Neuer LMV2026+: Das haben wir erreicht

Das konnte erreicht werden:

- Sechs Jahre Vertragsdauer.
- Keine Lohnverhandlungen während dieser Zeit, es sei denn, es gibt eine ausserordentliche Teuerung von über 2%.
- Die Mindestlöhne sind während der Vertragslaufzeit von sechs Jahren an die Teuerung gekoppelt.
- Das Teuerungsrisiko der Effektivlöhne während der Vertragslaufzeit wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmendem mit definierten Regelungen geteilt getragen:
- 2026 gibt es keinen Teuerungsausgleich auf den Effektivlöhnen.
- In den Jahren danach wird ein partieller Teuerungsausgleich in Franken vereinbart, berechnet auf der Septemberteuerung und dem Mindestlohn der Lohnklasse C in der Lohnzone Blau. Dieser Betrag wird jährlich durch die Vertragsparteien bekannt gegeben und AVE erklärt.
- In den Jahren vier und fünf wird zudem die Teuerung unter Anrechnung der Reisezeitverkürzung um 0,25 Prozentpunkte reduziert.
- Im sechsten Jahr basiert der Teuerungsausgleich generell auf dem Durchschnitts-Mindestlohn. Individuelle Lohnerhöhungen aus den Jahren 4 und 5 können angerechnet werden.
- Der Grundsatz, dass jährlich Verhandlungen über Effektiv- und Mindestlöhne zu führen sind, ist im LMV nicht mehr enthalten.
- Wechsel der Arbeitszeitplanung auf das Kalenderjahr (Januar bis Dezember).
- Mehr Flexibilität und Handlungsspielraum bei der Arbeitszeit über folgende Punkte:
- Jahresarbeitszeit von 2112 Sollstunden unverändert.
- Einführung einer Möglichkeit eines ausgeglichenen Arbeitszeitmodells ab 1. Januar 2027.
- 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.
- «Gut» Reisezeit bleibt bestehen. Weiterhin Trennung zwischen Reisezeit und Jahresarbeitszeit.
- Reisezeit wird ab 90 bzw. 60 Minuten auf Mehr und Minderstundenkonto übertragen und nicht mehr ausbezahlt – produktive Arbeitszeit bleibt uneingeschränkt erhalten.
- Krankentaggelder der Versicherung werden auf 80% des Lohnes reduziert. Die Aufschubfrist der Versicherung wird auf maximal 60 Tage erhöht.
- Kaution von CHF 25 000 für die Sicherstellung der Einhaltung der Friedenspflicht.
- Verhandlungsverpflichtung, um in regionalen GAV gleichwertige Gesamtlösungen aber ohne Doppelbezahlungen zu erreichen.
- Übergangsbestimmungen und schrittweise Einführung, damit laufende Verträge mit der alten Regelung bezüglich Reisezeit in den Werkverträgen umgesetzt werden können.
- Übergangsbestimmungen, dass neue Modelle bezüglich Arbeits- und Reisezeit im Hinblick auf ihre Einführung sorgfältig in den Betrieben implementiert werden können.
- Abschluss CAP ist neu als äquivalent Lohnklasse A anstatt Lohnklasse Q eingestuft.
- Einfacherer Vertrag (weniger Artikel, weniger Anhänge).

Was in den Verhandlungen zugestanden wurde:

- Abgestufte Einführung einer Baustellenzulage von CHF 9 eingeführt über die nächsten drei Jahre.
- Erhöhungen der Zuschläge und Zulagen im Untertagebau (auch Wunsch von AG).
- Reisezeit ohne Entschädigung wird per 2029 auf 25 Minuten und per 2030 auf 20 Minuten reduziert.

- Reisezeit wird ab 90 bzw. 60 Minuten auf Mehr und Minderstundenkonto übertragen und nicht mehr ausbezahlt.
- Erhöhte Kurzabsenzen bei Todesfall und Heirat.

Diese Forderungen der Gewerkschaften konnte abgewehrt werden:

- Erhöhung der Mittagszulage auf CHF 21.
- Spesen für die Pause von CHF 8.
- Teuerungsausgleich inkl. Berücksichtigung der Krankenkassenkosten.
- Erhöhung der Effektivlöhne plus 1% zusätzlich.
- Trennung Reisezeit und Arbeitszeit wird aufgehoben.
- Reduktion der Jahresarbeitszeit von 2112 auf 2086.

17. Dezember 2025