverändert

b) insbesondere obliegen ihr folgende Aufgaben und Befugnisse gemäss Art. 357b Abs. 1 OR:

1. die Durchführung von ~~gemeinsamen~~ Baustellen- und Lohnkontrollen ~~und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb~~ entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;
2. Prüfung und die Feststellungen über die Unterstellung von inländischen Betrieben oder Betriebsteilen unter den LMV;
3. die Durchsetzung des Anspruchs auf Feststellung;
4. die Fällung und der Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten;
5. die Prüfung der betrieblichen Arbeitszeitkalender (Art. 27 Abs. 7 LMV), soweit dazu der LMV nicht eine andere Zuständigkeit festlegt, wie gemäss der «Untertagbauvereinbarung» oder Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»;
6. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betreffend Einreihung in die Lohnklassen (Art. 38, 39 und 41 LMV);
7. Vollzug der «Unterkunftsvereinbarung»;
8. Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb;
9. ~~Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Art. 33 der «Mitwirkungsvereinbarung»;~~
9. allfällige Mitteilung an Behörden, wie kantonale Arbeitsämter, öffentliche schweizerische Bauherrschaften, bei rechtskräftig beurteilten Verstössen gegen den LMV (inkl. lokaler GAV).

Art. 71 Übergangsbestimmungen

1 Für den Wechsel der Arbeitszeitperiode von Mai-April zu Januar-Dezember wird im Übergangsjahr 2026 bis Ende April 2026 durch den Betrieb ein verkürzter Arbeitszeitkalender Mai – Dezember gemäss den Vorgaben von Art. 26 sowie Art. 27 LMV erstellt. Dieser Kalender enthält 2112 Jahressollstunden abzüglich der vom 1. Januar 2026 bis zum 30. April 2026 im betrieblichen oder sektionalen Kalender vorgesehenen Stunden.

2 Der Stichtag vom 30. April 2026 entfällt und sämtliche bestehenden Überstunden werden auf neue Rechnung vorgetragen.

Anhang 2 Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge

Art. 5            Zusätzliche Leistungen

d) Auslagenersatz bei Versetzungen nach Art. 55 LMV, die Baustellenzulage von Art. 55 Abs. 4 LMV während allen Lehrjahren jedoch im Ausmass von 50 %;

Anhang 5 Regelungen zur Lohnklasseneinreihung

Art. 3            Weiterbildungen

1-5 unverändert

6            ~~Absolventen~~Abschluss der Kurse im Rahmen des «Projekts Spanien / Portugal», so-  
wie der «Weiter-bildung Baufacharbeiter/in» welche vom ~~Schweizerischen~~ Parifonds Bau be-  
schlossen und finanziell unter-stützt werden.

a)           Die Absolventen haben eine minimale Kursdauer von 300 Stunden zu absol-  
vieren und den Kursbesuch nachzuweisen.

b)           Der Arbeitgeber hat der Teilnahme an den Kursen zuzustimmen. Hat er die  
grundsätzliche Zustimmung erteilt, darf er den Kursbesuch im Einzelfall nicht mit  
dem Ziel behindern oder verbieten, dass der Arbeitnehmer die für die Lohnklasse A  
erforderlichen Unterrichtsstunden nicht erreichen kann.

7-9 unverändert

Art. 8    Als gleichwertig anerkannte ausländische Ausbildungen und Berufsausweise gelten:

1-2 unverändert

3            Frankreich

Das Zertifikat 'certificat d'aptitude professionnelle de maçon' (CAP) ist mit einem zusätzli-  
chen Praxisnachweis auf Baustellen von einem Jahr gleichwertig und berechtigt zur Einrei-  
hung in die Lohnklasse QA. Die Zertifikate 'brevet professionnel' (BP) und 'baccalauréat pro-  
fessionnel' sind mit einem zusätzlichen Praxisnachweis auf Baustellen von einem Jahr  
gleichwertig und berechtigen zur Einreihung in die Lohnklasse Q.

4 unverändert

Anhang 8 ~~Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe «Mitwirkungsvereinbarung»~~  
aufgehoben

Anhang 10 Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»

Anhang 12 Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe

### **Kapitel III: Allgemeinverbindlicherklärung des LMV 2026**

Die Parteien dieser Vereinbarung setzen alles daran, dass der LMV 2026 auf den  
nächstmöglichen Zeitpunkt allgemeinverbindlich erklärt wird. Sie verpflichtet sich,  
allfällige Einsprachen gemeinsam zu bekämpfen und alles in ihrer Macht Stehende zu  
unternehmen, um allfällige Einsprecher zum Rückzug der Einsprachen zu bewegen.

## **Kapitel V: Schlussbestimmung und Inkrafttreten**

Diese Vereinbarung tritt, mit Ausnahme der Änderungen von Anhang 10 (Zusatzvereinbarung Untertagebau), unter Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Verbandsorgane mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Die Änderungen in Anhang 10 treten mit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft.

Zürich, den 12. Dezember 2025

### **Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV**

Bernhard Salzmann

Gian-Luca Lardi

Michael Kehrli

### **Für die Gewerkschaft Unia**

Nico Lutz

Vania Alleva

Chris Kelley

### **Für die Gewerkschaft Syna**

Nora Picchi

Guido Schluep

Michele Aversa

### **ANHANG I:**

**Tabellen der Mindestlöhne** gemäss Art. 37 LMV, Anhang 4, Art. 6 Abs. 2 Anhang 11 und Art. 5 Abs. 2 Anhang 12

### **ANHANG II:**

**Anhang 10 zum LMV** (Untertagebau)

### **ANHANG III:**

**Anhang 12 zum LMV** (Betontrenngewerbe)