Fakten zum neuen Landesmantelvertrag

Die Gewerkschaften belasten mit Protestaktionen und falschen Darstellungen in der Öffentlichkeit die laufenden Verhandlungen. Wir bedauern das, da der aktuelle Vertrag und die absolute Friedenspflicht gebrochen und die Verhandlungen verlangsamt werden. Wir setzen weiterhin auf konstruktive Lösungen am Verhandlungstisch und arbeiten auf einen neuen LMV hin, der per Januar 2026 allgemein verbindlich erklärt werden kann. Ziel ist ein neuer, schlanker LMV mit modernen, praxisnahen Arbeitsbedingungen und klaren Mindeststandards, die auch effektiv vollzogen werden können. Für faire Arbeitsbedingungen, einen fairen Markt ohne Lohndumping und mit abgesicherten Mindeststandards.

Viele Aussagen der Gewerkschaften entsprechen nicht den Tatsachen. Fakt ist:

Die Arbeitszeit bleibt gleich – keine 50 Stunden Woche

Die geplante Arbeitszeit bleibt unverändert bei 2112 Stunden pro Jahr, was einer üblichen 40,5 Stundenwoche entspricht. Der neue Vertrag hält auch ausdrücklich fest, dass die Arbeitszeit zwischen Montag und Freitag, also bei einer Fünftagewoche liegt. Neu soll es jedoch möglich sein, dass man anstelle eines Jahresarbeitszeitkalenders mit hohen Spitzenzeiten im Sommer und tiefen Arbeitszeiten im Winter, eine geglättete Tagesarbeitszeit einführt, bei der jeder Tag aus 8,1 Stunden zuzüglich Anteilen von Vor- und Nachholtagen besteht.

Mehr Flexibilität bedeutet nicht zwingend mehr Arbeit. Wir schlagen ein Gleitzeitkonto mit klar definierten Ober- und Untergrenzen für Mehr- und Minderstunden vor, sowie die Möglichkeit, aufgrund individueller Vereinbarung ein Langzeitkonto zu führen, das die Möglichkeit schafft, Mehrstunden über längere Zeit für private Projekte, etwa für Weiterbildung oder Familienverpflichtungen, zu äufnen. Dies bringt nicht nur dem Betrieb mehr Flexibilität, sondern auch dem einzelnen Mitarbeiter mehr Spielraum zur Vereinbarung von Beruf, Familie und privaten Interessen.

Arbeiten am Samstag

In besonderen Fällen, wie beispielswiese bei Schlechtwetterausfällen, soll auch flexibel an einer beschränkten Zahl von Samstagen zuschlagsfrei gearbeitet werden dürfen. Wir sehen dies als eine wichtige Möglichkeit, um bei anspruchsvollen Witterungsverhältnissen beispielsweise bei Hitze im Sommer, die Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter einfacher schützen zu können, indem an Hitzetagen die Arbeit frühzeitig eingestellt und auf die Samstagmorgenstunden verteilt wird. Wenn dies möglich ist, könnten die weiteren Samstage wie bisher mit Zuschlag vergütet werden.

Reisezeit

Reisen gehört zum Bau dazu und wir haben heute eine funktionierende Lösung. Die Gewerkschaften fordern, dass bei längeren Reisen die Reisezeit ab der ersten Minute bezahlt ist. Wenn für KMU, die häufig in unmittelbarer Nähe ihre Baustellen haben, eine einfache Lösung ohne administrativen Aufwand und ohne komplizierte Rapportierung möglich ist, sind wir hier gesprächsbereit.

Allgemeine Lohnerhöhungen

Fakt ist: Die Baumeister bekennen sich weiterhin zu den höchsten Mindestlöhnen von Europa!
Leistung soll sich jedoch lohnen. Wir wollen individuelle Leistung besser honorieren.
Für Mindestlöhne soll jedoch künftig automatisch die Teuerung angepasst werden Die Mindestlöhne sollen aber künftig automatisch an die Teuerung angepasst werden.
Das Bauhauptgewerbe hat seit 2019 die effektiven Löhne um 7,5 Prozent angehoben und die Kaufkraft damit mehr als erhalten. Das können nicht viele Branchen behaupten. Die Effektivlohnerhöhungen sollen direkt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgemacht werden können.

Arbeiten im Wasser oder Schlamm

Die Arbeiten im Wasser und Schlamm sind dank Maschinen, besserer Planung und Schutzausrüstung deutlich weniger belastend als früher. Deshalb haben wir eine einfachere Handhabung der Zuschläge für Arbeiten im Wasser und Schlamm vorgeschlagen.

Automatischer Übergang von Klasse C zu Klasse B

Diese Beförderung ist bereits jetzt nicht automatisch. Die Unternehmen können der Paritätischen Kommission eine Nichtbeförderung begründen. Jeder Arbeiter muss entsprechend seiner tatsächlichen Erfahrung bewertet werden

Anpassungen bei Berufseinsteigern

Um Lehrabgängern den Einstieg in den Beruf zu erleichtern, soll der Mindestlohn für Lehrabgänger während den ersten fünf Jahre ihrer Berufstätigkeit unterschritten werden können. Dies soll den Lehrabgängern erlauben, noch nicht mit den vollen Erwartungen konfrontiert zu sein, wie diese an einen langjährigen und erfahrenen Mitarbeitenden gestellt werden. Zudem soll die Hürde für eine Anstellung zu einem hohen Lohn bei fehlender Erfahrung gesenkt werden.

Kündigungsfrist von sechs Monaten für Arbeitnehmer

Unser Vorschlag ist es, die längeren Kündigungsfristen auf Härtefälle zu fokussieren. Beispielsweise, wenn ein Eintritt in den flexiblen Altersrücktritt für jemanden nicht möglich ist, und über das 60. Altersjahr hinaus weitergearbeitet werden muss. Wenn eine Altersgrenze jedoch pauschal und zu tief angesetzt wird, schadet dies auf der anderen Seite älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt, da diese dadurch Schwierigkeiten haben, eine Festanstellung zu finden. Darauf machen wir aufmerksam.

Krankheit oder Unfall

Klar zurückweisen müssen wir die Behauptung von Lohnkürzungen bei Krankheit. Die Anpassung des Kündigungsschutzes bei Krankheit und Unfall wird auf Anregung des SBV von den Gewerkschaften aktuell technisch überprüft. Insbesondere bei Fällen von langen Krankheiten kommt es häufig nach Einstellung der Taggeldversicherung zu leeren Arbeitsverhältnissen und einer Lücke für die Arbeitnehmer. Darauf haben wir die Gewerkschaften aufmerksam gemacht und dies müssen wir diskutieren. Durch die Krankentaggeldlösung gemäss Versicherungsvertragsgesetz ist auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus sichergestellt, dass ein Taggeld während der Krankheit bezahlt wird.

16.10.2025