SBV - Schweizerischer Baumeisterverband
Gewerkschaft Unia
Gewerkschaft Syna
Baukader Schweiz

SSE - Société Suisse des Entrepreneurs
Syndicat Unia
Syndicat Syna
Cadres de la Construction Suisse

Zusatzvereinbarung
zum
Gesamtarbeitsvertrag für Baukader (Poliere und Werkmeister; Baukadervertrag)

vom 28. Januar 2026

zwischen

Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)
Weinbergstrasse 49, 8006 Zürich

einerseits

sowie

Gewerkschaft Unia
Weltpoststrasse 20, 3015 Bern

und

Gewerkschaft Syna
Römerstrasse 7, 4600 Olten

und

Baukader Schweiz
Rötzmattweg 87, 4600 Olten

andererseits

Kapitel I: Zweck und Umfang der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung regelt materielle Anpassungen sowie die Anpassung der Löhne ab 1. März 2026 im Baukadervertrag.

Kapitel II: Der LMV 2026 und Lohnanpassungen

Art. 1 Inhalt

Der Inhalt des Baukadervertrags entspricht dem am 31.12.2025 gültigen Text des Baukadervertrags sowie all seinen Anhängen und den per 31.12.2025 gültigen Protokollvereinbarungen mit den nachfolgenden Änderungen.

Art. 2 Minimallohn

Der Minimallohn gemäss Art. 10.2.1. und dem Anhang 3 des Baukadervertrags, Stand 31.12.2025 wird jeweils per 01.01. jeden Jahres unter Vorbehalt der Kündigung 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.

Eine erste Anpassung des Minimallohnes erfolgt per 1. März 2026.

Art. 3 Effektivlöhne

Bis und mit 2031 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 Effektivlohnerhöhungen durch die Sozialpartner bekanntgegeben.

Für das Jahr 2026 ist keine Anpassung der Effektivlöhne vorgesehen.

Auf den 1. Januar 2027 wird allen dem Baukadervertrag 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 Lohnzone Blau.

Auf den 1. Januar 2028 wird allen dem Baukadervertrag 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 Lohnzone Blau.

Auf den 1. Januar 2029 wird allen dem Baukadervertrag 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 Lohnzone Blau.

Auf den 1. Januar 2030 wird allen dem Baukadervertrag 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 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 allen dem Baukadervertrag und einen individuellen Anteil. Auf den 1. Januar 2031 wird allen dem Baukadervertrag 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 Mindestlohn der Lohnzone Blau.
- 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 Baukadervertrag unterstellten Betrieb gearbeitet hat.

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

Art. 4 Weitere Änderungen

Art. 6.4.2 ~~Krankheit oder Unfall nach Kündigung~~ aufgehoben

Art. 8.1.1 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)
Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit im Kalenderjahr ~~vom 01. Mai bis zum 30. April des Folgejahres (Abrechnungsjahr)~~, 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.

Art. 8.1.6 Allgemeine Nichtleistungsstunden wie Feiertage, Nullstundentage oder Betriebsferien sind dem Arbeitnehmer spätestens im 4. Quartal des Vorjahres bekanntzugeben.

Art. 8.1.7 Der Wechsel zwischen einem betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender und konstanter Arbeitszeitplanung ist nur auf Beginn eines Kalenderjahres möglich und der zuständigen paritätischen Kommission schriftlich mitzuteilen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender bzw. die konstante Arbeitszeitplanung ist der paritätischen Berufskommission bis Mitte November zuzustellen.

Art. 8.2.1 Arbeitszeitkalender
Die Normalarbeitszeit wird durch einen Arbeitszeitkalender festgelegt. Soweit ein Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) vorliegt, richtet sich die Gestaltung und Änderung des Arbeitszeitkalenders nach diesem Gesamtarbeitsvertrag. Bei dessen Fehlen hat der Betrieb bis spätestens Mitte November einen Arbeitszeitkalender für das folgende Kalenderjahr zu erstellen.

Art. 8.2.2 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.

Art. 8.2.5 Behandlung von nicht gearbeiteten Ausfallstunden
Ist im Nachhinein im Vergleich zur früheren Arbeitszeitreduktion weniger Mehrarbeit erforderlich, dann geht die Differenz zu Lasten des Arbeitgebers, d.h. der Arbeitgeber darf am Ende der Abrechnungsperiode den Lohn des Arbeitnehmenden nicht entsprechend kürzen, obwohl der Arbeitnehmende insgesamt weniger gearbeitet hat. Für den Übertrag von Minderstunden gilt Art. 8.6.7. ~~Ein Übertrag in Form von Reservestunden ist nicht möglich.~~

Art. 8.2^{bis} Konstante Arbeitszeitplanung
Anstelle eines betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalenders, kann ein Betrieb, erstmals per 1. Januar 2027, die jährliche Arbeitszeit gem. Art. 8.1 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.

Voraussetzung für die Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung bildet die Leistung eines ausgeglichenen monatlichen Lohnes.

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

Art. 8.6 Überstunden und Minderstunden sowie Überzeit

8.6.1 Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender oder Arbeitszeitplanung hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden, die zu wenig geleisteten Stunden sind Minderstunden. ~~Der Betrieb kann eine der nachfolgenden (Art. 8.6.2) Varianten wählen. Soweit ein LMV vorliegt, richtet sich die im Betrieb anwendbare Variante nach dem LMV. Die gewählte Variante gilt jeweils mindestens für ein Abrechnungsjahr. Besteht kein LMV und erfolgt keine Wahl, gilt Variante a).~~

~~*8.6.2* 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 auszuzahlen. 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.~~

8.6.2 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.

~~*8.6.2bis* Die Limite von 25 Stunden gilt unverändert für alle Arbeitsverhältnisse ab einem Anstellungsgrad von 70%.~~

8.6.3 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.

~~*8.6.4* 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.~~

8.6.4 Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom Arbeitnehmenden den ganzen oder teil- weisen Ausgleich des bestehenden Überstundensaldos durch Freizeit gleicher Dauer zu verlangen. Er nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht, indem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden. Zur Vermeidung von Arbeiten bei grosser Hitze oder Schlechtwetter kann der Ausgleich auch stundenweise angeordnet werden.

~~8.6.5 Bei Austritt während des Abrechnungsjahres ist analog wie in Abs. 5 dieses Artikels basierend auf dem Pro-rata-Anteil der Jahresarbeitszeit zu verfahren.~~

8.6.5 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. 8.8 zu übertragen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Führung eines Langzeitferienkonto vereinbart haben.

~~8.6.6 Minderstunden (Minusstunden) dürfen am Ende des Arbeitsverhältnisses nur mit der Lohnforderung verrechnet werden, sofern die Minderstunden auf ein Verschulden des Arbeitnehmenden zurückzuführen sind und die Verrechnung nicht unverhältnismässig ist.~~

8.6.6 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.

8.6.7 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 zulasten des Arbeitgebers, sofern er nicht beweist, dass sie auf persönliches Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind. Minderstunden 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.

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

Art. 8.8 Langzeitferienkonto

8.8.1 In Betrieben, welche über ein Jahr bestehen und keine offenen GAV-Verstösse aufweisen oder in Betrieben deren Arbeitnehmer mit ISAB Cards ausgestatten sind und gegenüber denen keine überfälligen Forderungen von Seiten der Sozialversicherungen und von paritätischen Einrichtungen bestehen, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich vereinbaren, dass Überstunden auf ein Langzeitferienkonto gebucht werden.

8.8.2 Das Langzeitferienkonto soll den einzelnen Arbeitnehmenden ermöglichen, Zeitguthaben über längere Zeit zu äufnen und später insbesondere für zusätzlichen Urlaub, für nicht vom Parifonds Bau finanzierte berufliche Weiterbildung, persönliche Weiterbildung, Langzeiturlaub, Übernahme von Betreuungsaufgaben, vorübergehende Reduktion der Arbeitszeit und ähnliche Zwecke einzusetzen.

8.8.3 Dem Langzeitferienkonto können pro Kalenderjahr maximal 200 Stunden gutgeschrieben werden, namentlich durch unterjährige Zuweisung bei Erreichen des Gesamtsaldos von 120 Überstunden, sofern dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurde, sowie durch Übertragung des Überstundensaldos am 31. Dezember, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies für ihren Anteil beschliessen.

8.8.4 Dem Langzeitferienkonto können maximal 700 Stunden gutgeschrieben werden, sofern der Betrieb das Langzeitkonto finanziell absichert. Ohne eine Absicherung beträgt der maximale Saldo 200 Stunden.

8.8.5 Für die finanzielle Absicherung des Langzeitferienkontos überweist der Arbeitgeber den geldwerten Betrag für die verbleibende Arbeitszeit auf dem Langzeitferienkonto auf ein zweckbestimmtes Sperrkonto oder schliesst eine Versicherung für den Fall einer allfälligen Zahlungsunfähigkeit zum Zeitpunkt des Bezuges ab. Der Arbeitgeber dokumentiert den Arbeitnehmer umgehend über die Absicherung.

8.8.6 Der ganze oder teilweise Bezug des Langzeitferienkontos durch den Arbeitnehmer ist mit dem Arbeitgeber rechtzeitig, mindestens jedoch drei Monate im Voraus, zu vereinbaren. Der Bezug soll in der Regel tage- oder wochenweise erfolgen und die entsprechenden Stunden gemäss Arbeitszeitplanung werden vom Langzeitferienkonto abgebucht und als geleistete Arbeitsstunden zur Jahresarbeitszeit gerechnet. Weiter gelten die gleichen Bestimmungen wie für Ferien, jedoch ohne Möglichkeit der Ferienkürzung gemäss Art. 329b OR. Besteht am Ende des Arbeitsverhältnisses noch ein Restguthaben, so werden die verbleibenden Stunden mit dem zum Auszahlungszeitpunkt geltenden Grundlohn (inkl. 13. Monatslohn) ausbezahlt.

Art. 9.1 Besonders erwähnte 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) Verheiratung der Arbeitnehmenden: ~~bis~~ 2 Tage;
b) Hochzeit in der Familie: 1 Tag;
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) Todesfall von anderen Verwandten oder Bekannten: Teilnahme an Bestattung;
f) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag
g) Stellensuche nach erfolgter Kündigung aufgrund vorheriger Verständigung mit dem Arbeitgeber: nötige Zeit;
h) Höhere, vom SBFI anerkannte Fachprüfungen, öffentliche oder staatlich subventionierte Berufsprüfungen, Expertentätigkeit; Teilnahme an schweiz. Verbandstagungen und Kursen: nach gegenseitiger Vereinbarung;
i) Bekleidung öffentlicher Ämter: nach gegenseitiger Vereinbarung;
j) Entlassung aus der Wehrpflicht: ½ Tag. Falls der Ort, an dem; die Entlassung stattfindet, vom Arbeitsort soweit entfernt ist, dass der Arbeitnehmende nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann, beträgt der Anspruch 1 Tag.

Art. 12 Versetzungsentschädigung

12.2.3 Baustellenzulage

Der Betrieb richtet eine Baustellenzulage von mindestens CHF 9.- pro geleisteten Arbeitstag (ab fünfeinhalb Stunden Arbeitszeit) aus.

12.2.4 Übergangsregelung
Die Baustellenzulage beträgt in Abweichung von Abs. 12.2.3 ab 1. März 2026 CHF 4.00, ab 1. Januar 2027 CHF 6.50 und ab 1. Januar 2028 CHF 9.00.

12.2.5 Kilometerentschädigung
Benutzen Arbeitnehmende auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens CHF 0.70 je Kilometer Dienstfahrt.

Art. 12.3 Reisezeit

12.3.1 Grundsatz
Die Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle zählt nicht zur Jahresarbeitszeit. Sie ist vorbehältlich Absatz 2 im Folgemonat zum Grundlohn zu entschädigen. Übersteigt die tägliche Reisezeit 60 Minuten bei Anwendung eines Arbeitszeitkalenders oder 90 Minuten bei Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung ist die darüberhinausgehende Reisezeit dem Über- und Minderstundenkonto gutzuschreiben und wird nicht im Folgemonat ausbezahlt.

12.3.2 Pauschale Reisezeit
Bis zu 20 Minuten Reisezeit (An- und Rückreise gemessen mit Google-Maps) von der Sammelstelle zur Baustelle gelten als mit der Baustellenzulage gemäss Art. 12.2.3 abgegolten. Bis zu 10 Minuten zusätzliche Reisezeit können als Arbeitszeit im Sinne von Art. 8 abgerechnet werden anstelle der Auszahlung.

12.3.3 Übergangsregelung
Die pauschal gemäss Abs. 2 abgegoltene Reisezeit beträgt bis zum 31.12.2028 30 Minuten und bis zu 31.12.2029 25 Minuten.

12.3.4 Einhaltung Höchstarbeitszeit
Für die Einhaltung der im Arbeitsgesetz vorgesehenen Höchstarbeitszeiten sowie Zuschläge, ist die Reisezeit zu berücksichtigen.

Art. 14.2 Krankentaggeld-Versicherung
14.2.1 unverändert

14.2.2 unverändert

14.2.3 Versicherungsleistungen
Die Versicherung beinhaltet folgende minimalen Leistungen:

a) ~~90 %~~ 80% des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes.
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.

14.2.4 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 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.

14.2.5 - 11 unverändert

Art. 15.1 Höhe des Entschädigungsanspruches

Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär, Zivil- oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn und begrenzt auf die Höhe des SUVA-Maximums (Leistungen der Militärdienstkasse des SBV/MDK) beträgt während den ersten vier Wochen generell 100 % sowie ab der 5. Woche bis ~~zur 21. Woche~~ zum Ende der Grundausbildung ~~50 % für Ledige und~~ 80 % ~~für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten~~.

~~Art. 28 Mitwirkungsgesetz und Arbeitssicherheit~~
aufgehoben

Art. 31.3 Übergangsbestimmungen

31.3.1 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 erstellt. Dieser Kalender enthält 2112 Jahressollstunden abzüglich der vom 1. Januar 2026 bis zum 30. April 2026 im betrieblichen oder sektionalen Kalender vorgesehenen Stunden.

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

31.3.3 Die in Art. 12.3.1 festgelegte Bestimmung: «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 Minderstundenkonto gutzuschreiben und wird nicht im Folgemonat ausbezahlt» gilt erst ab 1. Januar 2027.

Anhang 1 aufgehoben

Kapitel III: Gemeinsame Erklärung

Die Parteien setzen eine Arbeitsgruppe ein, um die Zahlungsströme der dem Baukadervertrag unterstellten Arbeitnehmern und Betrieben in den Parifonds Bau zu überprüfen, um die Einhaltung der Zweckbestimmungen zu schärfen und wo möglich die finanzielle Belastung und die Geldflüsse zu reduzieren.

Kapitel IV: Schlussbestimmung und Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt unter Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Verbandsorgane per 1. März 2026 in Kraft.

Zürich, den 28. Januar 2026

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

Bernhard Salzmann | Gian-Luca Lardi | Michael Kehrli

Für Baukader Schweiz

Martin Schönholzer | Suad Salihovic | Ray Gysin

Für die Gewerkschaft Unia

Nico Lutz | Vania Alleva | Chris Kelley

Für die Gewerkschaft Syna

Nora Picchi | Guido Schluep | Michele Aversa

ANHANG I:

Minimallohntabelle gemäss Art. 10.2.1 Baukadervertrag sowie Anhang 3 zum Baukadervertrag.

Einteilung Lohnzonen

In Anwendung von Art. 10 Abs. 2 Baukadervertrag wird nachstehend die geografische Einteilung und der Minimallohn in Schweizer Franken festgelegt:

Minimallöhne vom 1. März 2026

Monatslohn		Poliere und Werkmeister
ROT	6847.–	Region Basel und Genf
BLAU	6589.–	Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.
GRÜN	6333.–	Glarus, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.

Zur Ermittlung des Lohnes für einen Polier im Stundenlohn ist der entsprechende Ansatz des Monatslohnes mit dem Divisor 176 (2112 : 12 = 176) zu teilen.