Informationen zum Stand der Verhandlungen LMV 2026+

Nach acht Verhandlungsrunden sind die meisten umstrittenen Punkte für einen Abschluss mit den Gewerkschaften diskutiert. Damit liegt eine weitgehend verhandelte Lösung für einen neuen Landesmantelvertrag 2026+ vor. Einem Abschluss stehen derzeit noch Forderungen der Gewerkschaften für Erhöhungen der Effektivlöhne im Wege. Die zentralen Bestandteile des aktuell vorliegenden Vertragsentwurfs werden nachfolgend erläutert.

1 Übersicht über die wichtigsten Punkte

- Bekenntnis zum Kaufkrafterhalt in der Präambel zum LMV.
- Die Baumeister sind bereit, die Teuerung sowohl auf den Mindest- wie auch auf den Effektivlöhnen mit geteiltem Risiko abzusichern.
- Abgestufte Einführung einer Baustellenzulage von CHF 9.-, eingeführt über die nächsten sechs Jahre.
- Substanzielle Erhöhungen der Zuschläge und Zulagen im Untertagebau.
- Erhalt der Jahresarbeitszeit von 2’112 Stunden.
- Wechsel der Arbeitszeitplanung auf das Kalenderjahr (Januar bis Dezember).
- Einführung einer Möglichkeit eines ausgeglichenen Arbeitszeitmodells ab 1. Januar 2027.
- Zusammenführung der heutigen Überstundenvarianten in ein Überstundenkonto mit einer Bandbreite von -20 bis +120 Stunden (-50 bis +120 Stunden bei ausgeglichenem Modell).
- Kein Zuschlag mehr für die Arbeitsstunden zwischen 48 und 50.
- Kein zwangsweiser Auszahlungsstichtag mehr, sondern die Möglichkeit Überstunden über das Jahr hinaus mitzunehmen.
- Möglichkeit zur Schaffung eines Langzeitferienkontos für Mitarbeiter, welche mehr Überstunden ansparen möchten.
- Grundsätzliche Trennung zwischen Reisezeit und Jahresarbeitszeit nach LMV bleibt bestehen.
- Reisezeit ohne Entschädigung wird per 2030 auf 25 Minuten und per 2031 auf 20 Minuten reduziert.
- Reisezeit ab 60. Resp. 90. Minuten täglich wird auf das Mehr- und Minderstundenkonto gebucht.
- Krankentaggelder der Versicherung werden auf 80% des Lohnes reduziert. Die Aufschubfrist der Versicherung wird auf maximal 60 Tage erhöht.
- Kaution von 25'000.- für die Sicherstellung der Einhaltung der Friedenspflicht.

2 Lohn

Bekenntnis zur Kaufkrafterhaltung

Seit 2019 sind die Löhne im Bauhauptgewerbe stärker gestiegen als die Teuerung. Die Kaufkraft wurde erhalten. Ein Bekenntnis zum Erhalt der Kaufkraft geben die Baumeister auch in der Präambel des neuen Vertrags im Sinne einer Absichtserklärung ab. Um Fachkräfte in den Unternehmen halten zu können, ist es jedoch wichtig, die Leistungen bei den Lohnerhöhungen individuell berücksichtigen zu können.

Einführung einer Baustellenzulage

Das aktuelle Paket enthält eine Baustellenzulage von CHF 9.-, welche über die nächsten sechs Jahre aufgebaut wird.

Erhöhungen der Zuschläge und Zulagen im Untertagebau

Diverse Zulagen und Zuschläge für Arbeiten im Untertagbau werden substanziell erhöht. Erhöhungen von Zulagen für die Arbeiten im Untertagebau. Diese führen in dieser Sparte zu Lohnerhöhungen von deutlich über 10%.

3 Arbeitszeit

Wechsel in der Arbeitszeitplanung

Ab dem 1. Januar 2027 würde gemäss Vertragsentwurf die Arbeitszeit wieder in ein ordentliches Kalenderjahr geführt. Dabei bleibt die Anzahl der Jahressollstunden wie bis anhin bei 2'112 Stunden bestehen. Der Betrieb kann dann wiederum mit dem gewohnten Arbeitszeitkalender verfahren und die Stunden über das Jahr verteilen. Die Rahmenbedingungen für die Planung bleiben in diesem Modell wie gehabt. Wird kein Kalender erstellt, gilt der sektionale Arbeitszeitkalender der paritätischen Kommission. Einzige Anpassung ist die Möglichkeit, bei regelmässiger 4- oder 4,5 Tage-Woche, die geplante wöchentliche Arbeitszeit auf 32 Stunden zu senken. Der Kalender ist der paritätischen Kommission bis Mitte November zuzustellen. Es sind 5 Nullstundentage möglich, wobei die regionalen PBK andere Lösungen definieren können.

Zudem kann der Betrieb auf das Jahr 2027 entscheiden, anstelle eines Arbeitszeitkalenders auf eine ausgeglichene Arbeitszeit zu wechseln. Das bedeutet, dass anstelle der schwankenden Wochenarbeitszeit zwischen 37.5 bis 45 Stunden täglich gleichviele Arbeitsstunden geplant werden (z.B. 8,1 Stunden/Tag ohne Nullstundentage oder 8.25h/Tag bei max. 5 Nullstundentagen). Dieses Modell ist jedoch optional und es steht dem Betrieb frei, ob er wie bisher einen klassischen Arbeitszeitkalender einreicht oder auf eine sog. konstante Arbeitszeitplanung wechselt. Der Wechsel zwischen den beiden Modellen kann jeweils auf den Beginn eines Kalenderjahres erfolgen und ist der Paritätischen Kommission mitzuteilen.

Als Übergangsregelung ist im aktuellen Vertragsentwurf vorgesehen, dass das Planungsjahr wieder mit dem Kalenderjahr in Einklang gebracht wird und die Arbeitszeitplanung von Januar bis Dezember jeden Jahres vorzunehmen ist. Damit der Wechsel vom gültigen Planungsjahr Mai-April hin zum Kalenderjahr Januar-Dezember sauber erfolgen kann, ist für das Jahr 2026 ein Übergangsjahr vorgesehen. Dies bedeutet, dass die bereits gemachte Planung mit Arbeitszeitkalender von Mai 2025 - April 2026 bestehen bleibt. Für das Jahr 2026 ist ein Arbeitszeitkalender zu erstellen, welcher die Monate Mai bis Dezember 2026 umfasst. In diesem Kalender ist die jährliche Arbeitszeit von 2’112 Stunden inkl. Nullstundetagen, Feiertagen, etc. abzüglich der bereits eingeplanten Stunden von Januar 2026 bis April 2026 einzutragen.

Erweiterung des Spielraums bei den Überstunden

Der Vertragsentwurf sieht vor, dass die möglichen Überstundenguthaben gegenüber dem bisherigen LMV erweitert werden. Heute gilt das Überstundensystem mit den Möglichkeiten von 0/100 oder -20/80. Dieses wird bei Anwendung des Arbeitszeitkalenders auf eine Bandbreite von -20 bis 120 Überstunden erweitert. Bei Anwendung der konstanten Arbeitszeitplanung gilt eine Bandbreite von -50 bis 120 Überstunden. Das Bedeutet eine Vergrösserung der Bandbreite um 40 resp. 70 Stunden. Ist der maximale Überstundensaldo des sog. Mehr- oder Minderstundenkontos erreicht, sind darüber hinaus bis zu 100 Stunden ohne Zuschlag direkt auszuzahlen.

Darüber hinaus ist im Entwurf vorgesehen, dass auch unterjährig auf Wunsch des Mitarbeiters und mit Zustimmung des Betriebes bis zu 100 Überstunden ohne Zuschlag ausbezahlt werden können. Ebenso entfällt der Zuschlag von 25% ab der 48. Stunde, der Zuschlag kommt aufgrund des Arbeitsgesetzes ab der 50. Stunde zur Anwendung.

Auch der Stichtag vom 30. April, wonach der Gesamtsaldo der Überstunden mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden musste entfällt. Stattdessen wäre am 31. Dezember jeden Jahres von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zu einem Teil zu entscheiden, ob der Überstundensaldo mit Zuschlag ausbezahlt würde, ob dieser in das Folgejahr übertragen wird, oder, ob die Überstunden auf ein vereinbartes Langzeitferienkonto übertragen werden.

Möglichkeit eines Langzeitferienkontos

Der Betrieb erhält die Möglichkeit, seinen Mitarbeitern die Führung eines Langzeitferienkontos anzubieten. Es ist dabei allein Sache des Betriebes, ob er ein solches Konto generell anbieten will. Möchte der Betrieb dies anbieten, kann er mit den interessierten Mitarbeitern die Schaffung eines individuellen Langzeitferienkontos vereinbaren. Dieses Langzeitkonto kann durch Übertragung der Überstunden per Ende Jahr oder

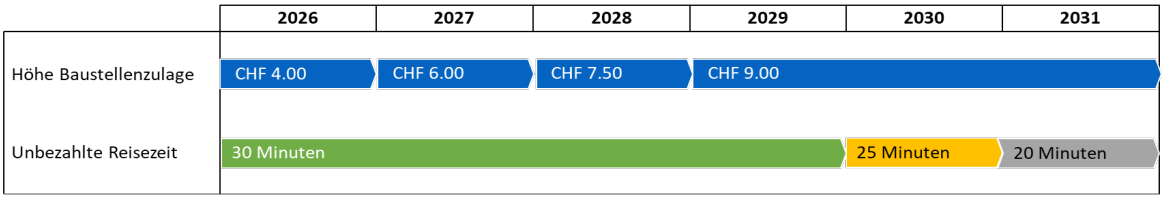
durch unterjährige Übertragung von Überstunden geäufnet werden. Pro Jahr sollen maximal 200 Stunden auf das Langzeitkonto gebucht werden können.

Stellt der Betrieb die finanzielle Absicherung des Langzeitkontos sicher, kann über 200 Stunden hinaus der Saldo bis auf 700 Stunden erhöht werden. Mitarbeiter und Betrieb haben sich über den Bezug der Stunden zu einigen und diesen zu vereinbaren. Beim Austritt des Mitarbeiters werden die Stunden ohne Zuschlag ausbezahlt.

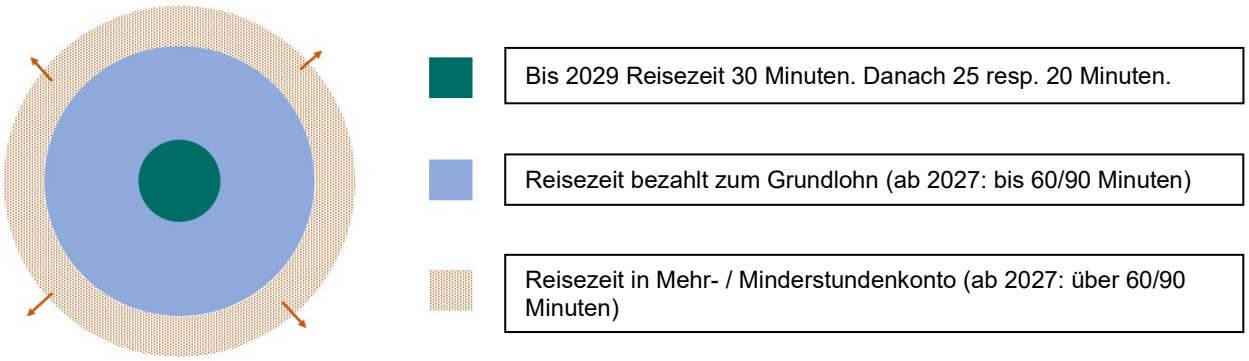
4 Reisezeit

Grundsätzliche Anpassungen der Reisezeit

Mit dem aktuell verhandelten Paket bleiben Reisezeit und Jahresarbeitszeit im Sinne des LMV getrennt. Das „Gut" Reisezeit ohne Einschränkung der produktiven Jahresarbeitszeit von unverändert 2112 Stunden bleibt bestehen. Die unbezahlte Reisezeit von 30 Minuten wird durch den Aufbau einer Baustellenzulage in den Jahren 2026 bis 2029 pauschal vergütet. Danach wird die pauschal vergütete Reisezeit von 30 Minuten in zwei Schritten in den Jahren 2030 und 2031 auf 20 Minuten reduziert. Ab der 21. Minute ist ab 2031 die Reisezeit zum Grundlohn zu entschädigen. Die Einführung ist gemäss nachfolgendem Schema vorgesehen:



Bei längeren Reisezeiten können weiterhin täglich 60 Minuten im einem Arbeitszeitmodell mit Jahresarbeitszeitkalender und 90 Minuten in einem geglätteten Arbeitszeitmodell weiterhin zum Grundlohn ausbezahlt werden. Weitere tägliche Reisezeit wird auf das Mehr- und Minderstundenkonto gebucht. Übersteigt die Reisezeit und die effektiv geleistete Arbeitszeit pro Woche die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden / Woche, sind diese Stunden mit einem Zuschlag von 25% auszubezahlen.



5 Weitere Punkte

Anpassung der Taggeldversicherung

Die Bedingungen für den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung werden an die üblichen Bedingungen im Markt angepasst. Künftig soll das Krankentaggeld auf 80% des Lohnes beschränkt werden. Dem Betrieb steht es zudem frei, die Aufschubfrist von heute maximal 30 Tagen auf 60 Tage anzupassen.

Stärkung der Friedenspflicht

Im neuen Vertrag gibt es eine verbindlichere Regelung für die absolute Friedenspflicht, mit der direkt abrufbaren Pönale von CHF 25‘000.-.

Regionale GAV

Bezüglich der Baustellenzulage können für den Untertagbau sowie in lokalen GAV können abweichende Regelungen getroffen werden, um Doppelbelastungen zu vermeiden, sofern sie materiell gleichwertig sind.

6 Verbleibende Differenzen

Art der Anpassung der Mindestlöhne an die Teuerung

Eine Möglichkeit wäre, das Risiko der Teuerung für die nächsten sechs Jahre abzusichern, indem Verhandlungen geführt würden, sollte die Teuerung stärker steigen als die zugesagten über vier Prozent mehr Lohn. Die erwartete Teuerung liegt aktuell unter diesem Wert. Eine andere Möglichkeit wäre die Teuerung sowohl auf den Mindest- wie auch auf den Effektivlöhnen mit geteiltem Risiko abzusichern. In diesem Fall würde der automatische Teuerungsausgleich bei den Mindestlöhnen entfallen.

Schliesslich bieten die Baumeister den Gewerkschaften in einem unbefristeten Vertrag ab dem Jahre sieben eine Regelung an, wann ab einer gewissen Teuerung Verhandlungen zu den Effektivlöhnen geführt würden. Beharren die Gewerkschaften auf einem befristeten Vertrag ergeben sich die Verhandlungen dadurch automatisch und ein entsprechender Passus erübrigt sich. Die Gewerkschaften fordern aktuell einen befristeten Vertrag plus eine Formulierung für grundsätzlich stattfindende Effektivlohnverhandlungen.

Aktuell bestehen noch weitere Differenzen, die bereinigt werden könnten, falls bezüglich der Absicherung Teuerung der Effektivlöhne in den nächsten 6 Jahren und bezüglich unbefristeter Vertrag versus Formulierung zu Bedingungen Effektivlohnverhandlungen Lösungen gefunden werden.

- Der SBV fordert 5 Samstage, an denen ohne Zuschlag von 25% gearbeitet werden kann, um Hitze und witterungsbedingte Ausfälle aufzuholen
- C zu B: Die Prüfung eines Lohnklassenanstiegs erfolgt nach 5 und nicht nach 3 Jahren
- Kündigungsschutz: Längere Kündigungsfristen gelten ab 60 und sind als Härtefälle im Zusammenhang mit den Berechtigungen für den FAR ausgerichtet
- Lohnabzug für Berufseinsteiger: Nach Abschluss der Berufslehre sollen während fünf Jahren Abzüge auf den für Einsteiger hohen Q-Löhnen gemacht werden dürfen, um den Einstieg in den Beruf zu erleichtern.

27. November 2025