Information zum LMV 2026+

1 Lohn

Mehr Spielraum mit individuellen Leistungslöhnen auf Ebene Unternehmen

Für eine Vertragsdauer von sechs Jahren umfasst der LMV 2026+ gerechnet auf dem gesamtschweizerischen Durchschnittslohn des LMV-Personals eine Steigerung der Lohnkosten um 4%, aufgebaut über einen partiellen Teuerungsausgleich und der Reduktion der unbezahlten Reisezeit auf 20 Minuten per 2030. Pro Jahr entspricht dies einer Lohnkostensteigerung von 0,6%–0,7%, abhängig von der Reisetätigkeit eines Unternehmens. In den sechs Jahren der Vertragsdauer finden keine ordentlichen jährlichen Lohnverhandlungen statt. Die Unternehmen haben Freiheiten, Lohnanpassungen verstärkt über individuelle Leistungslöhne zu gewähren, müssen dies aber nicht.

Zur Tragung des Teuerungsrisikos während der sechsjährigen Vertragsdauer wurde mit den Gewerkschaften eine Regelung ausgehandelt, wie dieses Risiko aufgeteilt wird. Ein Bekenntnis zum Erhalt der Kaufkraft wird im LMV 2026+ in der Präambel des neuen Vertrags im Sinne einer Absichtserklärung abgegeben. Um Fachkräfte in den Unternehmen halten zu können, ist es wichtig, die Leistungen der Arbeitnehmenden bei Reallohnerhöhungen individuell berücksichtigen zu können.

Geteilte Absicherung des Risikos der Teuerung auf Effektivlöhne

Das Risiko der Teuerung wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmendem geteilt getragen. Bis zu einer jährlichen Teuerung von 2% ist die Risikoabsicherung mit nachfolgender Regelung festgelegt. Liegt die Jahresteuerung gemäss LIK September über 2%, werden Verhandlungen über den Teuerungsausgleich geführt. Ist die Teuerung negativ, wird dies im Folgejahr mitberücksichtigt.

2026: Für das Jahr 2026 ist keine Anpassung der Effektivlöhne vorgesehen.

2027 und 2028: Auf den 1. Januar 2027 und den 1. Januar 2028 sind die Effektivlöhne des LMV-Personals um einen festen Frankenbetrag entsprechend einem 80%-Teuerungsausgleich auf Basis des LIK am 30. September auf dem dann geltenden **Mindestlohn der Lohnklasse C** der Lohnzone Blau zu erhöhen.

2029 und 2030: Auf den 1. Januar 2029 und den 1. Januar 2030 sind die Effektivlöhne des LMV-Personals um einen festen Frankenbetrag entsprechend einem Teuerungsausgleich abzüglich von 0,25 Prozentpunkten auf der Teuerung auf Basis des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) am 30. September auf dem dann geltenden **Mindestlohn der Lohnklasse C** der Lohnzone Blau zu erhöhen.

2031: Auf den 1. Januar 2031 wird die betriebliche Lohnsumme um die Teuerung erhöht. Die Verteilung der erhöhten Lohnsumme unterteilt sich dabei in einen generellen Anteil und einen individuellen Anteil.

- Die Effektivlöhne des LMV-Personals sind um einen festen Frankenbetrag entsprechend einem Teuerungsausgleich auf Basis des LIK am 30. September 2030 auf dem dann geltenden durchschnittlichen Mindestlohn der Lohnzone Blau (Mindestlöhne C bis V geteilt durch 5) zu erhöhen.
- Der allfällige verbleibende Teil der erhöhten Lohnsumme wird individuell verteilt, wobei freiwillige Lohnanpassungen der Jahre 2029 und 2030 an die individuelle Lohnerhöhung angerechnet werden können.

Anpassung der Mindestlöhne an die Teuerung

Die Mindestlöhne werden beschränkt auf die sechs Jahre der Vertragsdauer an die Entwicklung des LIK gebunden. Die Anpassungen erfolgen jeweils auf Jahresbeginn auf dem Stand der Teuerung im September des Vorjahres. Liegt die Teuerung über 2%, führen die Sozialpartner Verhandlungen über die Anpassung der Mindestlöhne. Ist die Teuerung negativ, werden die Mindestlöhne belassen und es wird bei nachfolgenden Anpassungen in späteren Jahren auf die Teuerung unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Negativteuerung abgestellt.

Erhöhungen der Zuschläge und Zulagen im Untertagebau

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

2 Arbeitszeit

Wechsel in der Arbeitszeitplanung

Ab dem 1. Januar 2027 wird die Arbeitszeit wieder in ein ordentliches Kalenderjahr geführt. Dabei bleibt die Anzahl der Jahressollstunden wie bis anhin bei 2112 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 fünf Nullstundentage möglich, wobei die regionalen paritätischen Kommissionen 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 h/Tag ohne Nullstundentage oder 8,25 h/Tag bei max. fünf Nullstundentagen). Dieses Modell ist jedoch optional, und es steht dem Betrieb frei, ob er wie bisher einen klassischen Arbeitszeitkalender einreicht oder auf eine sogenannte 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 Vertrag 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 bis April hin zum Kalenderjahr Januar bis Dezember sauber erfolgen kann, ist für das Jahr 2026 ein Übergangsjahr vorgesehen. Dies bedeutet, dass die bereits gemachte Planung mit Arbeitszeitkalender von Mai 2025 bis 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 2112 Stunden inkl. Nullstundetagen, Feiertagen etc. abzüglich der bereits eingeplanten Stunden von Januar 2026 bis April 2026 einzutragen.

Erweiterung des Spielraums bei den Überstunden

Der Vertrag 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

sogenannten Mehr- oder Minderstundenkontos erreicht, sind darüber hinaus bis zu 100 Stunden ohne Zuschlag direkt auszuzahlen.

Darüber hinaus ist vorgesehen, dass auch unterjährig auf Wunsch des Mitarbeitenden 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 und die direkte Auszahlung der kumulierten Stunden Reisezeit und Arbeitszeit kommt aufgrund des Arbeitsgesetzes ab der 50. Stunde zur Anwendung (arbeitsgesetzliche Überzeit).

Auch der Stichtag vom 30. April, wonach der Gesamtsaldo der Überstunden mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden musste, entfällt. Stattdessen ist am 31. Dezember jeden Jahres vom Arbeitgeber und Arbeitnehmenden je zur Hälfte 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

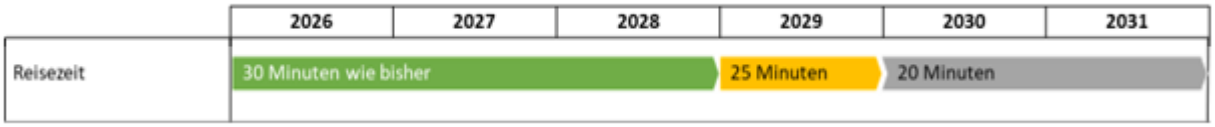
Der Betrieb erhält die Möglichkeit, seinen Mitarbeitenden die Führung eines Langzeitferienkontos anzubieten. Es ist dabei allein Sache des Betriebes, ob er ein solches Konto generell anbieten will. Möchte der Betrieb dies anbieten, kann er mit den interessierten Mitarbeitenden die Schaffung eines individuellen Langzeitferienkontos vereinbaren. Dieses Langzeitferienkonto kann durch Übertragung der Überstunden per Ende Jahr oder durch unterjährige Übertragung von Überstunden geäufnet werden. Pro Jahr sollen maximal 200 Stunden auf das Langzeitferienkonto gebucht werden können.

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

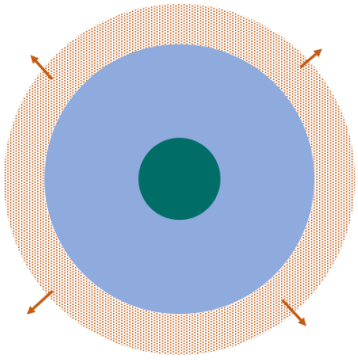
3 Reisezeit

Grundsätzliche Anpassungen der Reisezeit

Mit dem neuen Vertrag 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 per 2029 auf 25 Minuten und per 2030 auf 20 Minuten reduziert. Ab der 21. Minute ist ab 2030 die Reisezeit zum Grundlohn zu entschädigen.



Die Reisezeit bleibt während 30 Minuten täglich ohne Entschädigung. Übersteigt die tägliche Reisezeit 60 Minuten bei Anwendung eines Arbeitszeitkalenders oder 90 Minuten bei Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung ist die darüberhinausgehende Reisezeit dem Mehr- und Minder-stundenkonto gutzuschreiben und wird nicht im Folgemonat ausbezahlt. 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.



Bis 2029 Reisezeit 30 Minuten, danach 25 resp. 20 Minuten.

Reisezeit bezahlt zum Grundlohn (ab 2027: bis 60 / 90 Minuten)

Reisezeit in Mehr- / Minderstundenkonto (ab 2027: über 60 / 90 Minuten)

Indem die Reisezeit per 2029 ab 25 Minuten und per 2030 ab 20 Minuten zum Grundlohn zu entschädigen ist, hebt dies die Löhne bei entsprechender Reisetätigkeit in diesen Jahren um je 0,8% an (wiederum gerechnet auf den gesamtschweizerischen Durchschnittslohn des gesamten LMV-Personals).

4 Baustellenzulage

Per 2026 wird eine Zulage von CHF 4 eingeführt, welche per 2027 um CHF 2.50 auf CHF 6.50 und per 2028 wiederum um CHF 2.50 auf CHF 9.00 erhöht wird. Mit der Einführung dieser Zulage sollen Mehrkosten für die Pausenverpflegung gedeckt werden, welche durch die Tätigkeit ausserhalb des Anstellungsortes entstehen.

Die Einführung ist gemäss nachfolgendem Schema vorgesehen:

	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Baustellenzulage	4.00/Tg	+2.50 = 6.50/Tg	+2.50 = 9.00 pro Arbeitstag			

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.

Samstagsarbeit

Die Samstagsarbeit bleibt wie bis anhin gegenüber der PBK mitteilungspflichtig und ist mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen.

Regionale GAV

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

Zürich, 18.08.2026