SBV - Schweizerischer Baumeisterverband
Gewerkschaft Unia
Gewerkschaft Syna

SSE - Société Suisse des Entrepreneurs
Syndicat Unia
Syndicat Syna

V E R E I N B A R U N G

über den Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe 2026-2031 (LMV 2026) sowie die Löhne 2026

vom 12. Dezember 2025

zwischen

Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)
Weinbergstrasse 49, 8006 Zürich einerseits

sowie

Gewerkschaft Unia
Weltpoststrasse 20, 3015 Bern

und

Gewerkschaft Syna
Römerstrasse 7, 4600 Olten andererseits

Kapitel I: Zweck und Umfang der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung regelt den Übergang vom LMV 2023 – 2025 zum neuen LMV 2026-2031 sowie die Lohnanpassungen im Bauhauptgewerbe für die gesamte Vertragsdauer.

Kapitel II: Der LMV 2026 und Lohnanpassungen

Art. 1 Inhalt

Der bestehende LMV Grundbeschluss entsprechend dem am 31.12.2025 gültigen Text sowie all seinen Anhängen und Protokollvereinbarungen wird mit den nachfolgenden Änderungen zur Allgemeinverbindlicherklärung beantragt.

Art. 2 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne gemäss Art. 37 LMV, Anhang 4, Art. 6 Abs. 2 Anhang 11 und Art. 5 Abs. 2 Anhang 12, Stand 31.12.2025 werden jeweils per 01.01. jeden Jahres unter Vorbehalt der Auflösung 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.

Die jeweiligen Tabellen sind im Anhang I zu dieser Vereinbarung enthalten.

Art. 3 Effektivlöhne

Während der Vertragsperiode 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 LMV 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 Lohnklasse C der Lohnzone Blau.

Auf den 1. Januar 2028 wird allen dem LMV 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 Lohnklasse C der Lohnzone Blau.

Auf den 1. Januar 2029 wird allen dem LMV 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 Lohnklasse C der Lohnzone Blau.

Auf den 1. Januar 2030 wird allen dem LMV 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 Lohnklasse C 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 alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmer und einen individuellen Anteil. Auf den 1. Januar 2031 wird allen dem LMV 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 durchschnittlichen Mindestlohn der Lohnzone Blau (Mindestlöhne blau C bis V : 5).
- 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 LMV unterstellten Betrieb gearbeitet hat und «voll leistungsfähig» ist (vgl. 41 Abs. 1 lit. a LMV).

Für Arbeitnehmende, die im Sinne von Artikel 41 Absatz 1 Buchstabe a Ziffer 1 LMV dauerhaft nicht voll leistungsfähig sind, ist individuell eine schriftliche Vereinbarung über die Lohnerhöhung zu treffen, welche die vorstehenden Ansätze gemäss Art. 37 Abs. 1 unterschreiten kann.

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

Art. 4 Weitere Änderungen

Art. 22 ~~Sonderregelungen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter~~
aufgehoben

Art. 23 Kündigungsschutz

1 Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Abs. 2 ~~und Abs. 3~~ dieses Artikels solange ausgeschlossen, wie die Krankentaggeld-Versicherung oder die obligatorische Unfallversicherung für Arbeitnehmende Taggeldleistungen erbringt. Kündigt die Versicherung die Einstellung der Taggeldleistungen an und ist eine Rückkehr des Arbeitnehmers an den bisherigen Arbeitsplatz gesundheitsbedingt ausgeschlossen, so können die Parteien die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt der Leistungseinstellung vereinbaren.

2 unverändert

3 aufgehoben

4-6 unverändert

Art. 24 ~~Betriebsschliessungen und Entlassungen~~
aufgehoben

Art. 26 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)

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

2 unverändert

3 Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen ~~Arbeitszeitkalender bzw. dem am Ort des Betriebs geltenden~~ oder sektionalen Arbeitszeitkalender oder der konstanten Arbeitszeitplanung angerechnet.

4 unverändert

5 unverändert

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

7 Der Wechsel zwischen einem betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender und konstanter Arbeitszeitplanung ist nur auf Beginn eines Kalenderjahres möglich und der lokalen paritätischen Kommission schriftlich mitzuteilen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender

bzw. die konstante Arbeitszeitplanung ist der paritätischen Berufskommission bis Mitte November zuzustellen.

Art. 27 Arbeitszeitkalender ~~Wöchentliche Arbeitszeitkalender und Schichtarbeit~~

1 ~~*Wöchentliche Arbeitszeit (Normalarbeitszeit):*~~ Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch den Betrieb in einem bis spätestens ~~Ende April~~ Mitte November für das Folgejahr erstellten Arbeitszeitkalender innerhalb der Vorgaben nach Abs. 3 dieses Artikels festgelegt. Die Vertragsparteien stellen gemeinsam erarbeitete Muster für diese Arbeitszeitkalender zur Verfügung. Unterlässt der Betrieb die Erstellung und Bekanntgabe eines Arbeitszeitkalenders an die Mitarbeitenden, gilt der sektionale Arbeitszeitkalender am Ort des Betriebes, welchen die lokalen paritätischen Berufskommissionen jährlich erstellen. Sie können dabei zur Berücksichtigung besonderer geografischer und klimatischer Bedingungen in ihrem Gebiet sowie für Betriebsteile oder Einheiten, die zu mehr als 60% ihrer Arbeitszeit mit Belagseinbau beschäftigt sind, soweit notwendig von Abs. 3 dieses Artikels abweichen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender darf dabei nicht über die von der paritätischen Kommission gesetzten Grenzen (Bandbreite) hinausgehen. ~~Der betriebliche Arbeitszeitkalender ist der paritätischen Berufskommission bis Mitte Mai zuzustellen.~~

2 ~~*Beschlüsse der paritätischen Kommissionen:*~~ Die paritätischen Kommissionen fassen ihre Beschlüsse über die Bandbreite gemäss Abs. 1 mit qualifiziertem Mehr. Ein Stichentscheid des Präsidenten ist nicht möglich. Vor einer Abstimmung ist die Parität herzustellen.

3 ~~*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.

Auf Verlangen der Arbeitgeber können die sektionalen und betrieblichen Jahresarbeitszeitkalender zudem bis zu fünf Nullstundentage (Kompensationstage) enthalten. Die zuständige paritätische Kommission kann zusätzliche Nullstundentage vorsehen. Die bisherigen Regelungen in den Regionen werden während der Laufzeit dieses Vertrages nicht in Frage gestellt.

4 ~~Abweichungen:~~ Der Betrieb kann den Arbeitszeitkalender für den ganzen Betrieb oder einzelne Teile (Baustellen) unter Berücksichtigung von Abs. 3 dieses Artikels und der maximalen Jahressollstundenzahl wegen Arbeitsmangels, Schlechtwetters oder technischer Störungen nachträglich abändern. Dabei können die minimalen Wochenstunden unterschritten und die maximalen Wochenstunden bis höchstens 48 Stunden überschritten werden. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit muss jedoch in einem zwingenden Zusammenhang zum Vorfall stehen, welcher vorgängig zu einer Reduktion der Arbeitszeit führte. Eine wiederholte Anpassung des Arbeitszeitkalenders ist möglich.

5 ~~*Modalitäten:*~~ Die nachträgliche Abänderung des Arbeitszeitkalenders gemäss Abs. 4 dieses Artikels kann nur für die Zukunft Wirkung entfalten. Die Mitspracherechte der Arbeitnehmenden gemäss Art. 48 Arbeitsgesetz und Art. 69 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz sind einzuhalten. Der Arbeitszeitkalender und seine allfälligen Änderungen müssen für alle betroffenen ~~Mitarbeitenden~~ Arbeitnehmenden zugänglich sein.

6 ~~*Behandlung von nicht gearbeiteten Ausfallstunden:*~~ Ist im Nachhinein im Vergleich zur früheren Arbeitszeitreduktion weniger Mehrarbeit erforderlich, dann geht die Differenz zulasten des Arbeitgebers, d. h. der Arbeitgeber darf am Ende des Abrechnungsjahres den Lohn des Arbeitnehmenden nicht entsprechend kürzen, obwohl der Arbeitnehmende insgesamt weniger gearbeitet hat. Für den Übertrag von Minderstunden gilt Art. 28 Abs. 7.

7 unverändert

~~*8 aufgehoben*~~

~~*9 aufgehoben*~~

~~*10 aufgehoben*~~

~~*11 aufgehoben*~~

~~*12 aufgehoben*~~

~~*13 aufgehoben*~~

Art. 27bis Konstante Arbeitszeitplanung

1 Anstelle eines betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalenders, kann ein Betrieb, erstmals per 1. Januar 2027, die jährliche Arbeitszeit gem. Art. 26 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.

2 Voraussetzung für die Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung bildet die Leistung eines ausgeglichenen monatlichen Lohnes gem. Art. 43 LMV.

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

Art. 27ter Schichtarbeit

1 Schichtarbeit stellt ein Arbeitszeitsystem dar, nach welchem zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmenden (Belegschaften) am gleichen Arbeitsort zeitlich gestaffelt zum Einsatz gelangen.

2 Schichtarbeit wird genehmigt, wenn:

a) der Betrieb (bzw. die Arbeitsgemeinschaft) in der Regel spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn ein schriftliches und begründetes Gesuch eingereicht hat,
b) eine objektspezifische Notwendigkeit vorliegt,
c) ein Schichtplan erstellt worden ist und
d) die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bedingungen eingehalten sind.

3 Das Gesuch ist der zuständigen paritätischen Berufskommission einzureichen und wird von dieser innert Wochenfrist nach Gesuchseingang genehmigt, sofern die in Absatz 2 dieses Artikels erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind.

4 Einem Arbeitnehmenden, der in der Schicht arbeitet, wird ein Zeitbonus von 20 Minuten je Schicht gutgeschrieben; allenfalls kann dem Arbeitnehmenden eine Zulage von CHF 1.- je Arbeitsstunde ausbezahlt werden anstelle der Zeitgutschrift. Im Gesuch für Schichtarbeit ist auch die Zuschlagsregelung aufzuführen.

5 Für Untertagbauarbeiten gilt weiterhin die entsprechende Zusatzvereinbarung zum LMV «Untertagbauvereinbarung».

6 Ergänzend gilt Anhang 7.

Art. 28 Überstunden und Minderstunden sowie Überzeit

1 Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender oder Arbeitszeitplanung hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden, die zu wenig geleisteten Stunden sind Minderstunden. Lehrlinge dürfen nur mit Zurückhaltung und unter Berücksichtigung ihres Alters und ihrer schulischen Verpflichtungen zur Leistung von Überstunden herangezogen werden. ~~Der Betrieb kann eine der nachfolgenden (Abs. 2) Varianten wählen, muss diese Wahl jedoch bis Ende April jeden Jahres verbindlich der Paritätischen Kommission mitteilen. Die gewählte Variante gilt jeweils mindestens für ein Abrechnungsjahr. Erfolgt keine Wahl, gilt Variante a).~~

~~*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.~~

~~*3* Die Limite von 25 Stunden gilt unverändert für alle Arbeitsverhältnisse ab einem Anstellungsgrad von 70%.~~

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.

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.

4 unverändert

~~5 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.~~

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. 28bis zu übertragen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Führung eines Langzeitferienkonto vereinbart haben.

~~6 Bei Austritt während des Abrechnungsjahres ist analog wie in Abs. 5 dieses Artikels basierend auf dem Pro-rata-Anteil der Jahresarbeitszeit zu verfahren.~~

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.

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 ~~(Minusstunden)~~ 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 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden allfällige Überstunden zum Grundlohn mit Zuschlag vergütet.

Art. 35 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) Entlassung aus der Wehrpflicht: ½ Tag. Der Anspruch beträgt 1 Tag, sofern der Ort, an welchem die Entlassung stattfindet, so weit entfernt ist, dass die Arbeitnehmenden nicht mehr zur Arbeit erscheinen können.
b) Verheiratung der Arbeitnehmenden: ~~+~~ 2 Tage
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) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag

Art. 36 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst

1 ~~*Höhe des Entschädigungsanspruches:*~~ Arbeitnehmende haben Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Schutz- oder Zivildienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, beträgt für:

	~~Ledige~~	~~Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten~~
Rekruten	~~50%~~	80%
Durchdiener während Grundausbildung[1]	~~50%~~	80%
Durchdiener-Kader während der allgemeinen Grundausbildung	~~50%~~	80%
Durchdiener Normaldienst[2] während den ersten 4 Wochen	~~100%~~	100%
Durchdiener Normaldienst ab der 5. Woche	~~50%~~	80%
Durchdiener-Kader während Beförderungsdienst in den ersten 4 Wochen	~~100%~~	100%
Durchdiener-Kader während Beförderungsdienst ab der 5. Woche	~~50%~~	80%
Normaldienst in den ersten 4 Wochen (WK)	~~100%~~	100%
Normaldienst ab der 5. Woche	~~50%~~	80%

[1] D.h. Allgemeine Grundausbildung, Funktionsgrundausbildung und Verbandsausbildung.

[2] Normaldienste heissen einerseits Armeedienste, die nicht Beförderungsdienst oder Durchdienerdienst für Kader nach Abschluss der Grundausbildung sind. Andererseits zählen dazu Zivilschutzdienst, Leiterkurse Jugend und Sport, Jungschützenleiterkurse sowie Zivildienst.

2-6 unverändert

Art. 52 Arbeit im Wasser oder Schlamm

Als «Arbeit im Wasser oder Schlamm» gilt die Arbeit, die mit normalen Arbeitsschuhen bzw. kurzen Gummistiefeln nicht ausgeführt werden kann, ohne dass Arbeitnehmende schädigenden Einflüssen ausgesetzt wären.

Es wird für die Arbeit im Wasser oder Schlamm ein Lohnzuschlag gemäss folgender Tabelle ausgerichtet.

a) Kniehohe <u>oder hüfthohe</u> Stiefel ~~25%~~ <u>30%</u>

~~b) Stiefel, die bis zur Hüfte reichen 35%~~

~~c)~~ <u>b)</u> Hose für die Arbeit im Wasser 50%

Art. 53 Untertagarbeiten

1 Arbeitnehmende, die im Untertagbau eingesetzt werden, haben Anspruch auf ~~einen Zuschlag für die effektiv untertags geleistete, lohnberechtigte Arbeitszeit.~~ <u>zusätzliche Zuschläge gemäss der Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten (Anhang 10).</u>

2 Als «Untertagbauten» gelten Tunnel, Stollen, Kavernen, ~~und~~ Schächte und Rohrvortriebe, die bergmännisch unter der Erdoberfläche erstellt, erweitert oder ~~rekonstruiert~~ saniert werden, unabhängig von der Ausbruchsmethode (Sprengungen, Tunnelbohrmaschine, Teilschnittmaschine, Schilde usw.), sowie der Innenausbau von Tagbauten und der Ausbruch, die Verkleidung und der Innenausbau in der Deckelbauweise. Als Innenausbauarbeiten gelten u.a. Randabschlüsse, Schächte, Beläge etc. Im Sinne dieser Regelung werden Vertikalschächte, die abgeteuft werden und deren Schachttiefe mehr als 20 m aufweist (gemessen ab Arbeitsplanum, von welchem der Schacht abgeteuft wird), den Untertagbauten gleichgestellt. ~~der Zuschlag für Untertagarbeiten wird ab 20 m Tiefe bezahlt.~~ Die Zuschläge für Untertagbauarbeiten werden ab dem ersten Meter bezahlt.

3 Die Zuschläge für Untertagarbeiten und Sanierungen von Untertagbauten sind in der Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten, Art. 16 ff geregelt.

Art. 55 Auslagenersatz

1-3 unverändert

4 Der Betrieb richtet eine Baustellenzulage von mindestens CHF 9.- pro geleisteten Arbeitstag (ab fünfeinhalb Stunden Arbeitszeit) aus. Für den Untertagbau sowie in lokalen GAV können abweichende Regelungen getroffen werden, um Doppelbelastungen zu vermeiden, sofern sie materiell gleichwertig sind.

4bis Die Baustellenzulage beträgt in Abweichung von Abs. 4 ab 1. Januar 2026 CHF 4.00, ab 1. Januar 2027 CHF 6.50 und ab 1. Januar 2028 CHF 9.00.

Art. 56 Krankentaggeld-Versicherung

1-2 unverändert

3 ~~Unbezahlter Karenztag:~~ Für Absenzen infolge Krankheit gilt pro Ereignis höchstens ein unbezahlter Karenztag zu Lasten des Arbeitnehmenden. Der Karenztag entfällt, wenn innert 90 Kalendertagen nach Arbeitsaufnahme erneut eine Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eintritt (Rückfall).

4 Die Versicherung beinhaltet folgende minimalen Leistungen:

a) ~~90 %~~ 80% des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes nach Ablauf des unbezahlten Karenztages.

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.

5 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 und unter Einhaltung von einem Karenztag 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.

6 - 12 unverändert

Art. 57 ~~Unfallversicherung~~ aufgehoben

Art. 60 Mitwirkungsgesetz

~~1 Die Vertragsparteien des LMV regeln die Umsetzung des Mitwirkungsgesetzes in einer Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe («Mitwirkungsvereinbarung»). Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV.~~

~~2 Die «Mitwirkungsvereinbarung» enthält Bestimmungen u. a. über die Information im Betrieb, Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb, besondere betriebliche Situationen sowie die Arbeitnehmervertretung im Betrieb.~~

1 Die Mitwirkung sowie die Organisation einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung richtet sich nach den Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes.

2 Die zuständige paritätische Kommission kann von den Arbeitnehmenden bzw. vom Betrieb angerufen werden, wenn:

a) der Betrieb Regeln der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge im Rahmen der Branchenlösung verletzt und die Arbeitnehmenden weder bei der «Kontaktperson für Arbeitssicherheit» (Kopas) noch beim Arbeitgeber Gehör finden;

b) die «Kontaktperson für Arbeitssicherheit» (Kopas) trotz Aufforderung durch den Betrieb ihren Pflichten im Rahmen der Branchenlösung nicht nachkommt.

3 Der Betrieb informiert bei Betriebsübergang und Massenentlassungen die zuständige paritätische Berufskommission sowie die zuständigen GAV-Partner rechtzeitig über einen Betriebsübergang oder eine Massenentlassung.

4 Bei einer beabsichtigten Massenentlassung sollten folgende Kriterien beachtet werden:

a) persönliche Verhältnisse,

b) Familienstand, Kinderzahl und Unterstützungspflichten,

c) Dauer der Betriebszugehörigkeit und Qualifikation,

d) berufliche Mobilität.

5 Der Betrieb ist bei Massenentlassungen gehalten, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan auszuarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll. Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit der Arbeitnehmervertretung oder wenn

eine solche fehlt, mit den betroffenen Arbeit-nehmenden zu führen. Die Vertragsparteien des LMV können auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmenden beigezogen werden.

Art. 62 Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrags
1-5 unverändert

6 *Befugnisse und Aufgaben:*

a) unverändert

b) insbesondere obliegen ihr folgende Aufgaben und Befugnisse gemäss Art. 357b Abs. 1 OR:

1. die Durchführung von ~~gemeinsamen~~ Baustellen- und Lohnkontrollen ~~und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb~~ entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;
2. Prüfung und die Feststellungen über die Unterstellung von inländischen Betrieben oder Betriebsteilen unter den LMV;
3. die Durchsetzung des Anspruchs auf Feststellung;
4. die Fällung und der Einzug von Konventionalstrafen sowie die Überwälzung angefallener Kontroll- und Verfahrenskosten;
5. die Prüfung der betrieblichen Arbeitszeitkalender (Art. 27 Abs. 7 LMV), soweit dazu der LMV nicht eine andere Zuständigkeit festlegt, wie gemäss der «Untertagbauvereinbarung» oder Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»;
6. Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betreffend Einreihung in die Lohnklassen (Art. 38, 39 und 41 LMV);
7. Vollzug der «Unterkunftsvereinbarung»;
8. Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden betr. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb;
9. ~~Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten nach Art. 33 der «Mitwirkungsvereinbarung»;~~
9. allfällige Mitteilung an Behörden, wie kantonale Arbeitsämter, öffentliche schweizerische Bauherrschaften, bei rechtskräftig beurteilten Verstössen gegen den LMV (inkl. lokaler GAV).

Art. 71 Übergangsbestimmungen

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 gemäss den Vorgaben von Art. 26 sowie Art. 27 LMV erstellt. Dieser Kalender enthält 2112 Jahressollstunden abzüglich der vom 1. Januar 2026 bis zum 30. April 2026 im betrieblichen oder sektionalen Kalender vorgesehenen Stunden.

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

Anhang 2 Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge

Art. 5 Zusätzliche Leistungen
d) Auslagenersatz bei Versetzungen nach Art. 55 LMV, die Baustellenzulage von Art. 55 Abs. 4 LMV während allen Lehrjahren jedoch im Ausmass von 50 %;

Anhang 5 Regelungen zur Lohnklasseneinreihung
Art. 3 Weiterbildungen
1-5 unverändert

6 ~~Absolventen~~Abschluss der Kurse im Rahmen des «Projekts Spanien / Portugal», sowie der «Weiter-bildung Baufacharbeiter/in» welche vom ~~Schweizerischen~~ Parifonds Bau beschlossen und finanziell unter-stützt werden.

a) Die Absolventen haben eine minimale Kursdauer von 300 Stunden zu absolvieren und den Kursbesuch nachzuweisen.

b) Der Arbeitgeber hat der Teilnahme an den Kursen zuzustimmen. Hat er die grundsätzliche Zustimmung erteilt, darf er den Kursbesuch im Einzelfall nicht mit dem Ziel behindern oder verbieten, dass der Arbeitnehmer die für die Lohnklasse A erforderlichen Unterrichtsstunden nicht erreichen kann.

7-9 unverändert

Art. 8 Als gleichwertig anerkannte ausländische Ausbildungen und Berufsausweise gelten:

1-2 unverändert

3 Frankreich
Das Zertifikat 'certificat d'aptitude professionnelle de maçon' (CAP) ist mit einem zusätzlichen Praxisnachweis auf Baustellen von einem Jahr gleichwertig und berechtigt zur Einreihung in die Lohnklasse ~~Q~~A. Die Zertifikate 'brevet professionel' (BP) und 'baccalauréat professionnel' sind mit einem zusätzlichen Praxisnachweis auf Baustellen von einem Jahr gleichwertig und berechtigen zur Einreihung in die Lohnklasse Q.

4 unverändert

Anhang 8 ~~Zusatzvereinbarung Mitwirkung im Bauhauptgewerbe «Mitwirkungsvereinbarung»~~ aufgehoben

Anhang 10 Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»
Anhang 12 Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe

Kapitel III: Allgemeinverbindlicherklärung des LMV 2026

Die Parteien dieser Vereinbarung setzen alles daran, dass der LMV 2026 auf den nächstmöglichen Zeitpunkt allgemeinverbindlich erklärt wird. Sie verpflichtet sich, allfällige Einsprachen gemeinsam zu bekämpfen und alles in ihrer Macht Stehende zu unternehmen, um allfällige Einsprecher zum Rückzug der Einsprachen zu bewegen.

Kapitel V: Schlussbestimmung und Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt, mit Ausnahme der Änderungen von Anhang 10 (Zusatzvereinbarung Untertagbau), unter Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Verbandsorgane mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Die Änderungen in Anhang 10 treten mit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft.

Zürich, den 12. Dezember 2025

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

Bernhard Salzmann | Gian-Luca Lardi | Michael Kehrli

Für die Gewerkschaft Unia

Nico Lutz | Vania Alleva | Chris Kelley

Für die Gewerkschaft Syna

Nora Picchi | Guido Schluep | Michele Aversa

ANHANG I:

Tabellen der Mindestlöhne gemäss Art. 37 LMV, Anhang 4, Art. 6 Abs. 2 Anhang 11 und Art. 5 Abs. 2 Anhang 12

ANHANG II:

Anhang 10 zum LMV (Untertagebau)

ANHANG III:

Anhang 12 zum LMV (Betontrenngewerbe)

Anhang I

Tabellen der Mindestlöhne gemäss Art. 37 LMV, Anhang 4, Art. 6 Abs. 2 Anhang 11 und Art. 5 Abs. 2 Anhang 12 für 2026

Gem. Art. 2 dieser Vereinbarung (siehe vorne) werden die Mindestlöhne gemäss Art. 37 LMV, Anhang 4, Art. 6 Abs. 2 Anhang 11 und Art. 5 Abs. 2 Anhang 12, Stand 31.12.2025 auf den 1.1.2026 um die Teuerung von +0,2% (LIK September 2025) erhöht.

Art. 37 Abs. 2 LMV Anpassung der Mindestlöhne

2 Die Mindestlöhne je Lohnklasse betragen in Schweizer Franken (CHF) im Monat bzw. in der Stunde (Einteilung siehe Anhang 4):

Mindestlohn ab dem 1. Januar 2026

Zone **Lohnklassen**

	V	Q	A	B	C
ROT	6702 / 38.10	5988 / 34.00	5776 / 32.80	5458 / 31.00	4885 / 27.75
BLAU	6442 / 36.60	5906 / 33.55	5698 / 32.40	5322 / 30.25	4813 / 27.35
GRÜN	6179 / 35.10	5830 / 33.10	5621 / 31.95	5184 / 29.45	4747 / 26.95

Anhang 4: Mindestlöhne ab 1. Januar 2026

In Anwendung von Art. 37 LMV wird in den nachstehenden Artikeln die geografische Einteilung der Mindestlöhne festgelegt:

Es gelten die folgenden Mindestlöhne 2026 in CHF:

Stundenlohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	38.10	Regio Basel[1]
BLAU	36.60	Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, Genf, Glarus, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug, Zürich.
GRÜN	35.10	Tessin.
		Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)
ROT	34.00	Aargau, Regio Basel, Genf, Jura, Neuenburg, Waadt, Zürich.
BLAU	33.55	Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Thurgau, Uri, Wallis, Zug.
GRÜN	33.10	Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.
		A (Bau-Facharbeiter)
ROT	32.80	Genf, Aargau, Regio Basel, Waadt, Zürich.
BLAU	32.40	Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Bergell, Brusio, Poschiavo, mit Gemeinde Maloja), Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St.Gallen, Thurgau, Uri, Wallis, Zug.
GRÜN	31.95	Appenzell (AI/AR), Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.
		B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)
ROT	31.00	Regio Basel, Genf, Waadt, Zürich.
BLAU	30.25	Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, Glarus, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Tessin, Thurgau, Uri, Wallis, Zug.
GRÜN	29.45	
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	27.75	Regio Basel, Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Thurgau, Waadt, Wallis, Zürich.
BLAU	27.35	Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Glarus, Graubünden (ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja), Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Tessin, Uri, Zug.
GRÜN	26.95	Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo und Bergell ohne Gemeinde Maloja),

[1] Regio Basel = Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn (Bezirke Dorneck-Thierstein)

Monatslohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	6702	Regio Basel.
BLAU	6442	Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, Genf, 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	6179	Glarus, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.
		Q (Gelernter Bau-Facharbeiter)
ROT	5988	Aargau, Bern (Verwaltungskreis Berner Jura), Regio Basel, Genf, Waadt
BLAU	5906	Bern (ohne Verwaltungskreis Berner Jura), Freiburg, Jura, Neuenburg, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau, Wallis, Zürich.
GRÜN	5830	Appenzell (AI/AR), Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, St. Gallen (ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin, Uri, Zug.
		A (Bau-Facharbeiter)
ROT	5776	Aargau, Regio Basel, Genf, Waadt.
BLAU	5698	Bern, Freiburg, Jura, Neuenburg, Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau, Wallis, Zürich.
GRÜN	5621	Appenzell (AI/AR), Glarus, Graubünden, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schaffhausen, Schwyz, St. Gallen (ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin, Uri, Zug.
		B (Bauarbeiter mit Fachkenntnissen)
ROT	5458	Regio Basel, Genf, Waadt.
BLAU	5322	Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, Glarus, 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, Wallis, Zug, Zürich.
GRÜN	5184	Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja), Tessin.
		C (Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse)
ROT	4885	Regio Basel, Genf, Waadt.
BLAU	4813	Aargau, Bern, Freiburg, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, Schwyz (ohne Bezirke March und Höfe), Solothurn (ohne Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen (Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Thurgau, Uri, Wallis, Zug, Zürich.
GRÜN	4747	Appenzell (AI/AR), Glarus, Graubünden, Schaffhausen, Schwyz (Bezirke March und Höfe), St. Gallen (ohne Stadt St. Gallen, Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach), Tessin.

Anhang 11: Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»

Art. 6 Abs. 2 Anpassung der Mindestlöhne

2 Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen gelten im Minimum die Mindestlöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne) des Zonen-Mindestlohnes BLAU nach Art. 37 LMV:

Mindestlohn ab dem 1. Januar 2026

Zone **Lohnklassen**

	V	Q	A	B	C
BLAU	6442 / 36.60	5906 / 33.55	5698 / 32.40	5322 / 30.25	4813 / 27.35

Anhang 12: Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe

Art. 5 Abs. 2 Anpassung der Mindestlöhne

2 Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Betriebe und Baustellen gelten in Abweichung von Art. 37 LMV im Minimum die folgenden Mindestlöhne:

Mindestlohn ab dem 1. Januar 2026

Zone **Lohnklassen**

	V	Q	A	B	C
ROT	6702 / 39.60	5988 / 35.40	5776 / 34.15	5458 / 32.25	4885 / 28.90
BLAU	6442 / 38.10	5906 / 34.90	5698 / 33.70	5322 / 31.45	4813 / 28.45

Anhang II

Anhang 10 Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»

Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Art. 6 und Art. 53 LMV mit Geltung für alle Untertagbauten folgende Zusatzvereinbarung ab:

Kapitel 1 Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

1 Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV.

2 Soweit sich in der Zusatzvereinbarung keine Regelungen finden, gilt der LMV und soweit sich auch dort keine Regelungen finden, gilt das Obligationenrecht.

3 Bei Widersprüchen zwischen der vorliegenden Zusatzvereinbarung und dem LMV kommt der vorliegenden Vereinbarung Vorrang zu.

Art. 2 Geltungsbereich

Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe, die Untertagbauten nach Art. 53 im Geltungsbereich des LMV ausführen. Die Vertragsparteien des LMV können auf Vorschlag der PK-UT diese Zusatzvereinbarung auf weitere Baustellen des Untertagbaus (insbesondere Annexbauten) ausdehnen.

Art. 3 Allgemeinverbindlicherklärung

Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass diese Zusatzvereinbarung ganz oder in wesentlichen Teilen vom Bundesrat so rasch als möglich allgemeinverbindlich erklärt wird.

Art. 4 Einhaltung der Bestimmungen

Die vertragsschliessenden Parteien sind dafür besorgt, dass die Bestimmungen des LMV und dieser Zusatzvereinbarung auch von nicht dem Schweizerischen Baumeisterverband angeschlossenen und ausländischen am Untertagbau beteiligten Unternehmungen sowie von beigezogenen Subunternehmern und Temporärfirmen unterzeichnet und eingehalten werden.

Kapitel 2 Anwendung, Durchsetzung, Kontrolle und paritätische Berufskommission im Untertagbau

Art. 5 Grundsatz

Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung ist eine eigene paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig. Jede neue Baustelle ist der PK-UT mit einer Objektmeldung frühzeitig vor Arbeitsaufnahme mitzuteilen.

Art. 6 Bestellung der PK-UT und deren Aufgaben

1 Die PK-UT setzt sich aus je höchstens fünf Vertretern der an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammen.

2 Die PK-UT ist nach Art. 357b Abs. 1 lit. c OR zur gemeinsamen Durchsetzung von Konventionalstrafen gegenüber den unterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden ermächtigt. Die eigentliche Kontrolltätigkeit kann von der PK-UT an die lokalen paritätischen Berufskommissionen des Bauhauptgewerbes delegiert werden.

3 Die Aufgaben der PK-UT richten sich nach Art. 62 ff. LMV sowie der Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen.

Art. 7 Vorgehen bei Uneinigkeit

Kommt innerhalb der PK-UT keine Einigung zustande, wird die Angelegenheit innert nützlicher Frist den Vertragsparteien des LMV zur Behandlung und Entscheidung weitergeleitet.

Kapitel 3 Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 8 Schriftlicher Arbeitsvertrag

Alle Arbeitnehmenden erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit Angabe der Lohnkategorie gemäss Art. 21 dieser Zusatzvereinbarung.

Art. 9 Temporärarbeit und Arbeitssicherheit

Temporärbeschäftigte müssen die gleichen Sicherheitsausbildungen geniessen wie Festangestellte und eine mindestens eintägige Sicherheitsausbildung nachweisen. Dazu gehört auch eine projektspezifische Eintrittsschulung auf jeder neuen Baustelle (inkl. Sicherheitsbelange).

Art. 10 Arbeitszeit

1 Die jährlichen Höchstarbeitszeiten richten sich nach Art. 26 LMV; die wöchentliche Höchstarbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften von Art. 27 ff. LMV sowie den Vorschriften des Arbeitsgesetzes, unter Vorbehalt von Art. 11 dieser Zusatzvereinbarung (Schichtpläne).

2 Die Arbeitszeitkalender für die einzelnen Baustellen werden durch die Unternehmungen festgelegt und sind der PK-UT frühzeitig vor Arbeitsaufnahme zur Genehmigung vorzulegen bzw. jährlich zu erneuern. Bei Fehlen eines Arbeitszeitkalenders legt die PK-UT für die entsprechende Baustelle einen Arbeitszeitkalender fest. Wenn Subunternehmer vor Arbeitsaufnahme keinen eignen Arbeitszeitkalender einreichen, gilt jener des Hauptunternehmers.

3 Die Arbeitszeit im Untertagbau setzt sich aus der Arbeitszeit an der Arbeitsstelle vor Ort und einer allfälligen Pause vor Ort zusammen, falls eine Rückkehr zum Portal in Schichtmitte nicht möglich oder nicht vorgesehen ist.

Art. 11 Schichtarbeit

1 Sofern aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht anders zu regeln, ist Schichtarbeit zulässig. Die Bestimmungen des LMV bzw. des Arbeitsgesetzes sind einzuhalten.

2 Die durch die Unternehmungen festgelegten Schichtpläne sind der PK-UT zur Genehmigung vorzulegen; diese kann gegenüber unverhältnismässigen Schichtplänen begründet Einspruch erheben und sie zurückweisen.

Art. 12 Wegzeit

1 Als «Wegzeit» wird die von den Arbeitnehmenden benötigte Zeit infolge Arbeitsweg vom Tunnelportal zur Arbeitsstelle vor Ort bezeichnet. Diese Zeit ist, allenfalls zusammen mit Reisezeit gemäss Art. 49 LMV, entschädigungspflichtig zum Grundlohn.

2 Die Jahrestotalstunden können höchstens um die totale Wegzeit überschritten werden, aber höchstens bis zum Maximum von 2300 Stunden im Jahr (Weg- und Arbeitszeit zusammen).

Art. 13 Sammelstelle

Als Sammelstelle gemäss Art. 49 LMV (Reisezeit) gilt in der Regel das Basis- bzw. Wohnlager der Untertagbaustelle. Ist ein solches nicht vorhanden muss die Sammelstelle im Spesenreglement spezifiziert werden. Beträgt die Fahrzeit zum Tunnelportal täglich mehr als 30 Minuten, so ist diese zum Grundlohn zu entschädigen.

Art. 14 Verpflegung und Versetzung

1 Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine tägliche Verpflegungsentschädigung. Deren Höhe bemisst sich nach Art. 55 LMV.

1.1 Für die Verbesserung der Qualität der Kantinenverpflegung und Vergrösserung des Angebots auf Baustellen mit Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, hat jeder Arbeitnehmende Anspruch auf einen täglichen Verpflegungszuschlag von CHF 3.–. Damit fördern die Sozialpartner ein gesundheitsbewusstes Ernährungsverhalten und nehmen Einfluss auf die Qualität der Verpflegung auf der Baustelle.

1.2 Wo und insofern in Anhängen und Zusatzvereinbarungen zum LMV höhere Mittagessenentschädigungen als in dieser Zusatzvereinbarung vorgesehen sind, kommen ausschliesslich die höheren Ansätze zur Anwendung.

2 Weiterer Auslagenersatz wird in den folgenden Fällen ausgerichtet:

2.1 Bei täglicher Rückkehr vom Arbeitsplatz an den Wohnsitz des Arbeitnehmers bzw. die reguläre Betriebsstätte des Arbeitgebers Ersatz nach Art. 49 LMV.

2.2 Bei nicht täglicher Rückkehr vom Arbeitsort an den Wohnsitz bzw. die reguläre Betriebsstätte des Arbeitgebers:

a) An den gemäss gültigem Schichtplan definierten Arbeitstagen hat der Arbeitnehmende Anspruch auf die Vollversetzung (Unterkunft und Verpflegung).
   Eine Übersicht über die verschiedenen Varianten bei der Anwendung der Vollversetzung ist in der Beilage 1 zu dieser Zusatzvereinbarung aufgeführt.
   Bei einem Arbeitsunterbruch von weniger als 48 Std. hat der Arbeitnehmende während des Unterbruchs ebenfalls Anspruch auf die Vollversetzung (Unterkunft und Verpflegung) analog Absatz 2.2 Buchstabe a) vorstehend.
   Beträgt der Arbeitsunterbruch 48 Std. oder mehr, erhalten die Arbeitnehmer während des Unterbruchs keine Vollversetzungsentschädigung. In diesem Falle sind die Kosten für das Logis nicht durch den Arbeitnehmer zu tragen.
b) Anspruch auf Entschädigung der Reisezeit:

- bei wöchentlicher Heimkehr CHF 110.– (bis 31.12.2027 CHF 100.- und bis 31.12.2029 CHF 105.-) pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 3 Std.)
- bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen CHF 140.– (bis 31.12.2027 CHF 130.- und bis 31.12.2029 CHF 135.-) pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 4 Std.). Diese Entschädigung wird auch dann entrichtet, wenn der Arbeitnehmer nicht an seinen Wohnort fährt.

c) Anspruch auf Entschädigung der Reisekosten: Bei Unterbrüchen von mehr als 48 Std. werden die effektiven Bahnkosten der 2. Klasse oder die notwendigen anderweitigen Transportkosten zum Wohnort, maximal allerdings bis zur Landesgrenze, vergütet. Sofern ein Sammeltransport organisiert wird oder wenn der Arbeitnehmende nicht an seinen Wohnort fährt, entfällt diese Entschädigung.

Art. 15 Zuschläge, Zulagen im Allgemeinen

Arbeitnehmende, die im Schichtbetrieb eingesetzt sind, erhalten die normalen Zulagen und Zuschläge gemäss Art. 51 LMV (Sonntagsarbeit), Art. 18 Anhang 10 LMV (Nachtzuschlag), Art. 55 LMV (Baustellenzulage) sowie Art. 17bis Anhang 10 LMV (Schichtzuschlag). Die Samstagszulage erhalten Arbeitnehmende nur bei genau sechs Tage dauernden Schichtbetrieben.

Art. 16 Untertagzuschläge

1 Die Zuschläge für Untertagarbeiten gemäss Art. 53 Abs. 2 LMV betragen:

a) *Stufe 1*: CHF 7.- (bis 31.12.2027 CHF 6.-) je Arbeitsstunde für folgende Arbeitsgattungen: Ausbruch-, Aushub und Sicherungsarbeiten einschliesslich Tübbingen, Abdichtungen, Entwässerungen und Injektionen (mit Ausnahme der in Stufe 2 erwähnten Fälle), Arbeiten in Ortsbeton für die äussere und innere Verkleidung und der damit zusammenhängenden Konstruktionen; dies gilt auch für die Deckelbauweise;

b) *Stufe 2*: CHF 5.- (bis 31.12.2027 CHF 4.-) je Arbeitsstunde für die Innenausbauarbeiten, falls für das Bauwerk keine Verkleidung erforderlich ist bzw. falls das Bauwerk im Arbeitsbereich eine erforderliche Verkleidung bereits aufweist (und somit auch für Tagbautunnel). Als Innenausbauarbeiten gelten insbesondere: Fundationsschicht, Randabschlüsse, Beläge, Einbauten von vorfabrizierten Elementen und Fertigteilen, innere, von der Verkleidung unabhängige Ausbauten von Kavernen sowie nach der inneren Verkleidung ausgeführte Injektionen und gleichzeitig mit der Fundationsschicht erstellte Entwässerungen.

c) Das Personal auf Untertagbaustellen, welches ausserhalb des Untertagbauwerks im Zusammenhang mit den Untertagarbeiten beschäftigt ist, erhält 50 % des Untertagszuschlags der entsprechenden Stufe, sofern in den folgenden Bereichen gearbeitet wird: Baustelleneinrichtungen Übertag, Werkstatt, Platzdienst, Betrieb/Unterhalt. Tiefbauarbeiten Übertag sind ausgeschlossen.

2 Bei der Sanierung von Tunnelbauten sind die Zuschläge für Untertagsarbeiten gemäss Abs. 1 lit. a und b dieses Artikels in folgenden Fällen geschuldet, und zwar unabhängig davon, ob der Tunnel ursprünglich bergmännisch oder im Tagbau erstellt wurde:

a) Der Zuschlag der Stufe 1 ist ausschliesslich bei Abbruch-, Ausweitungs- und Sanierungsarbeiten mit Fels- oder Gesteinskontakt für die in Abs. 1 lit. a dieses Artikels definierten Arbeiten geschuldet und zwar in allen Fällen für die ganze Tunnellänge.

b) Der Zuschlag der Stufe 2 ist für die in Abs. 1 lit. b dieses Artikels definierten Arbeiten für die ganze Tunnellänge geschuldet, aber nur, wenn die Länge des Tunnels 300 m oder mehr beträgt.

Art. 17 Zuschlag bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen

Bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen beträgt der Zuschlag CHF 2.- pro Stunde. Damit ist auch der Anspruch auf einen Zuschlag für alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden gemäss Art. 29 Abs. 3 LMV vollständig abgegolten.

17bis Schichtzuschlag

Arbeitnehmende, die im Schichtbetrieb eingesetzt sind, erhalten einen Schichtzuschlag für alle geleisteten Stunden von CHF 2.- (bis 31.12.2029 von CHF 1.-) je Arbeitsstunde im Tunnelbereich, Baustelleneinrichtungen Übertag, Werkstatt, Platzdienst, Betrieb/Unterhalt. Tiefbauarbeiten Übertag sind ausgeschlossen. Ein Einschichtbetrieb gilt im Untertagbau ebenfalls als Schichtarbeit.

Art. 18 Nachtzuschlag

Der Nachtzuschlag für dauernde Nachtschichtarbeit zwischen 20.00 und 05.00 Uhr vom 1. April bis 30. September bzw. 06.00 Uhr vom 1. Oktober bis zum 31. März beträgt CHF 4.- (bis 31.12.2027 CHF 3.-) je Arbeitsstunde.

Art. 19 Nachtzeitzuschlag

1 Der Nachtzeitzuschlag richtet sich nach Art. 17b Arbeitsgesetz.

2 Der Nachtzeitzuschlag ist in den Schichtplänen oder einzelbetrieblich innerhalb der nach dem LMV massgebenden Jahrestotalstunden umzusetzen.

Art. 20 Mindestlöhne

Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen des Untertagbaus gelten im Minimum die Mindestlöhne (Monats- und Stundenlöhne) der Lohnzone ROT nach Art. 37 LMV respektive den entsprechenden Zusatzvereinbarungen.

Art. 21 Lohnkategorien im Untertagbau

1 Im Untertagbau gelten grundsätzlich die Lohnklassenbezeichnungen gemäss Art. 38 ff. LMV.

2 Für die Kategorien A und Q gelten jedoch folgende Bezeichnungen:

- Kat. A: Mineur, Tunnelfacharbeiter (bisher Guniteur, Jumbist, Maschinist) und Werkstattpersonal (Hilfsmechaniker, Hilfselektriker usw.) ohne Berufsausweis, vom Arbeitgeber anerkannt.
- Kat. Q: Tunnelbauer (bisher Guniteur, TBM-Fahrer, Jumbist) und gelerntes Werkstattpersonal (z. B. Schlosser, Mechaniker, Elektriker, Maschinist, Lastwagenfahrer) mit Berufsausweis oder vom Arbeitgeber anerkannt.
  Anrecht auf den Q-Lohn haben zudem Berufsleute mit eidgenössischem Fähigkeitsausweis einer im Bau anerkannten Berufslehre oder Inhaber eines analogen ausländischen Zeugnisses.

Art. 22 Baustellenunterkünfte

1 Für Unterkünfte bei Untertagbaustellen gilt grundsätzlich die Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen («Unterkunftsvereinbarung»).

2 Bei Baustellen mit temporären Unterkünften haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Einzelzimmer mit privatem WC und Dusche. Dies gilt für neue Baustellen ab 01.01.2028. Es gilt nicht für Unterbringungen in Wohnungen und Hotels.

Kapitel 4 Schlussbestimmungen

Art. 23 Vertragsdauer

1 Diese Vereinbarung gilt bis zum Ablauf des LMV.

2 Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können von den Parteien des LMV während der Geltungsdauer vereinbart werden.

Beilage 1 zur Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»

Anwendung der Vollversetzung

(Art. 14 Absatz 2 Ziffer 2.2 lit. a dieser Zusatzvereinbarung in Verbindung mit Art. 53 LMV)

Ausgangslage: Da aufgrund der Grösse einer Untertagbaustelle nicht immer eigene Unterkünfte oder eine Kantine aufgestellt werden können, sind in Bezug auf die Vergütung der Vollversetzung (Art. 14 Abs. 2 Ziffer 2.2 lit. a dieser Zusatzvereinbarung) verschiedene Varianten möglich. Für die Vergütung des Vollversetzungsanspruchs gilt deshalb Folgendes: Der Arbeitgeber ist in jedem Fall verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Unterkunft nach den Bestimmungen gemäss Anhang «Unterkunftsvereinbarung» zu stellen oder zu organisieren. Weiter muss er dafür besorgt sein, dass Verpflegungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Variante 1: Eigene Unterkunft und eigene Kantine auf der Baustelle

Unterkunft:	Vergütung in Naturalien	(vom Arbeitgeber gratis zur Verfügung gestellt)
Morgenessen:	Vergütung in Naturalien	(vom Arbeitgeber gratis zur Verfügung gestellt)
1. Hauptmahlzeit:	Vergütung in Naturalien	(vom Arbeitgeber gratis zur Verfügung gestellt)
2. Hauptmahlzeit:	Auszahlung oder Vergütung in Naturalien an Mitarbeiter	CHF 16.00 / AT (bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen + CHF 3.- /AT)

Variante 2a: Eigene Unterkunft auf der Baustelle; Verpflegung möglich im nahegelegenen Restaurant

Unterkunft:	Vergütung in Naturalien	(vom Arbeitgeber gratis zur Verfügung gestellt)
Morgenessen:	Vergütung in Naturalien	Arbeitnehmer nimmt Morgenessen im Restaurant ein *
1. Hauptmahlzeit:	Vergütung in Naturalien	Arbeitnehmer nimmt Mittag- oder Nachtessen im Restaurant ein *
2. Hauptmahlzeit:	Auszahlung an Mitarbeiter	CHF 16.00 / AT (bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen + CHF 3.- /AT)

*Das Morgenessen und die 1. Hauptmahlzeit werden durch den Arbeitgeber direkt an das Restaurant vergütet.

Variante 2b: Eigene Unterkunft auf der Baustelle; Verpflegung möglich im nahegelegenen Restaurant

Verpflegung (ganztags): CHF 39.00 / AT (bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen CHF 42.00 / AT)

Unterkunft:	Vergütung in Naturalien	(vom Arbeitgeber gratis zur Verfügung gestellt)
Morgenessen:	CHF 7.00 / AT	
1. Hauptmahlzeit:	CHF 16.00 / AT	bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen + CHF 3.- / AT
2. Hauptmahlzeit:	CHF 16.00 / AT	

Jegliche Verpflegungen bezahlt der Arbeitnehmer selber.

Variante 3a: Arbeitgeber stellt Wohnungen zur Verfügung; Verpflegung möglich im nahegelegenen Restaurant

Unterkunft:	Vergütung in Naturalien	(Wohnung vom Arbeitgeber gratis zur Verfügung gestellt)
Morgenessen:	Vergütung in Naturalien	Arbeitnehmer nimmt Morgenessen im Restaurant ein *
1. Hauptmahlzeit	Vergütung in Naturalien	Arbeitnehmer nimmt Mittag- oder Nachtessen im Restaurant ein *
2. Hauptmahlzeit	Auszahlung an Mitarbeiter	CHF 16.00 / AT (bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen + CHF 3.- / AT)

* Das Morgenessen und die 1. Hauptmahlzeit werden durch den Arbeitgeber direkt an das Restaurant vergütet.

Variante 3b: Arbeitgeber stellt Wohnungen zur Verfügung; Verpflegung möglich im nahegelegenen Restaurant

Verpflegung (ganztags):	CHF 39.00 / AT (bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen CHF 42.00 / AT)	
Unterkunft:	Wohnungsmiete übernimmt der Arbeitgeber	
Morgenessen:	CHF 7.00 / AT	
1. Hauptmahlzeit	CHF 16.00 / AT	bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen + CHF 3.- / AT
2. Hauptmahlzeit	CHF 16.00 / AT	

Jegliche Verpflegungen bezahlt der Arbeitnehmer selber.

Variante 4: Unterkunft und Verpflegung im nahegelegenen Hotel

Alle Kosten (Kost & Logis) übernimmt der Arbeitgeber. Keine Vergütung an den Mitarbeiter.

Anhang III

Anhang 12 Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe

Der Schweizerische Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS schliesst, unter Zustimmung des Schweizerischen Baumeisterverbandes, mit den Arbeitnehmerorganisationen des LMV für das Betontrenngewerbe folgende Zusatzvereinbarung zum LMV ab:

Kapitel 1 Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV gemäss Art. 11 LMV. Soweit in dieser Zusatzvereinbarung keine besondere Regelung enthalten ist, gilt der LMV bzw. der entsprechende lokale Gesamtarbeitsvertrag.

Art. 2 Geltungsbereich

1 Diese Zusatzvereinbarung gilt räumlich für alle Betriebe im Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft. Betrieblich gilt diese Zusatzvereinbarung für alle Betriebe, welche mehrheitlich Betontrennarbeiten (bezüglich der einzelnen Tätigkeiten siehe Protokollvereinbarung zu Art. 2 LMV, Anhang 1) verrichten. Die Zusatzvereinbarung gilt auch für ausländische Betontrennbetriebe, die in der Schweiz Arbeiten ausführen, sowie für Temporärfirmen und Subunternehmungen, die Arbeitnehmer in dieser Branche beschäftigen.

2 Diese Zusatzvereinbarung gilt für die in den Betrieben nach Abs. 1 dieses Artikels beschäftigten Arbeitnehmenden (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes).

Art. 3 Vollzug

Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung sowie den Parifonds Bau gelten die Bestimmungen des LMV.

Kapitel 2 Materielles

Art. 4 Arbeitszeiten und Reisezeiten

1 Wegen den besonderen Verhältnissen im Betontrenngewerbe werden die entsprechenden LMV-Artikel zur Arbeitszeit (Art. 25, 26 und 49) durch folgende Bestimmungen ersetzt bzw. ergänzt:

2 Die jährliche Soll-Arbeitszeit beträgt für das Baustellenpersonal 2030 Stunden. Für die übrigen Arbeitnehmenden gilt die Arbeitszeitregelung gemäss LMV.

3 Für Arbeitnehmende, die vom Werkhof oder zuhause zum Einsatzort (Baustelle) fahren und/oder vom gleichen Einsatzort wieder zum

Werkhof oder nach Hause zurückfahren, gilt die Tätigkeit am Einsatzort als Sollarbeitszeit im Sinne von Abs. 2 dieses Artikels.

4 Die Wegzeit wird wie folgt pauschal in Abhängigkeit der Distanz in einem vertraglich festgelegten Startort zum Einsatzort (Baustelle) entschädigt:

	Distanz zwischen Betrieb und Einsatzort (Luftlinie)	Ein Weg	Hin und zurück
		CHF	CHF
A	Unter 10 km	8.-	16.-
B	10–15 km	14.-	28.-
C	15–25 km	20.-	40.-
D	25–50 km	26.-	52.-
E	Über 50 km	Gilt als Sollarbeitszeit i. S. Absatz 2	Gilt als Sollarbeitszeit i. S. Absatz 2

5 Ebenfalls Sollarbeitszeit im Sinne von Abs. 2 dieses Artikels sind:
- Evtl. Vorbereitungs- oder Abschlussarbeiten im Werkhof
- Die Wegzeit zwischen zwei oder mehreren Einsatzorten am gleichen Tag.

6 Die maximale Jahresarbeitszeit inkl. Wegzeit beträgt 2300 Stunden (zur Berechnung der Totalstunden gelten CHF 26.– Wegentschädigung als 1 Std. Wegzeit, CHF 14.– als eine ½ Std. usw.).

7 In Berg- und Randgebieten kann anstatt der Luftliniendistanz die effektive Wegdistanz herangezogen werden.

8 Diese Regelung ersetzt die Baustellenzulage von Art. 55 LMV.

Art. 5 Lohnklassen und Lohnzonen

1 In Ergänzung zu Art. 38 LMV wird das Personal in folgende Lohnklassen eingeteilt:

Lohnklasse	**Bezeichnung**
V (Vorarbeiter)	Voraussetzung gemäss Lohnklasse Q, zudem Führung von zwei und mehr Gruppen und Mitarbeit in der Arbeitsvorbereitung (AVOR).
Q (Betontrennfachmann/Bauwerktrenner)	Betontrennfachmann mit eidg. Fachausweis gemäss Prüfungsreglement vom 11.05.92 oder BauwerktrennerIn mit eidg. Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger Ausbildung.
A (Betontrenner/Bauwerktrenner)	Baufacharbeiter mit entsprechender Berufserfahrung und erfolgreichem Abschluss von mind. zwei SVBS-

	Grundkursen nach früherem Konzept bzw. erfolgreichem Abschluss von mind. drei SVBS-Grundkursen nach Ausbildungskonzept 1997 oder von allen drei Zertifikationskursen Kernbohren, Wandsägen und Seilsägen des SVBS gemäss Ausbildungsprogramm 2017.
B (Betontrenner ohne Fachausweis)	Bauarbeiter mit Fachkenntnissen im Betontrenngewerbe ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde (bei einem Stellenwechsel in einen anderen Betrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B).
C (Bauarbeiter)	Bauarbeiter ohne spezielle Fachkenntnisse im Betontrenngewerbe.

2 Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Betriebe und Baustellen gelten in Abweichung von Art. 37 LMV im Minimum die folgenden Mindestlöhne:

Mindestlohn ab dem 1. Januar 2026

	V	Q	A	B	C
Rot	6702 / 39.60	5988 / 35.40	5776 / 34.15	5458 / 32.25	4885 / 28.90
Blau	6442 / 38.10	5906 / 34.90	5698 / 33.70	5322 / 31.45	4813 / 28.45

3 Zur Lohnzone ROT gehören die Stadt Bern, sowie die Kantone Genf, Baselstadt/Baselland, Waadt und Zürich. Die übrigen Gebiete gehören der Lohnzone BLAU an.

4 Die Löhne des übrigen Personals (Werkhof, Büro usw.) werden individuell im persönlichen Arbeitsvertrag festgelegt.

Art. 6 Lohnzuschläge

In Ergänzung von Art. 29 LMV ist am Samstag ein Lohnzuschlag von 25 % auszurichten.

Art. 7 Auslagenersatz

1 In Abänderung von Art. 55 LMV wird allen auf Baustellen tätigen Arbeitnehmenden pro Hauptmahlzeit eine Zulage von CHF 16.- ausgerichtet. Evtl. höhere Entschädigungen in lokalen/regionalen Vereinbarungen bleiben vorbehalten.

2 Bei auswärtigen Arbeiten kann der Arbeitgeber die Übernachtung am Einsatzort anordnen. Auswärtige Übernachtungen, inkl. Frühstück, werden vom Arbeitgeber separat aufgrund der tatsächlichen Aufwendungen vergütet.

Kapitel 3 Schlussbestimmungen

Art. 8 Vertragsdauer

1 Diese Zusatzvereinbarung hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV unter Vorbehalt von Abs. 3 dieses Artikels.

2 Allfällige Änderungen oder Anpassungen dieser Zusatzvereinbarung können vom Schweizerischen Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS mit den Arbeitnehmerorganisationen des LMV unter Zustimmung des Schweizerischen Baumeisterverbandes während der Geltungsdauer vereinbart werden.

3 Diese Zusatzvereinbarung kann unter Beachtung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf Jahresende einerseits vom Schweizerischen Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS und/ oder andererseits von den an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitnehmerorganisationen gekündigt werden.