Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe



Sonderdruck

unter Berücksichtigung der Bundesratsbeschlüsse über die Allgemeinverbindlicherklärung

Stand 1. April 2026

2026–2031
(AVE LMV 2026–2031)

Die Vertragsparteien des LMV

SBV SSE SSIC
Schweizerischer Baumeisterverband
Société Suisse des Entrepreneurs
Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Societad Svizra dals Impressaris-Constructurs

Schweizerischer Baumeisterverband
Weinbergstrasse 49
Postfach
8042 Zürich
Telefon +41 58 360 76 00
www.baumeister.ch

UNIA
Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.

Gewerkschaft Unia

Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16
Telefon +41 31 350 21 11
www.unia.ch

syna
Die Gewerkschaft

Gewerkschaft Syna

Römerstrasse 7
Postfach
4601 Olten
Telefon +41 44 279 71 71
www.syna.ch

Herausgeber

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe
Commission paritaire suisse d'application secteur principal de la construction
Commissione paritetica svizzera d'applicazione edilizia e genio civile

SVK
CPSA

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe
Sumatrastrasse 15
Postfach 16
8042 Zürich
Telefon +41 44 542 01 40
info@svk-bau.ch
www.svk-bau.ch

Sonderdruck erscheint in Deutsch, Französisch und Italienisch.

Titelbild
Baustelle: Mehrfamilienhaus in Bazenheid, November 2025

Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe LMV 2026

vom 12. Dezember 2025

Sonderdruck

unter Berücksichtigung der Bundesratsbeschlüsse über die Allgemeinverbindlicherklärung AVE LMV 2026

Stand 1. April 2026

Texte

Der Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe wird insbesondere in deutscher, französischer und italienischer Sprache gedruckt (der deutsche Text ist mit Ausnahme von Anhang 13 der Ursprungstext).

Wo «Betrieb» steht, ist auch «Arbeitgeber» im Sinne des Gesetzes gemeint; wo «Arbeitnehmende» steht, sind «Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin» gemeint. Es wird generell «Arbeitnehmende» verwendet.

Abkürzungen

AHV	Alters- und Hinterlassenen-Versicherung
ArG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
AVE	Allgemeinverbindlicherklärung
AVG	Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz)
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz)
AZ	Ausbildungszentrum SBV
BG	Bundesgesetz
BRB	Bundesratsbeschluss
EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
EO	Erwerbsersatzordnung
EntsG	BG über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz)
EntsV	VO über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GAV FAR	Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe
OR	Schweizerisches Obligationenrecht
SBV	Schweizerischer Baumeisterverband
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
Suva	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
SVK	Schweizerische Paritätische Vollzugskommission
Syna	Gewerkschaft Syna
Unia	Gewerkschaft Unia
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung
VO	Verordnung
ZV	Zusatzvereinbarung

Inhaltsverzeichnis

Erläuterungen zum Sonderdruck AVE LMV 2026–2031

I. Ziel und Zweck des Sonderdrucks VI

II. Die Allgemeinverbindlicherklärung

1. Wirkung der AVE VII
2. Die am 1. April 2026 geltenden BRB zum AVE LMV 2026–2031 VII
3. Der Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung des LMV VIII
   a) Räumlicher Geltungsbereich VIII
   b) Betrieblicher Geltungsbereich VIII
   c) Persönlicher Geltungsbereich IX
   d) Gleichbehandlung Entsandte IX

III. Bundesratsbeschlüsse zum AVE LMV (BRB AVE LMV) seit 2025 X

Präambel

Erster Teil: Allgemeine Bestimmungen (Schuldrechtliche Bestimmungen)

1. Geltungsbereich

Art. 1	Räumlicher Geltungsbereich	1
Art. 2	Betrieblicher Geltungsbereich	1
Art. 3	Betrieblicher Geltungsbereich bei gemischten Betrieben	2
Art. 4	Bereinigung des betrieblichen Geltungsbereichs	3
Art. 5	Persönlicher Geltungsbereich	3
Art. 6	Abweichungen vom Geltungsbereich und Verträge für besondere Baustellen	4
Art. 7	Allgemeinverbindlicherklärung	4

2. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich

Art. 8	Berufliche Weiterbildung	4
Art. 9	Friedenspflicht	5
Art. 10	Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge	6
Art. 11	Zusatzvereinbarungen	8

3. Verhältnis zu anderen GAV

Art. 12 Lokale GAV 8
Art. 13 Anschlussverträge 8

4. Vollzug des LMV

Art. 14 Anwendung und Durchsetzung des LMV 9
Art. 15 Schweizerische Paritätische Vollzugskommission (SVK) 9
Art. 16 Zuständigkeiten und Aufgaben der SVK 10
Art. 17 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten in der SVK 10
Art. 18 Zuständigkeit der staatlichen Gerichte 10
Art. 19 Sanktionen bei Vertragsverletzungen 10

Zweiter Teil: Arbeitsvertragliche Bestimmungen (Normative Bestimmungen)

1. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 20 Probezeit 11
Art. 21 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses 11
Art. 22 aufgehoben
Art. 23 Kündigungsschutz 12
Art. 24 aufgehoben

2. Arbeitszeit

Art. 25 Begriff Arbeitszeit 13
Art. 26 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden) 13
Art. 27 Arbeitszeitkalender 14
Art. 27bis Konstante Arbeitszeitplanung 16
Art. 27ter Schichtarbeit 16
Art. 28 Überstunden und Minderstunden sowie Überzeit 17
Art. 28bis Langzeitferienkonto 18
Art. 29 Arbeitsfreie Tage 19
Art. 30 Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter 20

3. Ferien

Art. 31 Ferienanspruch 20
Art. 32 Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug 21
Art. 33 aufgehoben

4. Feiertage, Absenzen, Militär-, Schutz- und Zivildienst

Art. 34 Feiertage 21
Art. 35 Kurzabsenzen 22

Art. 36 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst 23

5. Entlöhnung

Art. 37 Mindestlöhne 25
Art. 38 Lohnklassen 26
Art. 39 Einreihung in die Lohnklassen 27
Art. 40 Qualifikation und Lohnanpassung 27
Art. 41 Lohnregelungen in Sonderfällen 27
Art. 42 Akkordlohn 28
Art. 43 Entlöhnung 28
Art. 44 Lohnauszahlung 28

6. Dreizehnter Monatslohn

Art. 45 Anspruch auf den dreizehnten Monatslohn 29
Art. 46 Regeln für die Auszahlung 29

7. Lohnanpassung

Art. 47 Grundsatz 30

8. Lohnzuschläge und Auslagenersatz

Art. 48 Allgemeines 30
Art. 49 Reisezeit 30
Art. 50 Vorübergehende Nachtarbeit 31
Art. 51 Sonntagsarbeit 31
Art. 52 Arbeit im Wasser oder Schlamm 31
Art. 53 Untertagarbeiten 32
Art. 54 Zulage bei dauernder Nachtschichtarbeit 32
Art. 55 Auslagenersatz 33

9. Krankheit

Art. 56 Krankentaggeld-Versicherung 33
Art. 57 aufgehoben

10. Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen

Art. 58 Verbot der Schwarzarbeit 37
Art. 59 Vertragswidriges Verhalten der Arbeitnehmenden 37

11. Besondere Bestimmungen

Art. 60 Mitwirkung 38
Art. 61 Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen 39

Dritter Teil: Vollzugs- und Schlussbestimmungen

1. Vollzug der normativen Bestimmungen

Art. 62 Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrags 40
Art. 63 Verfahren 41
Art. 64 Lokales Schiedsgericht: Bestellung und Aufgaben 42
Art. 65 Einigungsverfahren bei Streitigkeiten zwischen den lokalen Vertragsparteien 43
Art. 66 Informationssystem Allianz Bau 44
Art. 67 Sanktionen 44

2. Schlussbestimmungen

Art. 68 Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts 45
Art. 69 Rechtsdomizil und Gerichtsstand 46
Art. 70 Dauer des LMV 46
Art. 71 Übergangsbestimmungen 46

Anhänge

Die Anhänge zum Landesmantelvertrag sind integrierende Bestandteile des LMV. Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in Fettschrift hervorgehoben.

Anhang 1	Betrieblicher Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV	54
Anhang 2	Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge	58
Anhang 3	Anschlussverträge	62
Anhang 4	Mindestlöhne 2026	64
Anhang 5	Regelungen zur Lohnklasseneinreihung	70
Anhang 6	Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Art. 31 Abs. 2 LMV) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Art. 46 LMV)	76
Anhang 7	Richtlinie über Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe	80
Anhang 8	aufgehoben	
Anhang 9	Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen «Unterkunftsvereinbarung»	86
Anhang 10	Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»	94
Anhang 11	Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»	106
Anhang 12	Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe	112
Anhang 13	Zusatzvereinbarung «Genf»	118

Adressen der paritätischen Kommissionen des Bauhauptgewerbes 121

Erläuterungen zum Sonderdruck AVE LMV 2026–2031

I. Ziel und Zweck dieser Ausgabe

Die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission (SVK) Bauhauptgewerbe hat sich mit der vorliegenden Drucklegung des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe LMV das Ziel gesetzt, die komplexe Unterscheidung zwischen den nur die Vertragsparteien und ihre Mitglieder verpflichtenden und den allgemeinverbindlich erklärten Regelungen differenziert darzustellen. Der nun vorliegende Sonderdruck (AVE LMV 2026–2031) berücksichtigt alle bisher vorgenommenen Änderungen und bildet den LMV mit den am 1. April 2026 geltenden allgemeinverbindlich erklärten Artikeln ab. **Die hiernach in Fettschrift wiedergegebenen Bestimmungen im Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (AVE LMV 2026–2031) sind vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt.** Der in Normalschrift gedruckte Text ist nicht allgemeinverbindlich erklärt.[1]

Nicht allgemeinverbindlich erklärt werden Bestimmungen, die
- nur für die vertragschliessenden Verbände unter sich Geltung haben;[2]
- zwingende Gesetzesbestimmungen wiederholen;[3]
- von zwingenden Gesetzesbestimmungen zuungunsten der Arbeitnehmenden abweichen.[4]

Dieser von der SVK Bauhauptgewerbe ausgearbeitete Sonderdruck des AVE LMV 2026–2031 richtet sich primär an all jene Personen und Stellen (Vertragsparteien, paritätische Vollzugsorgane, Behörden, Gerichte, Anwälte u. a.), die sich mit der Anwendung, der Durchsetzung und dem Vollzug des Landesmantelvertrages im schweizerischen Bauhauptgewerbe beschäftigen. Der SVK-Sonderdruck des AVE LMV 2026–2031 soll dem Praktiker die Vollzugstätigkeit erleichtern.

---

[1] Der vorliegende Sonderdruck ist von der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission (SVK) Bauhauptgewerbe mit aller Sorgfalt auf die Richtigkeit des AVE-Textes verfasst worden. Es wird darauf hingewiesen, dass es sich beim vorliegenden Sonderdruck nicht um eine von einer Bundesbehörde autorisierte Publikation handelt.

[2] Vgl. Giacomo Roncoroni, Kommentar zum AVEG, N 55 f. zu Art. 1 AVEG, in: Andermatt et al., Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht, Basel 2025.

[3] Roncoroni, a. a. O., N 65f. zu Art. 1 AVEG.

[4] Art. 358 OR; Roncoroni, a. a. O., N 81ff. zu Art. 2 AVEG.

II. Die Allgemeinverbindlicherklärung

1. Wirkung der AVE

Sind die gesetzlichen Voraussetzungen[5] erfüllt, kann die zuständige Behörde auf Antrag aller Vertragsparteien eines GAV anordnen, dass der Geltungsbereich dieses zwischen den beteiligten Verbänden abgeschlossenen GAV auch auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Wirtschaftszweiges ausgedehnt wird, welche nicht am Vertrag beteiligt sind. Die Allgemeinverbindlicherklärung will einheitliche Mindestarbeitsbedingungen für die auf dem gleichen Markt tätigen Unternehmen schaffen und damit verhindern, dass ein Unternehmen durch schlechtere Arbeitsbedingungen einen Wettbewerbsvorteil erlangen kann, der als unlauter gilt. Zum selben Wirtschaftszweig sind nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung Betriebe zu zählen, die zueinander insofern in einem direkten Konkurrenzverhältnis stehen, als sie Erzeugnisse oder Dienstleistungen gleicher Art anbieten.[6]

Die zwischen den Sozialpartnern des Bauhauptgewerbes vereinbarten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen verpflichten mit der AVE alle Arbeitgeber desselben Wirtschaftszweiges, auch die sogenannten Aussenseiter, welche nicht dem Schweizerischen Baumeisterverband angeschlossen sind.

2. Die am 1. April 2026 geltenden BRB zum AVE LMV 2026–2031

Die Vertragsparteien des Landesmantelvertrags für das schweizerische Bauhauptgewerbe haben sich am 22. April 2025 auf einen neuen Grundbeschluss zum Landesmantelvertrag geeinigt. Auf Gesuch der Vertragsparteien hat der Bundesrat mit Bundesratsbeschluss (BRB) vom 4. November 2025 diesen Grundbeschluss ab dem 1. Dezember 2025 (Datum des Inkrafttretens des BRB) bis zum 31. Dezember 2025 allgemeinverbindlich erklärt und gleichzeitig den vorherigen Grundbeschluss vom 10. November 1998 sowie die nachfolgenden BRB über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landesmantelvertrags für das Bauhauptgewerbe aufgehoben.

Mit der Vereinbarung vom 12. Dezember 2025 haben die Vertragsparteien auf der Grundlage des neuen Grundbeschlusses entsprechend dem am 31.12.2025 gültigen Text den Übergang des LMV 2023–2025 zum neuen LMV 2026–2031, die Lohnanpassungen für die gesamte Vertragsdauer sowie zahlreiche materielle Änderungen vereinbart.

---

[5] Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG; SR 221.215.311).

[6] BGE 141 V 657 E. 4.5.2.2, mit Verweis auf BGE 134 III 11 E. 2 f.

Mit dem Gesuch der Vertragsparteien vom 26. Januar 2026 um Wiederinkraftsetzung des LMV hat der Bundesrat mit BRB vom 5. März 2026 den LMV 2026–2031 per 1. April 2026 bis zum 31. Dezember 2031 allgemeinverbindlich erklärt. Dies geschah durch die Wiederinkraftsetzung des Grundbeschlusses vom 4. November 2025 und durch die Allgemeinverbindlicherklärung der Anpassungen des Mindestlohns und verschiedener materieller Änderungen aus der Vereinbarung vom 12. Dezember 2025.

3. Der Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung des LMV

Der Bundesrat legt in der Allgemeinverbindlicherklärung zwingend fest, auf welche Betriebe in sachlicher und geografischer Hinsicht und bezüglich welcher Personalkategorien die sonst nur für die Mitglieder der Vertragsparteien geltenden Bestimmungen ausgedehnt werden (Art. 12 Abs. 2 AVEG). Er bestimmt auch Beginn und Dauer der AVE. Die entsprechenden, am 1. April 2026 in Kraft stehenden Bestimmungen sind nachfolgend abgedruckt.[7]

a) Räumlicher Geltungsbereich[8]

Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz. Ausgenommen sind:
a. Betriebe des Kantons Genf, die Abdichtungen ausführen;
b. das Marmorgewerbe des Kantons Genf;
c. Betriebe des Kantons Waadt, die Asphaltierungen, Abdichtungen und Spezialarbeiten mit Kunstharzen ausführen;
d. die Berufe der Steinbearbeitung im Kanton Waadt.

b) Betrieblicher Geltungsbereich[9]

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des im Anhang wiedergegebenen Landesmantelvertrages (LMV) gelten für die Arbeitgeber (Betriebe, Betriebsteile, und selbständige Akkordanten), deren Haupttätigkeit, d. h. ihr Gepräge, im Bereich des Bauhauptgewerbes liegt.

Das Gepräge Bauhauptgewerbe liegt vor, wenn eine oder mehrere der nachstehenden Tätigkeiten durch den Betrieb oder den Betriebsteil hauptsächlich, d. h. überwiegend ausgeführt werden:
a. Hochbau, Tiefbau (einschliesslich Spezialtiefbau), Untertagbau und Strassenbau (inkl. Belagseinbau);

---

[7] Rechtlich massgebend sind allein die offiziellen Texte der Bundesratsbeschlüsse.
[8] Fassung gemäss Art. 2 Abs. 1 des Bundesratsbeschlusses vom 4. November 2025.
[9] Fassung gemäss Art. 2 Abs. 3 des Bundesratsbeschlusses vom 4. November 2025.

b. Aushub, Abbruch (inklusive Rückbau und Sanierung von asbestbelasteten Bauwerken), Lagerung und Recycling von Aushub-, Abbruch- und anderen nicht industriell hergestellten Baumaterialien; ausgenommen sind stationäre Recyclinganlangen ausserhalb der Baustelle und bewilligte Deponien gemäss Artikel 35 VVEA sowie das in ihnen beschäftigte Personal;
c. Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie Pflästereibetriebe;
d. Fassadenbau- und Fassaden-Isolationsbetriebe, ausgenommen Betriebe, die in der Gebäudehülle tätig sind. Der Begriff Gebäudehülle schliesst ein: geneigte Dächer, Unterdächer, Flachdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazugehörenden Unterbau und Wärmedämmung);
e. Abdichtungs- und Isolationsbetriebe für Arbeiten an der Gebäudehülle im weiteren Sinn und analoge Arbeiten im Tief- und Untertagbau;
f. Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneidunternehmen;
g. Betriebe, die Asphaltierungen ausführen und Unterlagsböden erstellen.

c) Persönlicher Geltungsbereich[10]

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die in den Betrieben nach Absatz 3 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen tätig sind. Sie gelten auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Hilfstätigkeiten zum Bauhauptgewerbe in einem dem Geltungsbereich unterstellten Betrieb ausführen. Auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Lehrverhältnis gilt, unabhängig ihres Alters, der Anhang 2 zum LMV.

Ausgenommen sind:
a. Poliere und Werkmeister;
b. das leitende Personal;
c. das technische und administrative Personal;
d. das Kantinen- und Reinigungspersonal.

d) Gleichbehandlung Entsandte[11]

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des LMV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des

[10] Fassung gemäss Art. 2 Abs. 4 des Bundesratsbeschlusses vom 4. November 2025.
[11] Fassung gemäss Art. 2 Abs. 5 des Bundesratsbeschlusses vom 4. November 2025.

Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer[12] ***sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung***[13] ***gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten aus-führen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.***

III. Bundesratsbeschlüsse zum AVE LMV (BRB AVE LMV) seit 2025

1. BRB AVE LMV vom 1. April 2026 (BBl **2023** 986): Wiederinkraftsetzung und Änderung
2. BRB AVE LMV vom 4. November 2025 (BBl **2025** 3949): **Grundbeschluss**

[12] Bundesgesetz vom 8. Oktober 1999 über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz, EntsG; SR 823.20; Stand am 1. Januar 2024).

[13] Verordnung vom 21. Mai 2003 über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (EntsV; SR823.201; Stand 1. Januar 2025).

Präambel

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV), die Gewerkschaft Unia und die Gewerkschaft Syna schliessen im Bestreben,

- die Arbeitsbedingungen im Bauhauptgewerbe attraktiv zu gestalten, um Fach- und Arbeitskräfte anzuziehen, in der Branche zu halten und weiterzuentwickeln,
- eine Vollbeschäftigung im schweizerischen Baugewerbe sicherzustellen und den unbeschränkten Arbeitsfrieden zu bewahren,
- die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden gebührend zu fördern,
- ihre Abkommen dem Grundsatz von Treu und Glauben zu unterstellen und bei der Anwendung ihrer Vereinbarungen und der Durchführung der gemeinsam geschaffenen sozialen Institutionen die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen,
- die gemeinsamen Berufsinteressen zu fördern, wie
  - Erlass und Durchführung zeitgemässer Submissionsbedingungen,
  - regelmässige Beschäftigung,
  - Vergabe von Bauarbeiten der öffentlichen Hand oder Bauarbeiten, die durch öffentliche Mittel mitfinanziert werden, nur an Betriebe, welche die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen einhalten,
  - Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz durch unseriöses Preisunterbieten,
  - Förderung der Qualität,
  - Förderung der beruflichen Ausbildung,
  - Förderung der Arbeitssicherheit, der Gesundheit und der Gesundheitsvorsorge,
- die hohen Lohnstandards sowie die Kaufkraft zu erhalten,

folgenden Gesamtarbeitsvertrag (Landesmantelvertrag) ab:

ERSTER TEIL: Allgemeine Bestimmungen (Schuldrechtliche Bestimmungen)

1. Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

Der Landesmantelvertrag (LMV) für das schweizerische Bauhauptgewerbe gilt für das ganze Gebiet der schweizerischen Eidgenossenschaft.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

1 Der LMV gilt für in- und ausländische in der Schweiz tätige Betriebe, bzw. Betriebsteile, Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmer beschäftigen, wenn deren Haupttätigkeit, d.h. ihr Gepräge, im Bereich des Bauhauptgewerbes liegt.

2 Das Gepräge Bauhauptgewerbe liegt insbesondere vor, wenn eine oder mehrere der nachstehenden Tätigkeiten durch den Betrieb oder den Betriebsteil hauptsächlich, d.h. überwiegend ausgeführt werden:

a) Hochbau, Tiefbau (einschliesslich Spezialtiefbau), Untertagbau und Strassenbau (inkl. Belagseinbau);
b) Aushub, Abbruch (inklusive Rückbau und Sanierung von asbestbelasteten Bauwerken), Lagerung und Recycling von Aushub-, Abbruch- und anderen nicht industriell hergestellten Baumaterialien; ausgenommen sind stationäre Recyclinganlagen ausserhalb der Baustelle und bewilligte Deponien gemäss Art. 35 VVEA sowie das in ihnen beschäftigte Personal;
c) Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie Pflästereibetriebe;
d) Marmor- und Granitgewerbe;
e) Fassadenbau- und Fassaden-Isolationsbetriebe, ausgenommen Betriebe, die in der Gebäudehülle tätig sind. Der Begriff Gebäudehüllen schliesst ein: geneigte Dächer, Unterdächer, Flachdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazugehörenden Unterbau und Wärmedämmung);
f) Abdichtungs- und Isolationsbetriebe für Arbeiten an der Gebäudehülle im weiteren Sinn und analoge Arbeiten im Tief- und Untertagbau;
g) Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneidunternehmen;
h) Betriebe, die Asphaltierungen ausführen und Unterlagsböden erstellen;
i) Gartenbaufirmen, soweit ihr Gepräge im Bauhauptgewerbe liegt, d. h. sie mehrheitlich Arbeiten im Sinne des vorliegenden betrieblichen Geltungsbereichs, wie Bauarbeiten, Planierungen, Maurerarbeiten usw. ausführen;

j) Transporte von und zu Baustellen. Ausgenommen sind Anlieferungen von industriell hergestellten Baumaterialien (z.B. Backsteine, Betonwaren, Armierungseisen, Transportbeton und Strassenbeläge usw.).

3 Im Weiteren gilt die detaillierte Liste der Tätigkeiten in Anhang 1. Soweit Anhang 1 LMV Abweichungen zu den vorangehenden Absätzen 1 und 2 enthält, gehen diese dem Anhang 1 vor.

4 Soweit ein dem LMV unterstellter Betrieb dem LMV unterstelltes Personal einer Drittfirma beschäftigt, hat ihr diese zu bestätigen, dass sie die arbeitsvertraglichen Bedingungen gemäss LMV vollumfänglich einhält.

Art. 3 Betrieblicher Geltungsbereich bei gemischten Betrieben

1 Grundsätzlich wird zwischen Mischbetrieben ohne eigenständige Betriebsteile (sog. unechte Mischbetriebe) und solchen mit eigenständigen Betriebsteilen (sog. echte Mischbetriebe) unterschieden.

2 Für unechte Mischbetriebe des Bauhauptgewerbes gilt der Grundsatz der Tarifeinheit. Sowohl einzelne branchenfremde Arbeitnehmende wie auch ganze branchenfremde Abteilungen werden vom Gesamtarbeitsvertrag erfasst, dem der Hauptbetrieb untersteht. Dabei ist im Einzelfall festzustellen, welche tatsächliche Tätigkeit dem Betrieb als Ganzem das Gepräge gibt.

3 Um die Haupttätigkeit des Gesamtbetriebes zu ermitteln, ist grundsätzlich auf das Kriterium der Arbeitsleistung in Arbeitsstunden bezogen auf die Tätigkeit in den zu prüfenden Bereichen abzustellen. Ist diese Zuordnung aus irgendwelchen Gründen nicht möglich, ist ersatzweise auf die Stellenprozente abzustellen. Ergibt sich auch dabei kein eindeutiges Ergebnis, werden die Hilfskriterien Umsatz und Gewinn, Handelsregistereintrag und Verbandsmitgliedschaft beigezogen.

4 Ein unechter Mischbetrieb im Bauhauptgewerbe erbringt Leistungen in mindestens einer vom Bauhauptgewerbe abweichenden Branche. Ein unechter Mischbetrieb ist anzunehmen, wenn folgende Elemente mehrheitlich vorliegen:

a) Einzelne Arbeitnehmende können nicht eindeutig einem Betriebsteil zugeordnet werden;
b) Die Arbeiten im branchenfremden Betriebsteil werden im Rahmen der übrigen Tätigkeiten des Unternehmens nur hilfsweise erbracht;
c) Der branchenfremde Betriebsteil tritt nicht als eigenständiger Anbieter auf dem Absatzmarkt auf;
d) Einzelne Betriebsteile sind daher von aussen nicht als solche erkennbar.

5 Echte Mischbetriebe weisen zwei oder mehrere eigenständige Betriebsteile auf. Ein eigenständiger Betriebsteil liegt vor, wenn die folgenden Voraussetzungen kumulativ gegeben sind:

a) Einzelne Arbeitnehmende können den Betriebsteilen genau zugeordnet werden; sie bilden jeweils eine eigene organisatorische Einheit;
b) Die Arbeiten im branchenfremden Betriebsteil werden im Rahmen der übrigen Tätigkeiten des Unternehmens nicht bloss hilfsweise erbracht;
c) Der branchenfremde Betriebsteil tritt als eigenständiger Anbieter auf dem Absatzmarkt auf;
d) Einzelne Betriebsteile sind daher von aussen als solche erkennbar.

6 Beim echten Mischbetrieb gemäss Abs. 5 wird der Grundsatz der Tarifeinheit durchbrochen. Auf den selbständigen, branchenfremden Betriebsteil und alle dort tätigen Arbeitnehmende wird der GAV für die entsprechende Branche angewendet. Auf den Betriebsteil mit Tätigkeitsbereich im Bauhauptgewerbe wird der LMV angewendet.

7 Das Gepräge des echten Mischbetriebes beruht auf der Art der Tätigkeit des Betriebes oder des selbständigen Betriebsteils und wird wie folgt ermittelt:

a) in erster Linie ist auf das Kriterium der «Arbeitsleistung in Arbeitsstunden bezogen auf die Tätigkeit in den zu prüfenden Bereichen» abzustellen;
b) ist diese Zuordnung aus irgendwelchen Gründen nicht möglich, ist ersatzweise auf die Stellenprozente abzustellen;
c) ergibt sich auch dabei kein eindeutiges Ergebnis, werden Hilfskriterien, wie Umsatz und Gewinn, Handelsregistereintrag und Verbandsmitgliedschaft beigezogen.

Art. 4 Bereinigung des betrieblichen Geltungsbereichs

Steht der Geltungsbereich im Widerspruch zu anderen Gesamtarbeitsverträgen, hat eine Abgrenzungsvereinbarung mit allen betroffenen Vertragsparteien Klarheit zu schaffen.

Art. 5 Persönlicher Geltungsbereich

1 Der LMV gilt für die in den Betrieben nach Art. 2 LMV beschäftigten Arbeitnehmenden, welche auf Baustellen und in Hilfsbetrieben der Baubetriebe tätig sind. Für Arbeitnehmende in einem Lehrverhältnis gilt, unabhängig ihres Alters, der Anhang 2 zum LMV.

2 Ausgenommen sind:

a) Poliere und Werkmeister;
b) das leitende Personal;

c) das technische und administrative Personal;
d) das Kantinen- und Reinigungspersonal eines unterstellten Betriebes.

Art. 6 Abweichungen vom Geltungsbereich und Verträge für besondere Baustellen

1 Ergibt sich im Bereich eines lokalen GAV aufgrund besonderer struktureller Verhältnisse die Notwendigkeit vom Geltungsbereich des LMV abzuweichen, so können die Vertragsparteien des LMV die lokalen Vertragsparteien von der Einhaltung einzelner Bestimmungen des LMV befreien.

2 Regelt bei grösseren und länger dauernden Baustellen der lokale GAV infolge geografischer oder klimatischer Verhältnisse die Arbeitsverhältnisse ungenügend oder handelt es sich um ausserordentliche Situationen, so können die lokalen Vertragsparteien besondere Vereinbarungen treffen.

3 Handelt es sich um eine Baustelle von nationaler Bedeutung, können die Vertragsparteien des LMV eine vom LMV abweichende Zusatzvereinbarung treffen.

Art. 7 Allgemeinverbindlicherklärung

Neue Zusatzvereinbarungen, insbesondere Vereinbarungen über Lohnanpassungen, treten in der Regel auf den 1. Januar des folgenden Jahres mit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft. Die Vertragsparteien des LMV setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass die Allgemeinverbindlicherklärung jeweils auf den 1. Januar vorliegt. Die Vertragsparteien reichen unverzüglich nach Abschluss einer Vereinbarung das Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung ein.

2. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich

Art. 8 Berufliche Weiterbildung

1 Die Vertragsparteien unterstützen und fördern die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmenden im Bauhauptgewerbe. Sie weisen in ihren Verbandsorganen periodisch auf die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten (Kursangebote) hin und empfehlen dabei den Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, der beruflichen Weiterbildung die notwendige Aufmerksamkeit zu schenken. Arbeitnehmende, die weiterbildungswillig und weiterbildungsfähig sind, sollen die Möglichkeit haben, berufliche Aus- und Weiterbildungskurse zu besuchen.

2 **Zum Zweck der Förderung der beruflichen Weiterbildung haben Arbeitnehmende Anspruch, jährlich während höchstens fünf Arbeitstagen**

für den Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen im Betrieb freigestellt zu werden. Diese Freistellung erfolgt grundsätzlich im Sinne eines unbezahlten Urlaubs ohne Lohnzahlung und ohne Übernahme der Kurskosten durch den Arbeitgeber. Arbeitnehmende haben den Besuch der beruflichen Weiterbildungskurse zu belegen und den Zeitpunkt der Freistellung unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse mit dem Arbeitgeber frühzeitig zu vereinbaren.

3 **Der Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen mit finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers (volle oder teilweise Zahlung des Lohnes bzw. der Kurskosten) bedarf der vorgängigen Einwilligung des Arbeitgebers. In diesem Fall treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmende jeweils eine Vereinbarung über Dauer und Zeitpunkt des Kursbesuches sowie über die Leistung des Arbeitgebers, unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungen des Parifonds Bau oder ähnlicher paritätischen Institutionen.**

4 **Mit der Absolvierung eines beruflichen Weiterbildungskurses erwerben Arbeitnehmende keinen Anspruch, in der entsprechenden Berufssparte beschäftigt zu werden.**

Art. 9 Friedenspflicht

1 Im Bestreben, den im Interesse der gesamten schweizerischen Wirtschaft liegenden Arbeitsfrieden zu erhalten, werden die Vertragsparteien des LMV wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abklären und im Sinne der Bestimmungen über den Vollzug des LMV zu erledigen suchen.

2 Für die ganze Dauer dieses Vertrages verpflichten sich die Vertragsparteien des LMV für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, den unbeschränkten Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357a Abs. 2 Obligationenrecht (OR) zu wahren. Infolgedessen ist **jede arbeitsstörende Beeinflussung wie Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmassnahmen wie Sperre oder Aussperrung untersagt.**

3 Für die Erfüllung und Einhaltung der absoluten Friedenspflicht leisten die Gewerkschaften einerseits sowie der Schweizerische Baumeisterverband andererseits je eine Sicherheit in Höhe von 25 000 Franken. Die vereinbarte Sicherheitsleistung ist mit einer unwiderruflichen sowie auf erstes Verlangen der jeweilig anderen Vertragspartei zahlbaren Garantie einer erstklassigen Bank oder Versicherungsgesellschaft zu erbringen. Die Si-

cherheit ist der jeweilig anderen Vertragspartei mit Inkrafttreten des Vertrages zu übergeben.[1]

Art. 10 Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge

1 Parifonds Bau: **Der** von den Vertragsparteien des LMV gegründete **Parifonds Bau ist zuständig für den Einzug und die Verwaltung der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge** und hat die Rechtsform eines Vereins.

2 Geltungsbereich: **Dem Parifonds Bau sind die räumlich, betrieblich und persönlich dem Landesmantelvertrag unterstehenden Arbeitgeber und die in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden unterstellt. Ausgenommen sind Betriebe, in den Kantonen Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis, welche einem der kantonalen, paritätischen Fonds («Fonds paritaire du secteur principal de la construction» in Genf, «Fonsopar» in Neuenburg, «Fondo formazione professionale» und «Fondo applicazione» im Tessin, «Contribution de solidarité professionnelle de l'industrie vaudoise de la construction et contribution patronale pour la relève» in der Waadt, «Paritätischer Fonds des Hoch- und Tiefbaugewerbes» im Wallis) angeschlossen sind.**

Bereits bestehende, ergänzende kantonale Vereinbarungen über paritätische Sozialfonds, die zusätzlich zum Parifonds Bau bezahlt werden, können weitergeführt werden.

3 Zweck des Parifonds Bau: **Der Parifonds Bau bezweckt einerseits die Deckung der Kosten im Vollzug des LMV** (inkl. der lokalen GAV) **sowie die Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters. Andererseits bezweckt der Parifonds Bau die Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie** die Unterstützung von **Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten.**

4 Beiträge[2]*:* **Alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden haben unabhängig von einer Verbandsmitgliedschaft einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0,7% des massgebenden Lohnes zu leisten. Der Arbeitgeber sorgt für Einzug und Ablieferung der Beiträge an den Parifonds Bau.**

Die dem LMV unterstellten Arbeitgeber haben einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0,5% des massgebenden Lohnes

[1] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026.
[2] Für den Kanton Genf gilt Artikel 2 von Anhang 13 (Zusatzvereinbarung «Genf») zum LMV.

der dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. der Lernenden zu leisten.

Als massgebender Lohn gilt der AHV-pflichtige Lohn bis zum UVG-Maximum. Bei Arbeitnehmenden inkl. Lernenden, welche nicht der schweizerischen AHV-Pflicht unterstehen, wird der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag auf der Basis des dem AHV-pflichtigen Verdienst analogen Arbeitsentgelts berechnet. Ausgenommen sind Tätigkeiten in der Schweiz bis zu 90 Tage pro Jahr.

Arbeitgeber mit einer Tätigkeit in der Schweiz bis 90 Tage pro Jahr haben 0,4% des massgebenden Lohnes (0,35 % Arbeitnehmer; 0,05% Arbeitgeber) der dem LMV unterstellten Arbeitnehmer inkl. der Lernenden zu leisten, mindestens aber 20 Franken pro Mitarbeiter und Arbeitgeber.

5 Die vorstehende Beitragsregelung (Absatz 4 dieses Artikels) wird von den Vertragsparteien regelmässig (mindestens einmal jährlich) überprüft. Wenn sich abzeichnet, dass das Gesamtvermögen des Parifonds Bau auf die Hälfte eines Jahresbedarfs absinken wird oder bereits abgesunken ist, beurteilen die Vertragsparteien unverzüglich die Situation und beschliessen gegebenenfalls eine angemessene Anpassung der Beiträge unter Einhaltung des bis anhin bestehenden Verhältnisses von 0,7 zu 0,5 Arbeitnehmerbeitrag zu Arbeitgeberbeitrag (im Fall von ausländischen Arbeitgebern im Verhältnis von fünf zu eins Arbeitnehmer zu Arbeitgeber). Eine Beitragsveränderung tritt grundsätzlich im folgenden Kalenderjahr in Kraft.

6 Die Einzelheiten wie Vereinsorganisation, Mittelverwendung, Beitrags- und Leistungsreglement und Vollzug (Ausführungsbestimmungen) werden in den Vereinsstatuten und Reglementen des Parifonds Bau geregelt. Die Vereinsstatuten sind integrierender Bestandteil des LMV.

7 Der Parifonds Bau bzw. dieser Artikel richtet sich grundsätzlich nach der Geltungsdauer des LMV. Tritt der LMV ausser Kraft, wird der Parifonds Bau trotzdem weitergeführt, d. h., alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden sowie die unterstellten Betriebe haben weiterhin den in Abs. 4 dieses Artikels festgelegten Parifondsbeitrag zu leisten. Der Parifonds Bau kann jedoch wie folgt von jeder LMV-Vertragspartei mit schriftlicher Kündigungserklärung aufgelöst werden:

a) im ersten Monat nach Auflösung des LMV auf Ende des übernächsten Monats;
b) ab zweitem Monat nach Auflösung des LMV unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist auf Ende des Monats.

Art. 11 Zusatzvereinbarungen[3]

Soweit die Vertragsparteien des LMV Zusatzvereinbarungen, Anhänge bzw. Protokollvereinbarungen abschliessen, sind diese integrierender Bestandteil des LMV.

3. Verhältnis zu anderen GAV

Art. 12 Lokale GAV

1 Die lokalen Vertragsparteien können spezifische Regelungen für ihr Vertragsgebiet in einem lokalen GAV festlegen. Sie bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Unterzeichnung durch die Vertragsparteien des LMV. Dieses Erfordernis gilt sowohl für den Abschluss neuer lokaler GAV als auch für deren Änderungen, mit Einschluss der Anpassungen an die Änderungen des LMV.

2 Alle Vertragsparteien des LMV sind berechtigt, auch Vertragspartei der lokalen GAV zu sein.

3 Die lokalen GAV haben folgenden obligatorischen Inhalt aufzuweisen:
a) Die Umschreibung des räumlichen Geltungsbereichs, unter Berücksichtigung von Art. 1 LMV;
b) die Vertragsanwendung sowie die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten, insbesondere die Bezeichnung der paritätischen Berufskommission;
c) die Festlegung der entschädigungsberechtigten Feiertage (Art. 34 LMV);
d) nähere Bestimmungen zur Mittagessenentschädigung (Art. 55 LMV) und zur Reisezeit (Art. 49 LMV).

4 Bezüglich des in Abs. 3 dieses Artikels nicht erwähnten Inhalts dürfen in den lokalen GAV vom LMV abweichende Regelungen oder weitergehende Abmachungen nur im ausdrücklichen Einverständnis der Vertragsparteien des LMV getroffen werden. Für besondere Baustellen gilt Art. 6 LMV.

5 Können sich die lokalen Vertragsparteien nicht über einen lokalen GAV einigen, wenden sie sich an die Vertragsparteien des LMV. Die Vertragsparteien des LMV üben eine Vermittlungsrolle aus.

Art. 13 Anschlussverträge

1 Die Arbeitnehmerorganisationen verpflichten sich, im Interesse der Vertragsparteien dafür besorgt zu sein, dass die lokalen GAV auch von den nichtorganisierten und auswärtigen, im jeweiligen Vertragsgebiet arbei-

[3] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026.

tenden Betrieben unterzeichnet und eingehalten werden. Diese Anschlussverträge haben dem für das betreffende Gebiet geltenden lokalen GAV zu entsprechen.

2 Der Anhang 3 regelt die Berechtigung der Vertragsparteien des LMV zum Abschluss von Anschlussverträgen mit anderen Organisationen.

3 Es ist den Vertragsparteien des LMV und ihren Sektionen ausdrücklich untersagt, mit irgendeiner anderen, im Anhang 3 nicht erwähnten Organisation gleich lautende oder anders lautende GAV nach Art. 2 LMV abzuschliessen. Nur im gegenseitigen Einverständnis der Vertragsparteien des LMV kann hiervon abgewichen werden.

4. Vollzug des LMV

Art. 14 Anwendung und Durchsetzung des LMV

1 Die Vertragsparteien des LMV verpflichten sich für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, die Bestimmungen dieses Vertrages sowie der lokalen GAV einzuhalten.

2 Für die Anwendung und Durchsetzung des LMV sind die Vertragsparteien des LMV besorgt (siehe Bestimmungen Art. 62 bis 67 LMV).[4]

Art. 15 Schweizerische Paritätische Vollzugskommission (SVK)

1 Die Vertragsparteien des LMV bestellen **zum Zweck der Anwendung und Durchsetzung des LMV für die ganze Dauer dieses Vertrages eine Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK** in der Rechtsform eines Vereins, dessen Vereinsversammlung sich aus je sieben Vertretern der am LMV beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammensetzt. Die Statuten und allfällige Änderungen bedürfen der Genehmigung der Vertragsparteien.

2 Die Arbeitnehmerorganisationen sind in der SVK-Vereinsversammlung wie folgt vertreten: vier Vertreter der Unia, drei Vertreter der Syna.

3 Die SVK-Vereinsversammlung delegiert die ihr nicht ausschliesslich vorbehaltenen Aufgaben dem Vereinsvorstand, der sich paritätisch aus sechs Vertretern der SVK-Mitglieder zusammensetzt. Die Arbeitnehmerorganisationen sind im SVK-Vorstand wie folgt vertreten: zwei Vertreter der Unia, ein Vertreter der Syna.

[4] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026.

Art. 16 Zuständigkeiten und Aufgaben der SVK

1 Die SVK erlässt allgemeine Weisungen betreffend die Erfüllung der Vollzugsaufgaben durch die lokalen paritätischen Berufskommissionen und deren Berichterstattung. Sofern der Vorstand nicht einstimmig zu einem Ergebnis kommt, entscheidet die SVK auch über generelle Auslegungsfragen und über Fragen gesamtschweizerischer Bedeutung zum LMV.

2 Nebst Beschlüssen gemäss Abs. 1 hiervor obliegen dem Vorstand insbesondere

a. die Koordination und Unterstützung der Tätigkeiten der paritätischen Berufskommissionen sowie deren Ausbildung und Beratung bei der Durchsetzung des LMV;
b. Entscheide in Einzelfällen über Zuständigkeitsfragen zwischen den paritätischen Berufskommissionen und Weisungen in Einzelfällen;
c. die Kontrolle der Geschäftstätigkeit der paritätischen Berufskommissionen sowie die Koordination des Vollzuges des LMV mit anderen Vollzugsorganen und staatlichen Behörden.

3 Die SVK bestellt das ständige SVK-Sekretariat.

Art. 17 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten in der SVK

1 Bei unüberwindbaren Meinungsverschiedenheiten in der SVK wird die Angelegenheit innert nützlicher Frist den Vertragsparteien des LMV zur Behandlung und Entscheidung weitergeleitet.

2 Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der SVK und vor den Vertragsparteien des LMV gemäss Abs. 1 hiervor ist jegliche Information der Öffentlichkeit über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen untersagt. Eine sachliche Information der Mitglieder ist gestattet.

Art. 18 Zuständigkeit der staatlichen Gerichte

Für die Beurteilung von Vertragsverletzungen sind die staatlichen Gerichte zuständig.

Art. 19 Sanktionen bei Vertragsverletzungen

Bei Vertragsverletzungen hat die fehlbare Vertragspartei der Gegenpartei eine Konventionalstrafe zu bezahlen, deren Höhe der Bedeutung der Verletzung angemessen ist und im Minimum 25 000 Franken beträgt.

ZWEITER TEIL: Arbeitsvertragliche Bestimmungen (Normative Bestimmungen)

1. Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 20 Probezeit

1 **Für Arbeitnehmende, welche zum ersten Mal im Betrieb angestellt werden, gelten die ersten zwei Monate als Probezeit vereinbart. Die Probezeit kann mittels schriftlicher Abrede um höchstens einen Monat verlängert werden.**

2 **Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen täglich aufgelöst werden.**

Art. 21 Kündigung des definitiven Arbeitsverhältnisses

1 **Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:**

a) im ersten Dienstjahr bzw. bei einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt weniger als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat, auf Ende eines Monats;

b) im zweiten bis und mit neunten Dienstjahr bzw. einem unbefristeten Saisonarbeitsverhältnis von insgesamt mehr als 12 Monaten Dauer, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, auf Ende eines Monats;

c) ab zehntem Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, auf Ende eines Monats.

2 **Für Arbeitnehmer, die das 55. Altersjahr vollendet haben, betragen die Kündigungsfristen im 1. Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit einen Monat, vom 2. bis 9. Dienstjahr vier Monate und ab 10. Dienstjahr sechs Monate.**

3 **Die Kündigungsfristen gemäss Abs. 1 und 2 dieses Artikels dürfen nicht zuungunsten Arbeitnehmender verändert (gekürzt) werden.**

4 Die Vertragsparteien erachten das Arbeitskräftepotential von älteren Mitarbeitenden als sehr wichtig. Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers, ältere und langjährige Mitarbeitende sozial verantwortlich zu behandeln. Das verlangt insbesondere bei Kündigungen eine erhöhte Sorgfaltspflicht. **Bei einer beabsichtigten Kündigung von Mitarbeitenden ab Alter 55 findet rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem betroffenen Mitarbeitenden statt, an welchem**

dieser informiert und angehört wird sowie gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird. Die vorgesetzte Stelle entscheidet abschliessend über die Kündigung.

5 **Besteht im Folgejahr Anspruch auf Rentenleistungen gemäss dem GAV FAR, so einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer bis Mitte des Vorjahres schriftlich über den Leistungsbezug und melden dies der Stiftung FAR. Mit Beginn des Leistungsbezuges endet das Arbeitsverhältnis automatisch. Verzichten beide Parteien einstweilen auf die Leistungen gemäss GAV FAR, so läuft das Arbeitsverhältnis weiter.**

Art. 22 aufgehoben

Art. 23 Kündigungsschutz

1 **Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Abs. 2 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.**[5]

2 **Erhalten Arbeitnehmende neben Taggeldleistungen der Krankentaggeld-Versicherung eine Rente der Invalidenversicherung, darf ihnen ab Datum der Anspruchsberechtigung auf eine Invalidenrente unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.**

3 **aufgehoben**

4 **Verunfallen Arbeitnehmende nach Erhalt der Kündigung, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist solange unterbrochen, wie die obligatorische Unfallversicherung Taggeldleistungen erbringt.**

5 **Besteht zum Zeitpunkt der Kündigung ein positiver Überstundensaldo und kann dieser positive Saldo nicht im ersten Monat der Kündigungsfrist abgebaut werden, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass die Kündigungsfrist um einen Monat verlängert wird.**

[5] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

6 **Eine Kündigung kann nicht ausgesprochen werden, wenn sie nur deshalb erfolgt, weil ein Arbeitnehmer gewählter Funktionsträger einer Gewerkschaft ist. Im Übrigen gelten die Art. 336, 336a und 336b OR.**

Art. 24 aufgehoben

2. Arbeitszeit

Art. 25 Begriff Arbeitszeit

1 **Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben.**

2 **Nicht als Arbeitszeit gelten:**
a) der Weg zum und vom Arbeitsort. Bezüglich Reisezeit gilt Art. 49 LMV;
b) Znünipausen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch.

3 **Ein Teilzeitarbeitsvertrag ist schriftlich abzuschliessen. Er hat den genauen Anteil der Jahressollarbeitszeit zu enthalten. Der Anteil der zuschlagsfreien Wochenarbeitszeit sowie die für Feiertage, Ferien, Krankheit, Unfall usw. anzurechnenden Stunden reduzieren sich entsprechend.**

Art. 26 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)

1 **Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit 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.**[6]

2 **Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen im ganzen Vertragsgebiet 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52,14 Wochen x 40,5 Stunden).**

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 oder sektionalen Arbeitszeitkalender oder der konstanten Arbeitszeitplanung angerechnet.**[7]

---

[6] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[7] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

4 **Beim Eintritt und beim Austritt eines Arbeitnehmers während des Jahres berechnet sich die Arbeitszeit pro rata gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender. Beschäftigten im Monatslohn werden beim Austritt die über dem Pro-rata-Anteil der Jahressollstunden gemäss Abs. 2 dieses Artikels liegenden Stunden zusätzlich zum Grundlohn vergütet.**

5 **Über die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit ist durch den Arbeitgeber eine detaillierte Kontrolle zu führen.**

6 **Allgemeine Nichtleistungsstunden wie Feiertage, Nullstundentage oder Betriebsferien sind dem Arbeitnehmer spätestens im 4. Quartal des Vorjahres bekanntzugeben.**[8]

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.**[9]

Art. 27 Arbeitszeitkalender[10]

1 **Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch den Betrieb in einem bis spätestens 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.**

---

[8] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[9] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[10] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

2 **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 **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 **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 **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 Arbeitnehmenden zugänglich sein.**

6 **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 **Verletzt der Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründet Einspruch erheben und ihn zurückweisen.**

8 aufgehoben

9 aufgehoben

10 aufgehoben

11 aufgehoben

12 aufgehoben

Art. 27bis Konstante Arbeitszeitplanung[11]

1 **Anstelle eines betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalenders, kann ein Betrieb, erstmals per 1. Januar 2027, die jährliche Arbeitszeit gem. Art. 26 LMV 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[12]

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

[11] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[12] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

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 1 Franken 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[13]

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.**

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 **Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom Arbeitnehmenden den ganzen oder teilweisen Ausgleich des bestehenden Überstundensaldos durch Freizeit gleicher Dauer zu verlangen. Er nimmt dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht, in-**

[13] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

dem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden. Zur Vermeidung von Arbeiten bei grosser Hitze oder Schlechtwetter kann der Ausgleich auch stundenweise angeordnet werden.

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 **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 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. 28bis Langzeitferienkonto[14]

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.

[14] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026.

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.

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.

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.

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.

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. 29 Arbeitsfreie Tage

***1* An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen sowie an Samstagen und am 1. August wird nicht gearbeitet.**

***2* In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen nach Abs. 1 dieses Artikels gearbeitet werden. Der Betrieb hat der zuständigen paritätischen Berufskommission mindestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn Mitteilung zu machen.**

3 **Alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden geben Anspruch auf einen Geldzuschlag von 25%. Allfällige höhere, vertraglich vereinbarte Zuschläge (Anhänge und Zusatzvereinbarungen zum LMV) bleiben vorbehalten.**

Art. 30 Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter

1 **Für die Anordnung und Entschädigung von Kurzarbeit und einer vorübergehenden Betriebseinstellung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Das Einverständnis jedes Arbeitnehmenden zur Kurzarbeit muss schriftlich vorliegen.**

2 **Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit der Arbeitnehmenden gefährden und/oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglichen (wie bei Hitze, Regen, Schnee, Blitzschlag, grosser Kälte), sind Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist.**

3 **Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers. Er hört vor der Anordnung die betroffenen Arbeitnehmenden an.**

4 **Arbeitnehmende haben sich während eines Arbeitsunterbruches infolge schlechten Wetters zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können, es sei denn, der Arbeitgeber habe den Arbeitnehmenden gestattet, frei über ihre Zeit zu verfügen. Arbeitnehmende haben ferner während des Arbeitsunterbruches auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters andere zumutbare Arbeit zu leisten.**

5 **Als zumutbar gilt dabei jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden angemessen ist.**

6 **Wer den Arbeitsunterbruch durch eine gesetzliche Versicherung entschädigen lässt (Arbeitslosenversicherung), hat für die gesetzlich erforderlichen Karenztage die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (Art. 26 Abs. 3) an die Jahresarbeitszeit anzurechnen. Der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.**

3. Ferien

Art. 31 Ferienanspruch

1 **Die Arbeitnehmenden haben pro Kalenderjahr ab dem vollendeten 20. bis zum vollendeten 50. Altersjahr Anspruch auf fünf Wochen (25 Arbeitstage) und bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem zu-**

rückgelegten 50. Altersjahr Anspruch auf sechs Wochen Ferien (30 Arbeitstage).

2 **Wird der Ferienlohn ausnahmsweise aufgrund der geleisteten Arbeit bemessen (Stundenlohn), so entsprechen fünf Wochen Ferien 10,6 Lohnprozent, sechs Wochen Ferien 13,0 Prozent. Der so ermittelte prozentuale Ferienlohn wird mit jedem Zahltag auf der Lohnabrechnung gutgeschrieben und im Zeitpunkt des Ferienbezuges ausbezahlt.** Es ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt, die Ferien in Geld abzugelten.

3 **In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage gelten nicht als Ferien und können nachbezogen werden.**

4 aufgehoben

Art. 32 Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

1 ***Festlegung des Zeitpunktes:*** **Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu vereinbaren. Die betrieblichen Bedürfnisse sowie die gerechtfertigten Wünsche der Arbeitnehmenden sind angemessen zu berücksichtigen.**

2 aufgehoben

3 ***Betriebsferien:*** **Allfällige Betriebsferien legt der Betrieb nach Absprache mit den Arbeitnehmenden bzw. der Arbeitnehmervertretung rechtzeitig fest.**

Art. 33 aufgehoben

4. Feiertage, Absenzen, Militär-, Schutz- und Zivildienst

Art. 34 Feiertage

1 ***Entschädigungsberechtigte Feiertage:*** **Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall an bestimmten Feiertagen, die auf einen Arbeitstag (Werktag) fallen. Soweit nicht in den lokalen GAV festgelegt, bestimmt die zuständige paritätische Berufskommission die entschädigungsberechtigten Feiertage (mindestens acht Feiertage pro Jahr, sofern sie auf einen Werktag fallen). Fallen die entschädigungsberechtigten Feiertage in die Ferien, sind sie ebenfalls zu vergüten.**

2 ***Entschädigung bei Arbeitnehmenden im Stundenlohn:*** **Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die Stunden ge-**

mäss Art. 26 Abs. 3, die zum Grundlohn zu entschädigen sind. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Lohnabrechnungsperiode, in welche die Feiertage fallen.

3 ***Anspruchsvoraussetzungen:*** **Arbeitnehmende haben Anspruch auf Feiertagsentschädigung, wenn sie mindestens während einer Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet haben. Der Anspruch auf Feiertagsentschädigung entfällt, wenn Arbeitnehmende:**

a) während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt, unentschuldigt der Arbeit fernbleiben;
b) am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt nicht gearbeitet haben;
c) von einer Krankentaggeldversicherung, von der Suva oder von einer Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld beziehen.

4 ***Saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter:*** **Saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter, welche im betreffenden Kalenderjahr während mindestens sieben Monaten im Betrieb angestellt gewesen sind, erhalten die in die Weihnachts- und Neujahrswochen fallenden, entschädigungsberechtigten Feiertage (höchstens jedoch zwei) im Sinne einer Treueprämie vergütet, sofern diese Feiertage nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen.**

5 ***Prozentuale Abgeltung:*** **Alternativ kann eine prozentuale Abgeltung der Feiertage schriftlich vereinbart werden. Massgebend ist jeweils der von der zuständigen paritätischen Berufskommission jährlich auf Grundlage der Seco Weisung «Vorgehen zum internationalen Lohnvergleich» berechnete Prozentsatz. Die Auszahlung erfolgt mit der monatlichen Lohnauszahlung. Die Abgeltungsmethode darf unterjährig nicht gewechselt werden.**

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:**[15]

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;

[15] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

b) Verheiratung der Arbeitnehmenden: 2 Tage;[16]

c) Urlaub des anderen Elternteils bei Geburt eines Kindes: 10 Tage. Der Bezug richtet sich nach Artikel 329g OR. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung (EO) fällt dem Arbeitgeber zu;[17]

d) Todesfall in der Familie (Ehepartner, eingetragener Partner, Kinder, Geschwistern, Eltern, Schwiegereltern oder Grosseltern) der Arbeitnehmenden: 3 Tage;[18]

e) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag.

2 Werden Arbeitnehmende aus anderen Gründen, die in ihrer Person liegen, jedoch ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt Art. 324a OR.

3 **Bei den in Abs. 1 dieses Artikels genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den die Arbeitnehmenden bezogen hätten, wenn sie an diesem Tag normal (gemäss geltendem Arbeitszeitkalender) gearbeitet hätten.**

4 **Die Entschädigung wird am Schluss der Lohnabrechnungsperiode bezahlt, in welche die ausgewiesenen Absenzen gefallen sind.**

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

1 **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:**

Rekruten	**80%**
Durchdiener während Grundausbildung[19]	**80%**
Durchdiener-Kader während der allgemeinen Grundausbildung	**80%**
Durchdiener Normaldienst[20] **während den ersten 4 Wochen**	**100%**

[16] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[17] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[18] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

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

[20] 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.

Durchdiener Normaldienst ab der 5. Woche	**80%**
Durchdiener-Kader während Beförderungsdienst in den ersten 4 Wochen	**100%**
Durchdiener-Kader während Beförderungsdienst ab der 5. Woche	**80%**
Normaldienst in den ersten 4 Wochen (WK)	**100%**
Normaldienst ab der 5. Woche	**80%** [21]

2 Entschädigungsvoraussetzungen: **Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis:**

a) vor dem Einrücken in den Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate gedauert hat oder

b) eingerechnet Militär-, Schutz- oder Zivildienst mehr als drei Monate dauert.

3 Lohnausfallberechnung: **Der Berechnung der Lohnausfälle werden der Stunden-, Wochen- oder Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung zur Anwendung gelangen.**

4 Abzüge: **Werden den Arbeitnehmenden aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge der Suva und des Parifonds Bau abgezogen, werden ihnen diese Beiträge nicht zurückerstattet; die Entschädigungen nach Abs. 1 dieses Artikels gelten als um diese Beiträge gekürzt.**

5 Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers nach Abs. 1 dieses Artikels übersteigen, fällt der darüber hinausgehende Betrag den Arbeitnehmenden zu.

6 Mit der Erfüllung der oben erwähnten Ansprüche ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a und 324b OR abgegolten.

[21] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

5. Entlöhnung

Art. 37 Mindestlöhne

1 **Die Mindestlöhne je Lohnklasse betragen in Schweizer Franken (CHF) im Monat bzw. in der Stunde (Einteilung siehe Anhang 4). Vorbehalten sind Spezialfälle nach Artikel 41 LMV.**[22]

Mindestlohn[23, 24]

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

2 **Der Mindestlohn pro Stunde wird nach folgender Formel errechnet: Mindestlohn pro Monat gemäss Abs. 1 dieses Artikels geteilt durch 176 (der Divisor ergibt sich aus Jahrestotalstunden dividiert durch Anzahl Monate; gegenwärtig: 2112 : 12 = 176).**

Hinweise auf die Basislöhne 2025:

a) Basislöhne ab dem 1. Januar 2025
(Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 5. November 2025, in Kraft seit 1. Januar 2025; AVE in Kraft seit 1. März 2025 [BRB vom 24. Januar 2025]).

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	6689/38.00	5976/33.95	5764/32.75	5447/30.95	4875/27.70
BLAU	6429/36.55	5894/33.50	5687/32.30	5311/30.20	4803/2730
GRÜN	6167/35.05	5818/33.05	5610/31.90	5174/29.40	4738/26.90

Hinweise auf die Basislöhne 2023–2024:

b) Basislöhne ab dem 1. Januar 2023
(Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 29. November 2022, in Kraft seit 1. Januar 2023; AVE in Kraft seit 1. Mai 2023 [BRB vom 6. April 2023]).

Zone	Lohnklassen				
	V	Q	A	B	C
ROT	6597/37.50	5893/33.50	5684/32.30	5372/30.50	4808/27.30
BLAU	6340/36.00	5813/33.05	5608/31.85	5238/29.75	4737/26.90
GRÜN	6082/34.55	5738/32.60	5533/31.45	5103/29.00	4673/26.55

[22] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[23] Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

[24] Für den Kanton Genf sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

Art. 38 Lohnklassen

1 **Für die in Art. 37 LMV festgelegten Mindestlöhne gelten folgende Lohnklassen:**

Lohnklassen		Voraussetzungen
		a) Bauarbeiter
C	**Bauarbeiter**	**Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse**
B	**Bauarbeiter mit Fachkenntnissen**	**Bauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bauberuflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation nach Art. 40 von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. In der Regel findet diese Beförderung nach spätestens dreijähriger (36 Monate, Berechnungsbasis Arbeitspensum 100%) Tätigkeit als Bauarbeiter in der Lohnklasse C (unter Einschluss von Einsätzen über Personalverleiher) statt. Bei einer Neuanstellung kann die Beförderung zusätzlich zur vorstehenden Frist nach einem Jahr Tätigkeit (12 Monate, Berechnungsbasis Arbeitspensum 100%) im entsprechenden Betrieb erfolgen. In jedem Fall kann der Betrieb die Beförderung auch nach Ablauf dieser Fristen sowie in den Folgejahren aufgrund ungenügender Qualifikation nach Art. 40 ablehnen unter Mitteilung an die zuständige paritätische Berufskommission. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B. Ausnahmen gemäss Art. 41 Abs. 1 lit. d bleiben vorbehalten.**
		b) Bau-Facharbeiter
A	**Bau-Facharbeiter**	**Absolvent der zweijährigen Ausbildung als Maurer EBA/Strassenbauer EBA. Bau-Facharbeiter ohne Berufsausweis, jedoch:** **1. mit einem anerkannten Kursausweis oder** **2. vom Arbeitgeber ausdrücklich als Bau-Facharbeiter anerkannt. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung A oder** **3. mit einem als nicht zur Lohnklasseneinteilung Q anerkannten ausländischen Fähigkeitszeugnis.**
Q	**Gelernter Bau-Facharbeiter**	**Bau-Facharbeiter, wie Maurer, Verkehrswegbauer (Strassenbauer) usw., mit einem anerkannten Berufsausweis (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis) und mindestens dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Berufslehrzeit gilt als Tätigkeit).**
		c) Vorarbeiter
V	**Vorarbeiter**	**Bau-Facharbeiter, der die eidg. Vorarbeiterprüfung mit Erfolg absolviert hat oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter ernannt wird.**

2 **Im Anhang 5 ist festgelegt, welche Grundbildungen, berufsorientierte Weiterbildungen und Ausweise für die Einreihung in die Lohnklassen A und Q berechtigen.**

Art. 39 Einreihung in die Lohnklassen

1 **Die Einreihung in die entsprechende Lohnklasse erfolgt** gemäss Art. 330b OR **bei der Anstellung durch den Arbeitgeber. Die Einteilung ist auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen.**

2 **Der anzuwendende Mindestlohn kann für einen Mitarbeiter der Lohnklasse Q im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre bei unbefristeter Festanstellung im 1. Jahr um höchstens 15%, im 2. Jahr um höchstens 10% und im 3. Jahr um höchstens 5% unterschritten werden.**

3 **Der anzuwendende Mindestlohn kann für den Absolventen eines eidgenössischen Berufsattests (EBA, Lohnklasse A) im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Berufslehre bei unbefristeter Festanstellung im 1. Jahr auf den Mindestlohn der Lohnklasse C gekürzt, im 2. Jahr um höchstens 15%, im 3. Jahr um höchstens 10% und im 4. Jahr um höchstens 5% unterschritten werden.**

Art. 40 Qualifikation und Lohnanpassung

Die Arbeitnehmenden werden jährlich in den letzten vier Monaten des Kalenderjahres vom Arbeitgeber qualifiziert. Die Qualifikation äussert sich über die Einsatzbereitschaft, die fachlichen Fähigkeiten, die Leistungsfähigkeit und das Sicherheitsverhalten der Arbeitnehmenden. Gleichzeitig wird der Lohn allfällig angepasst.

Art. 41 Lohnregelungen in Sonderfällen

1 ***Sonderfälle:*** **Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmenden sind die Löhne individuell schriftlich (Ausnahme lit. b) unter Hinweis auf diesen Artikel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu vereinbaren, wobei die festgelegten Mindestlöhne lediglich als Richtwert gelten:**

a) körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende;
b) Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben, Praktikanten, Schüler und Studenten, deren Beschäftigungsdauer nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;
c) branchenfremde Arbeitnehmende, deren Beschäftigungsdauer im Bauhauptgewerbe nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt;
d) Arbeitnehmende der Lohnklassen A bzw. B gemäss Art. 38 LMV, deren Lohnklasseneinteilung von einem neuen Arbeitgeber ausnahmsweise geändert wurde unter gleichzeitiger Meldung an die zuständige paritätische Berufskommission.

e) Arbeitnehmende, die bereits einen Lehrvertrag im Bauhauptgewerbe abgeschlossen haben, für die Übergangszeit bis zum Lehrbeginn im betreffenden Kalenderjahr. Wird die Lehre ohne Verschulden des Arbeitnehmenden nicht angetreten, ist nachträglich der Mindestlohn der Lohnklasse C geschuldet.

f) Arbeitnehmende, die im Rahmen einer von der zuständigen paritätischen Kommission im Sinne dieses Artikels genehmigten Integrationsvorlehre praktisch tätig sind, für die Dauer von maximal zwölf aufeinanderfolgenden Monaten; die SVK kann für analoge Ausbildungsgänge vergleichbare Ausnahmen gewähren.

2 Meinungsverschiedenheiten: **Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes kann die zuständige paritätische Berufskommission angerufen werden.**

Art. 42 Akkordlohn

1 Schriftliche Vereinbarung: **Durch schriftliche Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden kann vereinbart werden, dass die aus dem LMV abzuleitenden Ansprüche im Akkordlohn bzw. in den Leistungsprämien enthalten sind.**

2 Fehlen einer schriftlichen Vereinbarung: **Fehlt eine solche schriftliche Vereinbarung, gelten die im LMV enthaltenen Bestimmungen betreffend 13. Monatslohn, Ferien, Feiertagsentschädigung und Krankentaggeld-Versicherung auch für die vom Arbeitgeber im Akkordlohnverhältnis direkt beschäftigten Arbeitnehmenden. Die gleiche Regelung gilt für Arbeitnehmende, die neben dem festen Lohn noch eine Leistungsprämie erhalten.**

Art. 43 Entlöhnung

Monatlich ausgeglichene Entlöhnung: **Wird der Lohn aufgrund der gearbeiteten Stunden ausbezahlt, sind bei einem mehr als sieben Monate dauernden Arbeitsverhältnis die Stunden auf eine durchschnittliche Monatsleistung so umzurechnen, dass ein entsprechend konstanter Lohn monatlich ausgerichtet wird. Es wird dabei von folgender Berechnung ausgegangen: Stundenlohn x Jahrestotalstunden geteilt durch 12.**

Art. 44 Lohnauszahlung

Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat bargeldlos entrichtet; Barzahlungen haben keine befreiende Wirkung. **Arbeitnehmende haben – unabhängig ihrer Entlöhnungsart – Anspruch auf eine monat-**

liche, detaillierte Lohnabrechnung, welche neben dem Lohn auch eine Abrechnung der gearbeiteten Stunden zu enthalten hat.

6. Dreizehnter Monatslohn

Art. 45 Anspruch auf den dreizehnten Monatslohn

Die Arbeitnehmenden haben ab Anstellungsbeginn im Betrieb Anspruch auf den 13. Monatslohn. Hat das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, so besteht ein Pro-rata-Anspruch.

Art. 46 Regeln für die Auszahlung

1 ***Auszahlung bei ganzjährigem Arbeitsverhältnis:*** **Hat ein Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres gedauert, werden den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden Ende des Jahres 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang 6) zusätzlich vergütet. Den im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden sowie den Arbeitnehmenden mit ausgeglichener monatlicher Zahlung wird Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn (Berechnung siehe Tabelle im Anhang 6) zusätzlich ausbezahlt.**

2 Mittels schriftlicher Vereinbarung können Arbeitgeber und Arbeitnehmende festhalten, dass eine anteilsmässige, halbjährliche Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgen kann, auch wenn das Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres dauert. Mit quellensteuerpflichtigen Arbeitnehmenden kann zudem eine monatliche Auszahlung des 13. Monatslohnes vereinbart werden. Die Auszahlung des 13. Monatslohnes ist in jedem Fall auf der monatlichen Lohnabrechnung separat auszuweisen.

3 ***Pro-rata-Auszahlung:*** **Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, werden den Arbeitnehmenden anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8,3% des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes (Berechnung gemäss Tabelle im Anhang 6) bezahlt.**

4 ***Ferienentschädigung:*** **Auf dem 13. Monatslohn wird keine Ferienentschädigung ausgerichtet.**

7. Lohnanpassung

Art. 47 Grundsatz

1 Die Entwicklung der Mindest- und Effektivlöhne richtet sich während der vereinbarten Vertragsperiode nach den in der Übergangsbestimmung von Art. 71 LMV festgelegten Mechanismen.

2 In den Verhandlungen um den auf diese Vertragsperiode folgenden LMV legen die Vertragspartien fest, wie sich die Löhne entwickeln.

8. Lohnzuschläge und Auslagenersatz

Art. 48 Allgemeines

1 **Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit sind Arbeitsstunden innerhalb der Tagesarbeit zuschlagsfrei, abgesehen von allfälligen Zuschlägen für Überstunden oder Sonntagsarbeit. Als Tagesarbeit gilt vom 1. April bis 30. September die Zeit zwischen 05.00 und 20.00 Uhr, vom 1. Oktober bis zum 31. März zwischen 06.00 und 20.00 Uhr.**

2 Sofern der Arbeitgeber nach Massgabe der Art. 28 LMV (Überstunden) sowie Art. 50 LMV (vorübergehende Nachtarbeit) und 51 LMV (Sonntagsarbeit) Lohnzuschläge zu entrichten hat, bleiben anders lautende, gleichwertige Vereinbarungen in den lokalen GAV vorbehalten.

3 **Die Zuschläge nach Art. 28 (Überstunden) sowie Art. 50 (vorübergehende Nachtarbeit), Artikel 29 Abs. 3 (Samstagsarbeit) und Art. 51 LMV (Sonntagsarbeit) werden nicht miteinander kumuliert. Es wird jeweils der höhere Ansatz angewendet.**

Art. 49 Reisezeit[25]

1 Die Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle zählt nicht zur Jahresarbeitszeit gemäss Art. 26 LMV. Sie ist vorbehältlich Absatz 3 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 Mehr- und Minderstundenkonto gutzuschreiben und wird nicht im Folgemonat ausbezahlt.

2 Beim Einsatz von vermittelten Arbeitnehmern hat der Einsatzbetrieb dafür zu sorgen, dass für die vermittelten Arbeitnehmenden die gleiche Sammelstelle vereinbart wird, wie für das fest angestellte Personal.

[25] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026.

3 Bis zu 20 Minuten Reisezeit (An- und Rückreise gemessen mit Google-Maps) von der Sammelstelle zur Baustelle werden mit der Baustellenzulage gemäss Art. 55 LMV abgegolten. Bis zu 10 Minuten zusätzliche Reisezeit können als Arbeitszeit im Sinne von Art. 26 LMV abgerechnet werden anstelle der Auszahlung.

3bis Die pauschal gemäss Abs. 3 abgegoltene Reisezeit beträgt in bis zum 31. Dezember 2028 30 Minuten und bis zu 31. Dezember 2029 25 Minuten.

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

Art. 50 Vorübergehende Nachtarbeit

***1* Für Arbeitsstunden innerhalb der Zeitspanne zwischen 20.00 und 05.00 Uhr vom 1. April bis 30. September bzw. zwischen 20.00 und 06.00 Uhr vom 1. Oktober bis zum 31. März sind auszurichten:**
a) bei einer Dauer der Arbeit bis zu 1 Woche: 50% Lohnzuschlag
b) bei einer Dauer der Arbeit über 1 Woche: 25% Lohnzuschlag

2 Anderslautende gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen, insbesondere im Untertagbau, bleiben vorbehalten.

Art. 51 Sonntagsarbeit

Für Sonntagsarbeit ist ein Lohnzuschlag von 50% auszurichten. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit von Samstag 17.00 Uhr bis Montag 05.00 Uhr vom 1. April bis 30. September bzw. 06.00 Uhr vom 1. Oktober bis zum 31. März und an anerkannten Feiertagen von 00.00 bis 24.00 Uhr.

Art. 52 Arbeit im Wasser oder Schlamm[26]

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 oder hüfthohe Stiefel	**30%**
b) Hose für die Arbeit im Wasser	**50%**

[26] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

Art. 53 Untertagarbeiten[27]

1 **Arbeitnehmende, die im Untertagbau eingesetzt werden, haben Anspruch auf zusätzliche Zuschläge gemäss der Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten (Anhang 10).**

2 **Als «Untertagbauten» gelten Tunnel, Stollen, Kavernen, Schächte und Rohrvortriebe, die bergmännisch[28] unter der Erdoberfläche erstellt, erweitert oder 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. 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. 54 Zulage bei dauernder Nachtschichtarbeit

1 **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 haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Zulage von 2 Franken pro Stunde.**

2 ***Gleichwertige andere Regelung:*** **Es kann auch eine andere, den Besonderheiten der Arbeit oder der Baustelle Rechnung tragende, gleichwertige Zulage vereinbart werden.**

3 ***Keine Kumulation der Zulage:*** **Diese Zulage wird nicht zusätzlich zur Zulage für vorübergehende Nachtarbeit (Art. 50 LMV) bezahlt.**

---

[27] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[28] Mit «bergmännisch» sind Untertagarbeiten gemeint, unabhängig vom Vortriebsverfahren, wie Sprengvortrieb, Vortrieb mit Tunnelbohrmaschine, Vortrieb mit Teilschnittmaschine, Schildbauweise usw.

Art. 55 Auslagenersatz

1 **Werden Arbeitnehmende auf auswärtige Arbeitsorte versetzt, so sind ihnen die erforderlichen Aufwendungen zu vergüten (Art. 327a und 327b OR).**

2 **Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegung anstelle einer Barentschädigung. Fehlt die entsprechende betriebliche Verpflegungsmöglichkeit oder können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, ist ihnen eine Mittagessenentschädigung von mindestens 16 Franken auszurichten.** Die Vertragsparteien der lokalen GAV können einen höheren Ansatz vereinbaren. Sie können zusätzliche Bestimmungen erlassen, die unter anderem die Einzelheiten der Anspruchsberechtigung regeln.

3 **Benutzen Arbeitnehmende auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens 70 Rappen je Kilometer Dienstfahrt.**

4 **Der Betrieb richtet eine Baustellenzulage von mindestens 9 Franken 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.**[29]

4bis **Die Baustellenzulage beträgt in Abweichung von Abs. 4 bis 31. Dezember 2026 4 Franken, ab 1. Januar 2027 6.50 Franken und ab 1. Januar 2028 9 Franken.**[30]

9. Krankheit

Art. 56 Krankentaggeld-Versicherung

1 ***Versicherungspflicht:*** **Der Arbeitgebende ist verpflichtet, zugunsten der dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.**

2 ***Beginn des Versicherungsschutzes:*** **Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Tag, an dem die Arbeitnehmenden aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnehmen oder hätten aufnehmen müssen.**

[29] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[30] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

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).**[31]

4 **Die Versicherung beinhaltet folgende minimalen Leistungen:**

a) 80% des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes nach Ablauf des unbezahlten Karenztages.[32]

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 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.[33]

c) Während der Krankheitszeit ist der Arbeitnehmende von der Prämientragung befreit.

6 Lohnbasis/Tagesverdienst: **Basis für das Taggeld ist der wegen Krankheit ausfallende, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechen-**

[31] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[32] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[33] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

de zuletzt bezahlte Lohn. Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.

7 ***Maximale Höhe der Versicherungsleistungen:*** **Die Lohnersatzleistungen bei Arbeitsverhinderung können dann und insoweit gekürzt werden, als sie das wegen des Versicherungsfalles entgangene Nettoeinkommen übersteigen. Die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung darf nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung (zuzüglich Anteil 13. Monatslohn).**

8 ***Versicherungsvorbehalte:*** **Arbeitsunfähigkeiten infolge Wiederauftreten von schweren Leiden, für die der Versicherte vor Eintritt in die Versicherung behandelt worden ist, werden nach folgender Skala entschädigt:**

Wiederauftreten des Leidens während der ununterbrochenen Anstellungsdauer in einem dem LMV unterstellten Betrieb:	Maximale Leistungsdauer je Krankheitsfall:
bis 6 Monate	4 Wochen
bis 9 Monate	6 Wochen
bis 12 Monate	2 Monate
bis 5 Jahre	4 Monate

Die volle Leistung wird gewährt, sobald der Versicherte ununterbrochen 5 Jahre im schweizerischen Bauhauptgewerbe tätig gewesen ist. Unterbrüche von weniger als 90 Tagen (bzw. 120 Tagen für saisonal Beschäftigte und Kurzaufenthalter) werden nicht berücksichtigt.

9 ***Ende des Versicherungsschutzes:***

a) Der Versicherungsschutz erlischt in folgenden Fällen:
- **mit dem Austritt aus dem versicherten Personenkreis bzw. aus dem Arbeitsverhältnis;**
- **wenn der Versicherungsvertrag aufgehoben oder sistiert wird;**
- **wenn das Leistungsmaximum erreicht ist.**

b) Für Versicherungsfälle, die während der Dauer des Versicherungsschutzes eingetreten sind, sind die Leistungen bis zur Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, maximal bis zur Leistungsgrenze gemäss Abs. 4 dieses Artikels auszurichten.

10 ***Übertritt in die Einzelversicherung:***

a) Arbeitnehmende haben das Recht beim Austritt aus der kollektiven Krankentaggeldversicherung innert 90 Tagen in die Einzelversicherung überzutreten.

b) Die Arbeitnehmenden sind rechtzeitig schriftlich über das Übertrittsrecht zu informieren.

c) Es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken, und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs.

11 Haftung des Arbeitgebers:

a) Soweit die Versicherung die oben umschriebenen Leistungen zu erbringen hat, sind sämtliche Leistungen aus Artikel 324a OR im Krankheitsfall des Arbeitnehmers abgegolten.

b) Bei Arbeitnehmenden, für welche die Krankentaggeld-Leistungen nicht oder nur unter Vorbehalt versichert werden können, hat der Arbeitgeber Leistungen nach Art. 324a OR zu erbringen.

c) Der Arbeitgeber haftet nicht für Leistungsverweigerungen der Versicherung, die auf eine vom Arbeitnehmer verschuldete Verletzung von Versicherungsbedingungen zurückzuführen sind, soweit der Arbeitgeber seiner Informationspflicht nachgekommen ist.

d) Soweit diese Ansprüche durch einen Versicherungsvertrag nicht erfüllt sind, haftet der Arbeitgeber für allfällige Differenzen. Er ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden über die Versicherungsbedingungen und einen allfälligen Wechsel des Versicherers zu informieren.

12 Örtlicher Geltungsbereich:

a) Die Versicherung gilt weltweit. Sie tritt ausser Kraft, sobald sich der Versicherte länger als drei Monate im Ausland aufgehalten hat (das Fürstentum Liechtenstein gilt nicht als Ausland). Bei Auslandaufenthalt von mehr als drei Monaten hat der Versicherte Anspruch auf Krankentaggeld, sofern er sich in einer stationären medizinischen Betreuung aufhält und die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist.

b) Ein erkrankter Versicherter, der sich ohne ausdrückliche Zustimmung des Versicherers ins Ausland begibt, hat erst vom Zeitpunkt seiner Rückkehr in die Schweiz an wieder Anspruch auf Leistungen.

c) Für ausländische Arbeitnehmende, die weder den Status des Jahresaufenthalters noch eine Niederlassungsbewilligung besitzen, erlischt jede Leistungspflicht des Versicherers mit dem Ablauf der Arbeitsbewilligung oder dem Verlassen der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein, ausgenommen bei nachweisbar medizinisch notwendigen stationären Aufenthalten in der Schweiz, unter Vorlage der entsprechenden Bewilligung der zuständigen Behörde.

d) Der Grenzgänger ist hinsichtlich seiner Ansprüche gegenüber der Versicherung gleich zu behandeln wie jeder andere Versicherte, der sich in derselben gesundheitlichen und versicherungsrechtlichen Lage befindet. Dies gilt, solange er in der benachbarten Grenzzone

wohnt und dort den von der Versicherung für notwendig erachteten medizinischen und administrativen Kontrollen zugänglich bleibt. Allerdings darf die Versicherung ihre Leistungen vom Zeitpunkt an einstellen, ab dem der Versicherte seinen Wohnsitz von der benachbarten Grenzzone endgültig in eine andere ausländische Gegend verlegt.

e) Vorbehalten bleiben Ansprüche aufgrund der bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und den Staaten der Europäischen Union/ EFTA.

Art. 57 aufgehoben

10. Allgemeine Rechte und Pflichten, Sanktionen

Art. 58 Verbot der Schwarzarbeit

1 **Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Arbeitnehmenden keine entgeltliche Berufsarbeit für einen Dritten leisten, sofern sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenzieren.**

2 **Zur Feststellung von Schwarzarbeiten führen die zuständigen paritätischen Berufskommissionen Kontrollgänge durch.**

3 **Bei Zuwiderhandlung gegen dieses Verbot der Schwarzarbeit kann die zuständige paritätische Berufskommission – je nach Bedeutung des einzelnen Falles – eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe gegenüber dem Arbeitnehmer von höchstens 3000 Franken aussprechen.** Diese Konventionalstrafe durch die paritätische Berufskommission direkt beim Arbeitnehmer eingefordert. Im Wiederholungsfalle kann der Arbeitgeber ausserdem den Arbeitsvertrag aus wichtigen Gründen sofort auflösen. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.

4 **Gegen Arbeitgeber, welche wissentlich entgeltliche Schwarzarbeit ausführen lassen oder unterstützen, kann eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe nach Massgabe von Abs. 3 dieses Artikels ausgesprochen werden.**

Art. 59 Vertragswidriges Verhalten der Arbeitnehmenden

1 **Erfüllen Arbeitnehmende einen oder mehrere der in Abs. 2 dieses Artikels aufgeführten Tatbestände, so haben sie dem Arbeitgeber für jeden dieser Tatbestände (allenfalls kumulativ) einen Viertel eines durchschnittlichen Monats-Grundlohnes als Entschädigung zu entrichten.**

Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

2 **Die Entschädigungspflicht der Arbeitnehmenden entsteht bei:**

a) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes der Arbeitsaufnahme, wobei folgende Toleranzfristen gelten:
   1. 10 Tage bei erstmals in die Schweiz einreisenden ausländischen Arbeitnehmenden;
   2. 5 Tage bei allen übrigen in die Schweiz einreisenden Arbeitnehmenden;

b) verschuldeter Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Zeitpunktes für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, wobei eine Toleranzfrist von 2 Tagen gilt;

c) verschuldeter Nichteinhaltung der einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung bezüglich Feriendauer und -bezug, wobei eine Toleranzfrist von 2 Tagen gilt.

3 **Sind die Voraussetzungen für die Entschädigungspflicht gegeben, so hat der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmenden spätestens bis zum Ablauf der nachfolgenden Zahltagsperiode schriftlich darüber zu orientieren.**

4 **Treten die Arbeitnehmenden ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlassen sie sie fristlos, so gilt Art. 337d OR. Macht der Arbeitgeber von diesem gesetzlichen Anspruch Gebrauch, so entfällt sein Anspruch nach Abs. 2 und 3 dieses Artikels.**

11. Besondere Bestimmungen

Art. 60 Mitwirkung[34]

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**

[34] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

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 Arbeitnehmenden zu führen. Die Vertragsparteien des LMV können auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmenden beigezogen werden.**

Art. 61 Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen

Die Vertragsparteien des LMV regeln in einer Zusatzvereinbarung die hygienischen und baulichen Anforderungen an Unterkünfte für Arbeitnehmende sowie die notwendigen Massnahmen zur Aufrechterhaltung von Ordnung und Hygiene auf Baustellen («Unterkunftsvereinbarung»). Diese Zusatzvereinbarung ist integrierender Bestandteil des LMV.

DRITTER TEIL: Vollzugs- und Schlussbestimmungen

1. Vollzug der normativen Bestimmungen

Art. 62 Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrags

1 Für die Anwendung und Durchsetzung des LMV in Anwendung von Art. 14 Abs. 2 LMV sowie gestützt auf die Art. 357a und 357b OR für die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten im Vertragsgebiet der lokalen Vertragsparteien sind die Vertragsparteien des lokalen GAV zuständig.

2 **Es bestehen lokale paritätische Berufskommissionen (PBK) in der Rechtsform eines Vereins.** Die Statuten sind von den Vertragsparteien des LMV zu genehmigen. **Bestellte lokale paritätische Berufskommissionen sind ausdrücklich ermächtigt, den LMV während seiner Gültigkeit zu vollziehen.**

3 **Die lokalen paritätischen Berufskommissionen sind zur Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs der Vertragsparteien gemäss Art. 357b OR in eigenem Namen auch in gerichtlichen Verfahren befugt.**

4 Mitglieder der lokalen paritätischen Berufskommissionen sind in der Regel die lokalen Vertretungen der LMV-Vertragsparteien.

5 **Für alle Untertagbauten besteht die paritätische Kommission Untertagbau, welche in der Zusatzvereinbarung «Untertagbauvereinbarung» geregelt ist.**

6 ***Befugnisse und Aufgaben:***

a) **Die lokale paritätische Berufskommission hat die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des LMV inklusive deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen, sofern im LMV** oder in einer anderen Vereinbarung **keine andere Lösung getroffen wurde,** und den lokalen GAV anzuwenden und durchzusetzen sowie allfällige Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten über die Anwendung des lokalen GAV zu schlichten;

b) **insbesondere obliegen ihr folgende Aufgaben und Befugnisse gemäss Art. 357b Abs. 1 OR:**[35]

[35] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

1. **die Durchführung von Baustellen- und Lohnkontrollen entweder auf Einzelanzeige hin oder systematisch;**[36]
2. **Prüfung und die Feststellungen über die Unterstellung von inländischen Betrieben oder Betriebsteilen unter den LMV:**[37]
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. allfällige Mitteilung an Behörden, wie kantonale Arbeitsämter, öffentliche schweizerische Bauherrschaften, bei rechtskräftig beurteilten Verstössen gegen den LMV (inkl. lokaler GAV).

Art. 63 Verfahren

1 Verfahren: **Die paritätische Berufskommission führt ihre Verfahren nach rechtsstaatlichen Grundsätzen durch (die Einzelheiten werden von der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission SVK in einem für alle paritätischen Berufskommissionen verbindlichen Reglement festgelegt).**

2 Kontrollen: **Die paritätische Berufskommission:**

a) **beschliesst einen Betrieb bezüglich Einhaltung des LMV zu kontrollieren bzw. kontrollieren zu lassen, sofern der Betrieb seinen Sitz in ihrem Zuständigkeitsgebiet hat bzw. die Baustelle sich in diesem Gebiet befindet. In den anderen Fällen benachrichtigt sie die zuständige paritätische Berufskommission;**
b) **führt in der Regel unter schriftlicher Voranzeige eine Kontrolle bezüglich Einhaltung des LMV durch und kontrolliert Baustellen, soweit sich der Sitz des Betriebes bzw. die Baustelle in ihrem Zustän-**

[36] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).
[37] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

digkeitsgebiet befindet. Sie kann Rechtshilfe bei anderen lokalen paritätischen Berufskommissionen anfordern;

c) erstellt über ihre Kontrolltätigkeit einen Kontrollbericht, welcher dem betroffenen Betrieb zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist zugestellt wird;

d) kann die Aufgaben gemäss lit. b und c auch durch einen spezialisierten Dritten vornehmen lassen.

3 Beschluss: **Die paritätische Berufskommission fasst nach Abschluss der Untersuchung einen schriftlichen Beschluss, der den eigentlichen Beschluss sowie eine Begründung zu enthalten hat. Im Beschluss ist festzuhalten:**

a) ob das Verfahren ohne Folgen eingestellt wird oder

b) ob neben der Feststellung der Verletzung des LMV bzw. des lokalen GAV **eine Verwarnung oder eine Sanktion ausgesprochen wird,**

c) ob eine allfällige Mitteilung an die Behörden erfolgt **und**

d) die Tragung (Verlegung) der Kontroll- und Verfahrenskosten.

4 **Die paritätische Berufskommission kann im Einzelfall beschliessen, dass Arbeitnehmende, denen aufgrund einer abgeschlossenen Lohnbuchkontrolle noch Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber zustehen, über ihre jeweiligen Ansprüche informiert werden.**

5 Zuständigkeit: **Für den Beschluss zuständig ist die paritätische Kommission am Sitz des betroffenen Betriebes; sie wird auch tätig, falls ihr eine andere paritätische Kommission eine allfällige Verletzung von LMV-Bestimmungen mitteilt. Bei Betrieben mit Sitz im Ausland ist die paritätische Kommission am Ort der Baustelle zuständig. Besondere Regelungen, wie bei Untertagbauarbeiten oder bei Arbeiten des Grund- und Spezialtiefbaus, bleiben vorbehalten.**

6 Rechtshilfe: **Verweigert eine angerufene paritätische Berufskommission die anbegehrte Rechtshilfe gemäss Abs. 2 dieses Artikels (lit. a und c), bestimmt die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK die für die Kontrolle und die allenfalls zu ergreifenden Sanktionen zuständige paritätische Berufskommission.**

Art. 64 Lokales Schiedsgericht: Bestellung und Aufgaben

1 Die Vertragsparteien des lokalen GAV, welche über ein gewähltes und funktionierendes Schiedsgericht verfügen, können in den ersten drei Monaten nach Inkrafttreten des LMV für ihr Vertragsgebiet ein lokales Schiedsgericht bestätigen. Dieses setzt sich zusammen aus einem Juristen mit arbeitsrechtlichen Fachkenntnissen als Obmann, der gemeinsam von den lokalen Vertretungen der LMV-Vertragsparteien bestellt wird, und aus

je zwei sachverständigen Schiedsrichtern, die ebenfalls von den lokalen Vertretungen der LMV-Vertragsparteien bezeichnet werden. Ist eine Einigung über den Obmann in der gesetzten Frist nicht möglich, so wird er von der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission innert zweier Monate nach Anrufung durch eine Vertragspartei bezeichnet.[38]

2 Das lokale Schiedsgericht ist sachlich zuständig für:

a) die Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den lokalen Vertragsparteien in Fällen, in denen sich die paritätische Berufskommission nicht zu einigen vermag (Art. 65 LMV);
b) die Beurteilung von Beschlüssen der paritätischen Berufskommission gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Betroffene Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmende, welche nicht Mitglieder der LMV-Vertragsparteien sind, müssen schriftlich das Schiedsgericht anerkennen;
c) Klagen der paritätischen Berufskommission gegen beteiligte Arbeitgeber und Arbeitnehmende.

3 Das Verfahren vor dem lokalen Schiedsgericht bestimmt sich nach der Zivilprozessordnung; als Sitz gilt der schweizerische Sitz des Betriebes. Bei kantonsübergreifenden Vertragsgebieten bestimmt das Schiedsgericht Sitz und Verfahren.

Art. 65 Einigungsverfahren bei Streitigkeiten zwischen den lokalen Vertragsparteien

1 Die paritätische Berufskommission behandelt unter Vorbehalt von Art. 12 Abs. 5 LMV unverzüglich Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten.

2 Findet die lokale paritätische Berufskommission keine Einigung, kann gemeinsam oder jede Seite für sich das lokale Schiedsgericht mittels Klage anrufen. Die sachliche Zuständigkeit bestimmt sich nach Art. 64 Abs. 2 LMV.

3 Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde.

4 Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der paritätischen Berufskommission und vor dem Schiedsgericht ist jegliche Auseinandersetzung über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. Eine sachliche Information der Mitglieder der Vertragsparteien ist gestattet.

[38] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026.

5 Die paritätische Berufskommission sowie das Schiedsgericht haben lediglich die Befugnis, Fragen und Differenzen über die Auslegung und Anwendung bestehender gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen zu behandeln. Jeglicher Erlass neuen Rechts ist für sie ausgeschlossen und ausdrücklich den Vertragsparteien des LMV bzw. den Vertragsparteien des lokalen GAV soweit vorbehalten.

Art. 66 Informationssystem Allianz Bau

1 Die Vertragsparteien unterstützen und beteiligen sich am branchen- und regionsübergreifenden Informationssystem Allianz Bau und treten dem paritätischen Verein ISAB bei. Die PBK als Vollzugsorgane sorgen für die zeitgerechte Lieferung der für den Betrieb von ISAB notwendigen Vollzugsinformationen.

2 Werden von LMV unterstellten Betrieben Aufträge an Subunternehmer vergeben, so hat der Hauptbetrieb zu überprüfen, ob eine GAV-Bescheinigung, welche Auskunft über durchgeführte Kontrollen und über die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen des auf den Subunternehmer anwendbaren GAV gibt, vorliegt. Liegen gemäss GAV-Bescheinigung zum Zeitpunkt der Vergabe GAV-Verfehlungen vor, darf der Subunternehmer nicht eingesetzt werden. Halten sich Betriebe nicht an diesen Grundsatz, so spricht die paritätische Kommission Sanktionen gemäss Art. 67 LMV aus.

3 Die Vertragsparteien betrachten die ISAB Card als wirksames Instrument des GAV-Vollzuges, um die Kontrolltätigkeit vor Ort zu vereinfachen und effizienter auszugestalten. Sie fordern die unterstellten Betriebe dazu auf, ihre Mitarbeitenden mit ISAB Cards auszustatten.[39]

Art. 67 Sanktionen

***1* Stellt die paritätische Berufskommission fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbaren Parteien aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen.**

***2* Die paritätische Berufskommission ist berechtigt:**
a) eine Verwarnung auszusprechen;
b) eine Konventionalstrafe bis zu 50 000 Franken zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;

[39] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026.

c) die Kontroll- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen;
d) die in Art. 58 LMV (Verbot der Schwarzarbeit) vorgesehenen Sanktionen zu verhängen.

3 **Die für die Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen vorgesehenen Sanktionen können von der paritätischen Berufskommission auch ausgefällt werden, wenn der Betrieb vorsätzlich falsche Angaben zu seinen Mitarbeitern macht** oder in anderer Weise die ISAB Card unrechtmässig erwirkt **oder Kontrollverfahren vereitelt.**

4 **Die Kontroll- und Verfahrenskosten sind denjenigen Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern aufzuerlegen, welche Bestimmungen des LMV verletzt haben oder die, sofern keine Zuwiderhandlung gegen den LMV festgestellt worden ist, Anlass zur Kontrolle und/oder zum Verfahren gegeben haben.**

5 **Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber und die fehlbaren Arbeitnehmenden von künftigen Verletzungen des LMV abgehalten werden. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nachfolgenden Kriterien, wie:**
a) Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen (siehe Abs. 2 lit. b dieses Artikels);
b) Verletzung der nichtgeldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
c) einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen; Eine mehrmalige Verletzung gilt als schwere Verletzung
d) Grösse des Betriebes;
e) Umstand, ob die fehlbaren Arbeitnehmenden oder der fehlbare Arbeitgeber, der in Verzug gesetzt wurde, seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist;
f) Umstand, ob die Arbeitnehmenden ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen bzw. ob damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

6 **Eine verhängte Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen der paritätischen Berufskommission zu zahlen. Die paritätische Berufskommission verwendet den Betrag für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV.**

2. Schlussbestimmungen

Art. 68 Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts

Soweit sich im LMV keine Bestimmungen finden, gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR).

Art. 69 Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Die Vertragsparteien des LMV anerkennen Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

Art. 70 Dauer des LMV

1 Der LMV 2026–2031 tritt am 1. Januar 2026 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2031.[40]

2 In Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels gelten die Bestimmungen von Art. 10 Abs. 7 des LMV für die Dauer und Auflösung des Parifonds Bau.

3 Bezüglich der Möglichkeit einer vorzeitigen Auflösung dieses Vertrages gelten die Bestimmungen von Art. 71 Abs. 6 LMV.[41]

Art. 71 Übergangsbestimmungen[42]

***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.**

3 Die in Art. 49 Abs. 1 LMV 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.

---

[40] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026.
[41] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026.
[42] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

4 Während der Vertragsperiode finden keine Lohnverhandlungen statt. Davon ausgenommen sind Verhandlungen, falls die Jahresteuerung (Indexstand per 30. September gegenüber Vorjahr) über 2% liegt. Während der Dauer des Vertrages werden die Effektivlöhne per 01.01. eines Jahres entsprechend dem in der Vereinbarung zum LMV 2026 vom 12. Dezember 2025 enthaltenen Mechanismus berechnet, veröffentlicht und zur Allgemeinverbindlicherklärung beantragt.

5 Die Mindestlöhne werden per 01. Januar jeden Jahres unter Vorbehalt der Auflösung des Vertrages gemäss Abs. 6 dieses Artikels 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.

6 Können sich die Vertragsparteien des LMV bei Lohnverhandlungen gemäss Abs. 4 und 5 dieses Artikels bis zum 31. Oktober nicht einigen, kann jede Vertragspartei den LMV unter Einhaltung einer Frist von einem Monat auf den 31. Dezember auflösen.

7 Für den Anhang 13 «Genf» verhandeln die lokalen Vertragsparteien bis zum 23. Januar 2026 eine für sie akzeptable Regelung. Die nationalen Vertragsparteien verpflichten sich, dieses Ergebnis im Rahmen von Anhang 13 «Genf» allgemeinverbindlich zu erklären. Finden die lokalen Vertragsparteien keine Lösung, dann wird die nationale Lösung angewendet und die lokalen Vertragsparteien erhalten eine ausserterminliche Kündigungsmöglichkeit für Anhang 13 mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf Ende 2026.

Anhänge

Die nachfolgenden Anhänge sind integrierende Bestandteile des LMV. Die allgemeinverbindlich erklärten Textteile sind in den Anhängen in Fettschrift hervorgehoben.

Anhang 1	Betrieblicher Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV
Anhang 2	Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge
Anhang 3	Anschlussverträge
Anhang 4	Mindestlöhne 2026
Anhang 5	Regelungen zur Lohnklasseneinreihung
Anhang 6	Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Art. 31 Abs. 2 LMV) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Art. 46 LMV)
Anhang 7	Richtlinie über Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe
Anhang 8	aufgehoben
Anhang 9	Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen «Unterkunftsvereinbarung»
Anhang 10	Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»
Anhang 11	Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»
Anhang 12	Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe
Anhang 13	Zusatzvereinbarung «Genf»

Adressen der paritätischen Kommissionen des Bauhauptgewerbes

Anhang 1	Betrieblicher Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV	1
Anhang 2	Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge	2
Anhang 3	Anschlussverträge	3
Anhang 4	Mindestlöhne 2026	4
Anhang 5	Regelungen zur Lohnklasseneinreihung	5
Anhang 6	Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Art. 31 Abs. 2 LMV) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Art. 46 LMV)	6
Anhang 7	Richtlinie über Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe	7
Anhang 8	aufgehoben	8
Anhang 9	Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hy-giene und Ordnung auf Baustellen «Unterkunftsvereinbarung»	9
Anhang 10	Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»	10
Anhang 11	Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»	11
Anhang 12	Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe	12
Anhang 13	Zusatzvereinbarung «Genf»	13

Anhang 1

Betrieblicher Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV

Betrieblicher Geltungsbereich gemäss Art. 2 LMV

Gültig mit LMV 2026

In Ergänzung von Art. 2 LMV legen die LMV-Vertragsparteien den betrieblichen Geltungsbereich wie folgt fest:

Art. 1 Betrieblicher Geltungsbereich (Art. 2 Abs. 1 LMV)

Zum betrieblichen Geltungsbereich gehören insbesondere:

a) Betriebe, deren Zweck die gewerbsmässige Erstellung von Bauten aller Art ist;
b) Betriebe, welche gewerbsmässig bauliche Leistungen erbringen, die mit oder ohne Lieferung von Stoffen oder Bauteilen der Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen oder sonstige bauliche Leistungen erbringen.

Art. 2 Betriebliche Tätigkeiten (Art. 2 Abs. 2 LMV)

Betriebe, welche insbesondere folgende Tätigkeiten ausüben:

1. Aufstellen von Gerüsten und Bauaufzügen,
2. Bauten- und Metallschutzarbeiten,
3. Abdichtungsarbeiten jeglicher Art,
4. Aptierungs- und Drainierungsarbeiten, wie das Entwässern von Grundstücken und urbar zu machenden Bodenflächen inkl. Grabräumungsarbeiten und Faschinierungsarbeiten und Brunnenbauarbeiten sowie chemische Bodenverfestigungen,
5. Sanierungsarbeiten jeglicher Art von Bauwerken und Bauwerksteilen,
6. Bauaustrocknungsarbeiten,
7. Beton- und Stahlbetonarbeiten inkl. die entsprechenden Betonschutzarbeiten und Betonsanierungsarbeiten, unabhängig den verwendeten Mitteln und Materialien, wie Kunststoffe oder chemische Mittel,
8. Bohrarbeiten,
9. Dämm- (Isolier-)Arbeiten, wie Wärme-, Kälte-, Schallschutzarbeiten, Errichtung von Schallschutzwänden,
10. Erdbewegungsarbeiten, wie Wegbau, Meliorationsbau, Wildbach- und Lawinenverbau, Sportanlagenbau,
11. Fassadenbauarbeiten,
12. Fertigbauarbeiten, wie Einbauen oder Zusammenfügen von Fertigbauteilen zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken,
13. Fugarbeiten an Bauwerken, wie Verfugungen von Verblendmauerwerk usw.,
14. Glasstahlbetonarbeiten sowie Vermauern und Verlegen von Glasbausteinen,

15. Herstellung und Transport von nicht lagerfähigen Baustoffen, wie Beton- und Mörtelmischungen (Transportbeton und Fertigmörtel), wenn mit dem überwiegenden Teil der hergestellten Baustoffe die Baustellen des herstellenden bzw. transportierenden Betriebes, eines anderen Betriebes desselben Unternehmers oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen versorgt werden,
16. Hochbauarbeiten jeglicher Art,
17. Holzschutzarbeiten an Bauteilen,
18. Kanalbauarbeiten,
19. Maurerarbeiten jeglicher Art,
20. Naturstein- und Naturwerk(bau)arbeiten,
21. Rammarbeiten,
22. Rohrleitungsbau-, Rohrleitungstiefbau-, Kabelleitungstiefbauarbeiten und Bodendurchpressungen,
23. Schachtbau- und Tunnelbauarbeiten,
24. Spreng-, Abbruch- und Enttrümmerungsarbeiten,
25. Stahlbiegearbeiten und Stahlflechtarbeiten, soweit sie zur Erbringung anderer baulicher Leistungen des Betriebes ausgeführt werden,
26. Strassenbauarbeiten jeglicher Art (Asphalt-, Betonbauarbeiten, Steinarbeiten, Herstellen und Aufbereiten von Mischgut; Pflästererarbeiten aller Art),
27. Strassenwalzarbeiten,
28. Tiefbauarbeiten aller Art,
29. Trocken- und Montagebauarbeiten, wie Wand- und Deckeneinbau bzw. Verkleidungen inkl. Anbringen von Unterkonstruktionen und Putzträgern,
30. Verlegung von Bodenbelägen in Verbindung mit anderen baulichen Leistungen sowie Einbringen von Unterlagsböden,
31. Vermietung von Baumaschinen jeglicher Art mit Bedienungspersonal, wenn die Baumaschinen mit Bedienungspersonal zur Erbringung baulicher Leistungen eingesetzt werden,
32. Wärmedämm-Verbundsystem-Arbeiten,
33. Wasserwerkbauarbeiten, Wasserhaltungsarbeiten, Wasserbauarbeiten.

Art. 3 Auslegung

Über die Auslegung des betrieblichen Geltungsbereiches entscheidet die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK.

Anhang 2

Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge

Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge

Art. 1 Grundsatz

Gestützt auf Art. 5 LMV gelten **für die in den Betrieben in der Lehre stehenden Lehrlinge (ausgenommen kaufmännische Lehrlinge und Lehrlinge des technischen Bereichs) nachstehende Regelungen über das Lehr- und Arbeitsverhältnis.**

Art. 2 Ferienanspruch

Die jährlichen Ferien betragen sechs Wochen.

Art. 3 Empfehlungen für Lehrlingsentschädigungen

Die Sektionen und Fachgruppen des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV) geben jährlich Empfehlungen für die Festsetzung der Lehrlingsentschädigungen heraus.

Art. 4 13. Monatslohn

Den Lehrlingen wird ein 13. Monatslohn gemäss den Bestimmungen von Art. 45 und 46 LMV gewährt. Die Sektionen und Fachgruppen des SBV tragen dieser Leistung in ihren Empfehlungen für die Festsetzung der Lehrlingsentschädigungen angemessen Rechnung.

Art. 5 Zusätzliche Leistungen

Den Lehrlingen werden folgende weitere Leistungen erbracht:

a) Feiertagsentschädigung nach Art. 34 LMV;
b) Entschädigung der unumgänglichen Absenzen nach Art. 35 LMV;
c) Entschädigungen bei Leistung von Militär-, Schutz- und Zivildienst nach Art. 36 LMV;
d) Auslagenersatz bei Versetzungen nach Art. 55 LMV, die Baustellenzulage von Art. 55 Abs. 4 und 4bis LMV während allen Lehrjahren jedoch im Ausmass von 50 %;[1]
e) Erschwerniszuschlag für Arbeit im Wasser oder Schlamm nach Art. 52 LMV;
f) Zulage für Untertagsarbeiten nach Art. 53 LMV, und zwar während allen Lehrjahren im Ausmass von 50 %;
g) Krankentaggeld-Versicherung nach Art. 56 LMV.

[1] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

Art. 6 Beitrag an Parifonds Bau

Die Lehrlinge haben den Beitrag an den Parifonds Bau nach Art. 10 LMV zu entrichten.

Art. 7 Akkordlohnarbeit

Die Lehrlinge dürfen keine Akkordlohnarbeiten verrichten.

Art. 8 Weiterbeschäftigung

Die Lehrmeister sind gehalten, ihre Lehrlinge unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten nach erfolgreichem Abschluss der Lehre eine angemessene Zeit im Betrieb weiter zu beschäftigen oder sich für eine Weiterbildungsmöglichkeit einzusetzen.

Anhang 3

Anschlussverträge

Anschlussverträge

Art. 1 Abschluss von Anschlussverträgen durch den Schweizerischen Baumeisterverband und seine Sektionen

1 Der Schweizerische Baumeisterverband besitzt das Recht, mit Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleich lautenden LMV abzuschliessen.

2 Die Sektionen des Schweizerischen Baumeisterverbandes besitzen das Recht, mit Baukader Schweiz und der Schweizerischen Kader-Organisation (SKO) in Bezug auf den Abschluss von lokalen GAV mit Sektionen der beiden erwähnten Baukaderverbände entsprechende Anschlussverträge im Sinne von Abs. 1 dieses Artikels abzuschliessen.

Art. 2 Abschluss von Anschlussverträgen durch die Arbeitnehmerorganisationen des LMV

Die Arbeitnehmerorganisationen des LMV besitzen das Recht, mit dem Schweizerischen Baumeisterverband im Sinne eines Anschlussvertrages einen gleich lautenden GAV für Poliere und Werkmeister (Baukadervertrag) abzuschliessen.

Art. 3 Gemeinsame Bestimmungen

Hinsichtlich allfälliger Anschlussverträge wird festgehalten, dass während der Geltungsdauer der entsprechenden GAV die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des LMV zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und den unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen des LMV, die Verhandlungen über Änderungen und Ergänzungen des Baukadervertrages zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und Baukader Schweiz sowie der Schweizerischen Kader-Organisation geführt werden.

Anhang 4

Mindestlöhne 2026

Mindestlöhne 2026[1]

In Anwendung von Art. 37 LMV wird nachstehend die geografische Einteilung der Mindestlöhne festgelegt.

Es gelten die folgenden Mindestlöhne 2026 in CHF:

Stundenlohn		Lohnklasse
		V (Vorarbeiter)
ROT	38.10	Regio Basel.[2]
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 Brusio, Poschiavo, Bergell, 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 die Bezirke Dorneck-Thierstein), St. Gallen, Tessin, Thurgau, Uri, Wallis, Zug.
GRÜN	29.45	

[1] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

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

		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, Bergell, ohne Gemeinde Maloja).**
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.**

Übersichtstabelle der geografischen Einteilung der Mindestlöhne

Ort	Lohnklassen									
	V		Q		A		B		C	
	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.	Std.	Mt.
Aargau	B	B	R	R	R	R	B	B	B	B
Appenzell AI/AR	B	B	G	G	G	G	B	B	B	G
Regio Basel[1]	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
Bern	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
– Verwaltungskreis Berner Jura	B	B	B	R	B	B	B	B	B	B
Freiburg	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Genf	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R
Glarus	B	G	B	G	B	G	B	B	B	G
Graubünden	B	B[2]	B[2]	G	B[2]	G	B	B[2]	B[2]	G
	B	G[3]	G[3]	G	G[3]	G	B	G[3]	G[3]	G
Jura	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B
Luzern	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B
Neuenburg	B	B	R	B	B	B	B	B	R	B
Nidwalden, Obwalden	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B
Schaffhausen	B	B	B	G	B	G	B	B	B	G
Schwyz[4]	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B
Solothurn[5]	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
St. Gallen										
– Stadt	B	B	B	B[6]	B	B[6]	B	B	B	B[6]
– Kanton[7]	B	B	B	G[8]	B	G[8]	B	B	B	G[8]
Tessin	G	G	G	G	G	G	B	G	B	G
Thurgau	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Uri	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B

[1] BL/BS/SO (Bezirke Dorneck-Thierstein).
[2] Ohne Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, mit Gemeinde Maloja.
[3] Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell ohne Gemeinde Maloja.
[4] Exklusive Bezirke March und Höfe.
[5] Ohne Bezirke Dorneck-Thierstein
[6] Inklusive Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach
[7] Inklusive Bezirke March und Höfe.
[8] Ohne Gemeinde Gaiserwald und Quartier Kronbühl der Gemeinde Wittenbach.

Waadt	B	B	R	R	R	R	R	R	R	R
Wallis	B	B	B	B	B	B	B	B	R	B
Zug	B	B	B	G	B	G	B	B	B	B
Zürich	B	B	R	B	R	B	R	B	R	B

Anhang 5

Regelungen zur Lohnklasseneinreihung

Regelungen zur Lohnklasseneinreihung

Voraussetzungen für die Einreihung in die Lohnklasse A (Bau-Facharbeiter)

Art. 1 Grundsätze für die Einreihung

1 **Der erfolgreiche Abschluss der beruflichen Grundbildungen im Bauhauptgewerbe mit einem eidgenössischen Berufsattest EBA gemäss Berufsbildungsgesetz mit dem Nachweis zweijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sowie berufsorientierte Weiterbildungen berechtigen zur Einreihung in die Lohnklasse A. Vorbehalten bleiben die Regelungen in Art. 38 Abs. 1 LMV.**

2 **Bisherige erworbene geschützte Titel in einem Lehrberuf des Bauhauptgewerbes wie der «amtliche Ausweis» oder Gleichwertige, welche sich auf ein früheres Berufsbildungsgesetz stützen mit dem Nachweis zweijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sind anerkannt und berechtigen zur Einreihung in die Lohnklasse A.**

3 **In den folgenden Artikeln 2 und 3 sind die Voraussetzungen, die zur Einreihung in die Lohnklasse A berechtigen, abschliessend aufgezählt.**

Art. 2 Grundbildungen

1 **Abschluss einer beruflichen Grundbildung im Bauhauptgewerbe mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) gemäss Berufsbildungsgesetz in einem der nachstehenden Berufsfelder bzw. Berufe:**
- **Maurer**
- **Strassenbauer**
- **Grundbaupraktiker**
- **Steinsetzer**
- **Industrie- und Unterlagsbodenbaupraktiker**
- **Gleisbaupraktiker**

2 **Abschluss einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) die Hilfstätigkeiten zum Bauhauptgewerbe in einem dem Geltungsbereich unterstellten Betrieb ausführen, sofern der Arbeitnehmende im angestammten Beruf in der Bauunternehmung tätig ist.**

Beispiele:
- **Mechanikpraktiker**
- **Strassentransportpraktiker**
- **Schreinerpraktiker**
- **Holzbearbeiter**
- **Polybaupraktiker**

3 **Absolventen einer Anlehre im Bauhauptgewerbe mit amtlichem Ausweis gemäss altem Berufsbildungsgesetz.**[9]

Art. 3 Weiterbildungen

1 **Baumaschinenführer**

a) Baumaschinenführer mit Abschluss gemäss allen Prüfungsreglementen bis und mit demjenigen vom 1. Januar 2010 für Baumaschinenführer.
b) Baumaschinenführer mit Ausbildung und Abschluss in den Kantonen Neuenburg, Wallis, Waadt und Genf; im Kanton Genf gehen die Regelungen der Zusatzvereinbarung «Genf» vor.
c) Baumaschinenführer mit Ausweis K-BMF M2 – M7 (M1 ausgenommen), welche mehr als gelegentlich als Baumaschinenführer tätig sind.
d) Ist jemand nur gelegentlich, das heisst weniger als 20% der Arbeitstage als Baumaschinenführer M2-M7 tätig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Lohnklasse B. Ob gelegentliche Tätigkeit vorliegt, haben die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Beginn des Jahres schriftlich zu vereinbaren.

2 **Kranführer**

a) Kranführer mit Ausweis gemäss Kranverordnung[10], welche mehr als gelegentlich als Kranführer tätig sind.[11]
b) Ist jemand nur gelegentlich, das heisst weniger als 20% der Arbeitstage als Kranführer tätig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Lohnklasse B. Ob gelegentliche Tätigkeit vorliegt, haben die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Beginn des Jahres schriftlich zu vereinbaren.

3 **Absolventen des «Corso Muratori "A" Unia – ECAP Progetto frontalieri dell'edilizia», die nach dem 8. September 1994 durchgeführt wurden, mit Bestätigung des Berufsbildungsamtes des Kantons Tessin.**

4 **Absolventen der Grundkurse des Schweizerischen Verbandes der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen (SVBS) gemäss altem Ausbildungsprogramm bzw. Absolventen der Grundkurse 1 bis 3 gemäss Ausbildungsprogramm Juli 1997 mit Zertifikat des SVBS.**

5 **Absolventen von allen drei Zertifikationskursen Kernbohren, Wandsägen und Seilsägen des SVBS gemäss Ausbildungsprogramm 2017.**

6 **Abschluss der Kurse im Rahmen des «Projekts Spanien / Portugal», sowie der «Weiterbildung Baufacharbeiter/in» welche vom Parifonds Bau beschlossen und finanziell unterstützt werden.**[12]

---

[9] Bundesgesetz vom 19. April 1978 über die Berufsbildung (alt BBG; SR 412.10).
[10] Verordnung über die sichere Verwendung von Kranen vom 27. September 1999 (Kranverordnung, SR 832.312.15).
[11] Anerkannte Kranführerausweise mit Ausstellungsdatum vor dem 1. Juli 2000 können bei der SUVA umgetauscht werden.
[12] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

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 **Absolventen von berufsorientierten Weiterbildungen im Bauhauptgewerbe im Umfang einer minimalen Kursdauer von 300 Stunden, welche in einer von der SVK anerkannten Ausbildungsstätte durchgeführt werden und mit Kurszertifikat des Ausbildungszentrums.**

a) Integrationskurse[13] werden mit maximal 100 Stunden angerechnet. Die restliche Zeit ist durch besuchte bauhandwerkliche Kurse zu erbringen.

b) Andere bauhandwerkliche Kurse, die im Ausland besucht worden sind, können angerechnet werden, wenn sie gleichwertig sind.[14]

8 **Abschluss aller drei Grundkurse für Schalungsbau und Betonarbeiten, Kanalisationen, Spriessungen und Schächte, Mauerwerksbau im AZ/SBV (Kurse 2311, 2313, 2331 des AZ-Kursprogrammes) mit Bestätigung des AZ/SBV.**

9 **Abschluss aller fünf Kurse für Strassenbauer im AZ/SBV (Kurse 2313, 2710, 2552, 2555, 2573 des AZ-Kursprogrammes) mit Bestätigung des AZ/SBV.**

Voraussetzungen für die Einreihung in die Lohnklasse Q (gelernter Bau-Facharbeiter)

Art. 4 Grundsätze für die Einreihung

1 **Der erfolgreiche Abschluss der beruflichen Grundbildungen im Bauhauptgewerbe mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis EFZ gemäss Berufsbildungsgesetz[15] mit dem Nachweis dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sowie berufsorientierter Weiterbildungen berechtigen zur Einreihung in die Lohnklasse Q.**

2 **Bisherige erworbene geschützte Titel im Bauhauptgewerbe wie der «eidgenössische Fachausweis», ein «Fähigkeitszeugnis» oder Gleichwertige, welche sich auf ein früheres Berufsbildungsgesetz stützen mit dem Nachweis dreijähriger Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit), sind anerkannt und berechtigen zur Einreihung in die Lohnklasse Q.**

3 **Im folgenden Art. 5 Abs. 1 bis Abs. 3 sind die Voraussetzungen, die zur Einreihung in die Lohnklasse Q berechtigen, abschliessend aufgezählt.**

---

[13] Als Integrationskurse gelten Kurse für Migranten mit dem Ziel, Sprache, Rechtsordnung und Kultur der Schweiz zu vermitteln.

[14] Die SVK entscheidet bei Unklarheiten über die Gleichwertigkeit.

[15] Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG; SR 412.10)

Art. 5 Grundbildungen

1 **Abschluss eines Lehrberufes im Bauhauptgewerbe (EFZ) gemäss Berufsbildungsgesetz:**
– Maurer
– Bauwerktrenner
– Grundbauer
– Industrie- und Unterlagsbodenbauer
– Pflästerer
– Strassenbauer
– Gleisbauer
– Steinmetz
– Steinwerker
– Marmorist

2 **Abschluss eines Lehrberufes (EFZ) gemäss Berufsbildungsgesetz, die Hilfstätigkeiten zum Bauhauptgewerbe in einem dem Geltungsbereich unterstellten Betrieb ausführen, sofern der Arbeitnehmende im gelernten Beruf in der Bauunternehmung tätig ist.**

Beispiele:
– Elektroinstallateur, Polymechaniker
– Strassentransportfachmann
– Schreiner Fachrichtung Bau / Fenster
– Baumaschinenmechaniker
– Zimmermann

3 **Absolventen mit eidgenössischem Fachausweis**

a) Inhaber des eidgenössischen Fachausweises «Betontrennfachmann» gemäss Prüfungsreglement vom 11. Mai 1992 der Trägerschaft Schweizerischer Verband der Betonbohr- und Betonschneidunternehmungen SVBS.
b) Inhaber des eidgenössischen Fachausweises «Chefmonteur im Gerüstbau» gemäss Prüfungsreglement vom 10. August 1992 der Trägerschaft Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmer-Verband.

Anerkennung ausländischer Berufsausweise in den Berufsfeldern des Bauhauptgewerbes

Art. 6 Grundsätze für die Anerkennung ausländischer Berufsausweise

1 **Ausländische Berufsausweise werden anerkannt, wenn diese:**
a) im Herkunftsstaat staatlich ausgestellt oder staatlich anerkannt sind; und
b) einem schweizerischen Ausweis oder Titel gleichwertig sind.

2 **Ein ausländischer Berufsausweis ist einem schweizerischen Berufsausweis in den Berufsfeldern des Bauhauptgewerbes im Sinne der Artikel 2 und 5 dieses Anhanges gleichwertig, wenn:**

a) die gleiche Bildungsstufe nach dem europäischen Qualifikationsrahmen EQF gegeben ist;
b) die Bildungsdauer äquivalent ist;
c) die Inhalte vergleichbar sind; und
d) zwei- resp. dreijährige praktische Tätigkeit auf Baustellen (Ausbildungsdauer gilt als Tätigkeit) vorliegt.

3 Die als gleichwertig anerkannten und abgeschlossenen ausländischen Berufsbildungen berechtigen zur entsprechenden Einreihung in die Lohnklasse A resp. Q gemäss Art. 38 und Art. 39 LMV.

4 Die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission SVK entscheidet über die Gleichwertigkeit.

Art. 7 Anforderungen an die ausländischen, berufsorientierten Weiterbildungen in den Berufsfeldern des Bauhauptgewerbes

1 Die Gleichwertigkeit ausländischer Kranführerausbildungen wird durch die SUVA geprüft.

2 Die Gleichwertigkeit ausländischer Baumaschinenführerausweise wird durch die K-BMF geprüft.

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

1 Deutschland
Die Ausbildungslehrgänge in einem Lehrberuf des Bauhauptgewerbes sind gleichwertig. Die entsprechenden Ausweise werden als gleichwertig anerkannt und berechtigen zur Einreihung in die Lohnklassen A (Facharbeiter) oder Q (Geselle).

2 Italien
Der Ausweis der Scuola tecnica ist mit einem zusätzlichen Praxisnachweis auf Baustellen von einem Jahr gleichwertig und berechtigt zur Einreihung in die Lohnklasse Q.

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 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.[16]

4 Österreich
Die Ausbildung als Maurer ist gleichwertig und berechtigt zur Einreihung in die Lohnklasse Q.

[16] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

Anhang 6

Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Art. 31 Abs. 2 LMV) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Art. 46 LMV)

Tabelle zur Berechnung des prozentualen Ferienlohnes (Art. 31 Abs. 2 LMV) und des prozentualen 13. Monatslohnes (Art. 46 LMV)

Lohnarten und weitere Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmenden		Anspruch der Arbeitnehmenden auf	
		Ferienlohn	13. Monatslohn
1.	Grundlöhne		
101	Stunden-, Wochen-, Monatslohn	ja	ja
2.	Weitere Leistungen mit Lohncharakter		
201	13. Monatslohn	nein	nein
202	Umsatz- oder Gewinnbeteiligung, Gratifikation, Provisionen	nein	nein
203	Verwaltungsrats-Honorare	nein	nein
204	Tantiemen	nein	nein
3.	Absenzlöhne		
301	Ferienlohn (Auszahlung oder Gutschrift)	nein	ja
302	Feiertagslohn	ja	ja
303	Lohn für unumgängliche Absenzen gemäss GAV	ja	ja
304	Schlechtwetterentschädigung gemäss GAV	ja	ja
305	Entschädigung für Lohnausfall infolge Kurzarbeit	ja	ja
306	Lohnausfallentschädigung durch Parifonds bei beruflicher Aus- und Weiterbildung	nein[1]	nein[1]
307	Lohnzahlung während Ausbildung, soweit Parifonds-Leistungen übersteigend	ja	ja
308	Krankentaggeld, Unfallgeld Suva	nein[2]	nein[2]
309	Lohnzahlung während Krankheit und Unfall, soweit Versicherungsleistungen Lohnart 308 übersteigend (inkl. Suva-Karenztage)	ja	ja
310	Lohnzahlung während obligatorischem schweizerischen Militär-, Schutz- und Zivildienst	ja[3]	ja[3]
311	Treueprämien gemäss Art. 34 Abs. 4 LMV	ja	ja
4.	Naturallöhne		
401	Naturallöhne	ja	ja
402	Wohnungszulage	ja	ja
403	Dienstwohnung	nein	ja

[1] Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Parifonds-Leistungen enthalten.

[2] Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der Suva enthalten und müssen bei der Krankentaggeld-Versicherung mitversichert werden.

[3] Der Ferienanspruch und der Anteil 13. Monatslohn sind in den Leistungen der EO und der MDK enthalten und werden dem Arbeitgeber vergütet.

5.	**Zuschläge und Prämien**		
501	**Zuschläge für Überzeitarbeit**	**ja**[4]	**ja**[4]
502	**Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit**	**ja**	**ja**
503	**Zuschläge für Reisezeit**	**ja**[4]	**ja**[4]
504	**Wasser- und Schlammzuschlag, weitere Erschwerniszuschläge**	**ja**[4]	**ja**[4]
505	**Zuschlag für Untertagsarbeiten**	**ja**	**ja**
506	**Durchhalte-, Vortriebs- und Erfolgsprämien**	**ja**	**ja**
6.	**Zulagen und Spesen**		
601	**Mittagszulagen**	**nein**	**nein**
602	**Versetzungszulagen, wenn Spesenersatz**	**nein**	**nein**
603	**Wegzulagen, wenn Spesenersatz**	**nein**	**nein**
604	**Fahrpreisermässigungen, Freifahrkarten**	**nein**	**nein**
605	**Auslagenersatz bei Versetzungen**	**nein**	**nein**
606	**Vergütungen von Spesen aller Art**	**nein**	**nein**
607	**Nachtschichtzulage, wenn Spesenersatz**	**nein**	**nein**
608	**Höhenzulage, wenn Spesenersatz**	**nein**	**nein**
609	**Kleiderzulage bei aussergewöhnlichem Verschleiss**	**nein**	**nein**
7.	**Geschenke und diverse Leistungen**		
701	**Dienstaltersgeschenke, bzw. -entgelte**	**nein**	**nein**
702	**Naturalgeschenke**	**nein**	**nein**
703	**Abgangsentschädigung**	**nein**	**nein**
704	**Lohnfortzahlung bei Tod**	**nein**	**ja**
705	**Leistung des Arbeitgebers an Ausbildungskosten (z. B. Kursgelder)**	**nein**	**nein**
706	**Zuwendungen bei Geschäftsjubiläum, nur alle 25 Jahre**	**nein**	**nein**
707	**Beiträge der AHV/IV/EO/ALV sowie Steuern, die vom Arbeitgeber übernommen werden**	**nein**	**nein**
708	**Anerkennungsprämien für Vorschläge**	**nein**	**nein**
709	**Familien-, Kinder-, Geburts- und Heiratszulagen**	**nein**	**nein**
710	**Andere Treueprämien als Ziffer 311**	**nein**	**nein**
8.	**Akkordlöhne**	[5]	[5]

[4] Der Anspruch auf Ferienlohn und den 13. Monatslohn besteht nur, sofern die Überzeit (Position 501), die Reisezeit (Position 503) bzw. der Wasser- und Schlammzuschlag und weitere Erschwerniszuschläge (Position 504) stundenmässig abgerechnet werden, nicht aber, wenn die Abrechnung aufgrund von vereinbarten pauschalen Frankenbeträgen erfolgt. Ebenfalls keinen Anspruch auf den Ferienlohn und den 13. Monatslohn in diesen Positionen haben die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden.

[5] Bei Beschäftigung von Akkordanten ist eine Regelung gemäss Art. 42 LMV (Akkordlohn) und Art. 46 LMV (Regeln für die Auszahlung) zu treffen, insbesondere hinsichtlich Ferienanspruch und 13. Monatslohn.

Anhang 7

Richtlinie über Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe

Richtlinie über Schichtarbeit im schweizerischen Bauhauptgewerbe

Schichtarbeit

Art. 1 Begriff «Schichtarbeit»

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

Art. 2 Geltungsbereich

Diese Richtlinie findet für alle zum Geltungsbereich des LMV zugehörigen Betriebe und Arbeitnehmende Anwendung (vgl. Art. 2 LMV).

Art. 3 Bewilligungsfreie Mindestdauer

Schichtarbeit bis zu einer Woche Dauer fällt nicht unter diese Richtlinie und ist bewilligungsfrei; sie ist jedoch vor Arbeitsbeginn der zuständigen paritätischen Berufskommission zu melden.

Art. 4 Vorbehalt Untertagbau

Diese Richtlinie gelangt für den Untertagbau (Art. 53 LMV) nicht zur Anwendung. Für den Untertagbau ist die Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten («Untertagbauvereinbarung») ausschliesslich massgebend; deren Vollzug obliegt der Paritätischen Berufskommission Untertagbau (PK-UT).

Art. 5 LMV-Bestimmungen

Die LMV-Bestimmungen bezüglich der Arbeitszeitkalender sind zu beachten (Art. 27 ff. LMV).

Gesuch um Schichtarbeit

Art. 6 Schriftform

1 Das schriftliche Gesuch für die Genehmigung von Schichtarbeit ist rechtzeitig – zusammen mit den weiter erforderlichen Unterlagen – der paritätischen Berufskommission einzureichen.

2 Es können die dafür vorbereiteten Formulare der SVK verwendet werden.

3 Die Unternehmung trägt die Folgen für eine verspätete Gesuchsbehandlung wegen unzureichender Begründung und/ oder nicht vollständiger Unterlagen. Die Formulare und die Richtlinien werden von der SVK zur Verfügung gestellt.

Art. 7 Zeitpunkt des Gesuches

1 Das Gesuch muss spätestens zwei Wochen vor Arbeitsbeginn bei der zuständigen paritätischen Berufskommission eintreffen. Diese entscheidet innert Wochenfrist.

2 Wird ein Gesuch später – jedoch noch vor Arbeitsbeginn eingereicht –, ist zusammen mit dem Gesuch glaubhaft darzulegen, dass eine rechtzeitige Einreichung durch Umstände, die der Gesuchsteller nicht zu vertreten hat, verunmöglicht wurde.

Art. 8 Begründung des Gesuches

Das Gesuch ist zu begründen. Es ist nachweisbar aufzuzeigen, dass die in Art. 9 dieser Richtlinie festgelegten Kriterien erfüllt werden.

Voraussetzungen der Schichtarbeit

Art. 9 Objektspezifische Notwendigkeit (1. Kriterium)

1 Objektspezifische Notwendigkeit: Der Gesuchsteller hat der zuständigen paritätischen Berufskommission nachzuweisen, dass für ein genau definiertes Bauobjekt die Schichtarbeitsweise notwendig ist.

2 Öffentliches Interesse: Die objektspezifische Notwendigkeit wird vermutet, wenn der Gesuchsteller ein überwiegend öffentliches Interesse oder andere triftige Gründe wie klimatische, geologische, technische, nachweist, welche nachvollziehbar aufzeigen, dass Schichtarbeit unumgänglich ist.

3 Bauzeitvorgaben: Terminliche Vorgaben einer Bauherrschaft, die Schichtarbeit unumgänglich machen, nicht aber auf objektspezifischer Notwendigkeit beruhen, fallen grundsätzlich als Grund für die Genehmigung der Schichtarbeit ausser Betracht.

Art. 10 Schichtplan (2. Kriterium)

1 Schichtplan – Allgemein: Der Schichtplan verteilt die Arbeitszeit auf fünf Einsätze je Woche und Schichtgruppe; Art. 29 LMV ist zu beachten. In Ausnahmefällen kann die PBK Gesuche mit durchschnittlich fünf Einsätzen pro Woche bei einem maximalen Schichtrhythmus von 20 Arbeitstagen pro vier Wochen bewilligen.

2 Schichtplan-Gesuch: Der Gesuchsteller hat genau aufzuzeigen, in welcher Art und Weise er die Schichtarbeit gestalten will. Er reicht zu diesem Zweck einen entsprechenden Schichtplan ein, der die Anzahl der Schichten, deren zeitliche Terminierung und die sich für die einzelnen Schichten ergebende wöchentliche Arbeitszeit aufzeigt.

3 Einsatzplanung: Im Rahmen des Schichtplans hat der Gesuchsteller die Anzahl der in den Schichten eingeteilten Arbeitnehmenden anzugeben. Ebenso dokumentiert er, in welchem zeitlichen Rhythmus er die Belegschaft von der einen

zur anderen Schicht zu wechseln beabsichtigt, wobei ein Schichtwechsel spätestens nach sechs Wochen zu erfolgen hat. Die PBK kann eine namentliche Liste anfordern.

4 Höchstdauer der Schichtarbeit: Im Gesuch ist die Dauer, für die Schichtarbeit geplant ist, anzugeben. Schichtarbeit kann von der paritätischen Berufskommission objektbezogen maximal für die Dauer eines Jahres genehmigt werden. Bei länger dauernder Schichtarbeit ist durch den Gesuchsteller rechtzeitig eine erneute Genehmigung einzuholen.

Art. 11 Bewilligungen aufgrund des Arbeitsgesetzes (ArG) (3. Kriterium)

Ist für die geplante Schichtarbeit aufgrund arbeitsgesetzlicher Vorschriften eine behördliche Bewilligung notwendig (z. B. für Nachtarbeit), stellt diese Bewilligung eine Voraussetzung für die Genehmigung von Schichtarbeit durch die zuständige paritätische Berufskommission dar; sie ist dem Gesuch um Genehmigung von Schichtarbeit beizulegen.

Paritätische Berufskommission

Art. 12 Zuständigkeit

Die paritätische Berufskommission am Ort des Bauobjektes (Leistungsort) ist für den Vollzug dieser Richtlinie, namentlich für die Genehmigung der Schichtarbeit, zuständig. Sie informiert, falls der Sitz des Betriebes ausserhalb ihrer räumlichen Zuständigkeit liegt, die paritätische Berufskommission des Sitzortes.

Art. 13 Grenzüberschreitende Bauobjekte

Ist für ein Bauobjekt – aufgrund der räumlichen Ausdehnung über Kantons- oder Sektionsgrenzen hinweg – die Genehmigung von zwei oder mehreren paritätischen Berufskommissionen erforderlich, sind diese verpflichtet, ihr Verfahren zu koordinieren. Sie stimmen zu diesem Zweck ihre Genehmigung aufeinander ab, sofern nicht sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Die lokalen paritätischen Berufskommissionen haben eine für das Verfahren und die Genehmigung federführende paritätische Berufskommission zu bestimmen.

Art. 14 Nichteinhaltung der Richtlinie

Wird ohne Genehmigung der paritätischen Berufskommission Schicht gearbeitet, oder wird von einem genehmigten Schichtplan abgewichen, kann die paritätische Berufskommission von den in Art 67 LMV enthaltenen Sanktionsmöglichkeiten Gebrauch machen.

Anhang 8

aufgehoben

Anhang 9

Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen «Unterkunftsvereinbarung»

Zusatzvereinbarung über die Unterkünfte der Arbeitnehmenden und die Hygiene und Ordnung auf Baustellen «Unterkunftsvereinbarung»

Die LMV-Vertragsparteien schliessen in Anwendung von Art. 61 LMV zur Verbesserung der Unterkünfte für Arbeitnehmende sowie zur Aufrechterhaltung der Hygiene und der Ordnung auf Baustellen folgende Zusatzvereinbarung ab:

Zweck und Geltungsbereich

Art. 1 Zweck

1 Die vorliegende Zusatzvereinbarung wird in Anwendung von Art. 11 LMV mit dem Zweck erlassen:

a) den Arbeitnehmenden, insbesondere den saisonal Beschäftigten und Kurzaufenthaltern, angemessene Unterkünfte zur Verfügung zu stellen;
b) den Aufenthalt und die Ordnung auf Baustellen zu regeln.

2 Dadurch sollen berechtigten Anliegen der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden Rechnung getragen und das Ansehen des Bauhauptgewerbes in der Öffentlichkeit verbessert werden.

Art. 2 Geltungsbereich

1 Der Geltungsbereich dieser Zusatzvereinbarung umfasst alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden des Bauhauptgewerbes auf dem Gebiet der ganzen Schweiz nach Art. 1 bis 5 LMV, soweit nicht öffentlich-rechtliche Vorschriften entgegenstehen.

2 **Der sachliche Geltungsbereich umfasst:**

a) alle Unterkünfte, die Bauunternehmer ihren Arbeitnehmenden für Wohnzwecke zur Verfügung stellen; für Zimmer, Studios und Wohnungen gelten diese Bestimmungen sinngemäss;
b) alle Unterkünfte, die Bauunternehmer ihren Arbeitnehmenden insbesondere auf Grossbaustellen temporär zur Verfügung stellen;
c) Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen auf Baustellen.

3 Öffentlich-rechtliche Vorschriften, die weiter gehen als die Bestimmungen dieses Reglements, bleiben vorbehalten.

Unterkünfte

Art. 3 Generelle Anforderungen

1 **Gesundes Wohnen und die Sicherheit von Bewohnern und Besuchern müssen** entsprechend den bestehenden Normen für Wohnzwecke, wie öffentlich-rechtliche Vorschriften, Brandschutzvorschriften usw., **gewährleistet sein.**

2 **Der Lärm- und Schallschutz nach innen und aussen hat den Anforderungen für Wohnzwecke zu entsprechen.**

3 **Unterkunftsräume (inkl. Sanitärräume) müssen beheizbar sein.**

4 **Für die Bewohner muss ein WLAN zur Verfügung stehen.**

Art. 4 Verpflegungseinrichtungen (Kantinen, Küchen und Gemeinschaftsküchen)

1 **Bei Unterkünften ist die Möglichkeit einer warmen Verpflegung der Bewohner sicherzustellen. Dazu bestehen folgende Möglichkeiten:**

a) Kantinenbetrieb;
b) Küchen/Gemeinschaftsküchen zum Selbstkochen;
c) auswärtig organisierte Verpflegungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung.

2 **Für Kantinen gilt Folgendes:**

a) bei Kantinenbetrieb bzw. auswärtiger Verpflegung ist die Möglichkeit des Bezuges bzw. der Zubereitung von heissem Wasser in der Unterkunft zu gewährleisten;
b) für die Einrichtung und den Betrieb sind die öffentlich-rechtlichen Vorschriften zu beachten.

3 **Für Küchen und Gemeinschaftsküchen gilt Folgendes:**

a) Gemeinschaftsküchen sind wie folgt auszurüsten:
   1. Kochstellen (z. B. elektrische Kochplatten) sind in genügender Anzahl bereitzustellen. (Richtwert: für ein bis acht Personen pro Person eine Kochstelle; für je zwei weitere Personen 1 zusätzliche Kochstelle.) Bei Schichtbetrieb kann diese Norm unterschritten werden;
   2. Spültröge mit Kalt- und Warmwasser;
   3. Kühlschränke/Kühlmöglichkeiten mit genügend Kapazität (soweit möglich: abschliessbar);
   4. geeignete persönliche Aufbewahrungskästen für Lebensmittel für Gemeinschaftsunterkünfte abschliessbar (Minimalwert: 100 Liter);
b) Gemeinschaftsküchen ohne separaten Aufenthalts- bzw. Essraum sind zulässig bis 12 Personen, soweit deren Bewegungsfreiheit nicht unnötig eingeschränkt wird. Pro Person ist ein Sitzplatz mit zugehörigem Tisch und genügend grosser Rüstfläche vorzusehen;
c) Gemeinschaftsküchen mit separatem Aufenthalts- und Essraum haben genügend grosse Rüsttische und Bewegungsfläche aufzuweisen.

Art. 5 Ess- und Aufenthaltsräume

Ess- und Aufenthaltsräume sind wohnlich zu gestalten und mit den nötigen Möbeln auszustatten. Zur Ausrüstung gehört je Person eine Sitzgelegenheit (mit Rückenlehne) mit zugehöriger Tischfläche. Bei Schichtbetrieb kann diese Norm unterschritten werden.

Art. 6 Schlafzimmer

1 **Schlafzimmer bei neuen permanenten Unterkünften haben mindestens folgende Bodenflächen aufzuweisen:**

a) 1-Bett-Zimmer (8 m²);

b) 2-Bett-Zimmer (12 m²).

2 **Kajütenbetten und 3- oder 4-Bett-Zimmer in bestehenden Unterkünften (16 m² bzw. 20 m²) sind nur im Einzelfall zulässig.**

3 **Jeder Bewohner hat Anspruch auf ein einwandfreies Bett mit Bettzeug sowie neben weiteren Ablagemöglichkeiten einen abschliessbaren einteiligen Schrank (ca. 1.00 bis 1.20 x 0.60 x 1.80 m) und Sitzgelegenheit (mit Rückenlehne) mit Tisch/Stromanschluss.**

Art. 7 Sanitäre Einrichtungen

1 **Für alle Unterkünfte sind vorzusehen:**

a) WC- und Pissoir-Anlagen, Lavabos und Duschen unter Einhaltung folgender Richtwerte:

1. Sitz-WC:	**1 je 5 Personen,**
2. Pissoir:	**1 je 7 Personen,**
3. Lavabo:	**1 je 2 Personen,**
4. Dusche:	**1 je 5 Personen;**

b) Rasiersteckdosen;

c) die oben erwähnten Richtwerte gelten für Unterkünfte und sind für Zimmer, Studios und Wohnungen sinngemäss anzuwenden.

2 **Für das Waschen und Trocknen von Kleidungsstücken sind ausserhalb der Schlafräume geeignete Einrichtungen (z. B. Waschmaschinen, Trocknungsräume oder Tumbler) zur Verfügung zu stellen, oder es ist ein Wäschereinigungsdienst zu organisieren.**

3 **Verbindungen zwischen Schlaf- und Sanitärtrakt sind gedeckt und beleuchtbar einzurichten.**

Art. 8 Temporäre Unterkünfte

Bei temporären Unterkünften (z. B. für die Dauer einer Baustelle) können die Werte nach Art. 3 bis 7 dieser Zusatzvereinbarung, unter Information an die zuständige paritätische Berufskommission, angemessen unterschritten werden.

Art. 9 Betriebsvorschriften

1 **Die Betriebsvorschriften für Unterkünfte sind in einer Hausordnung in der Sprache der Bewohner aufzuführen. Die Hausordnung regelt insbesondere:**

a) die regelmässige Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten für eine hygienische Nutzung,
b) die Benützung der allgemeinen Räume,
c) das Verbot der Zubereitung warmer Verpflegung in den Schlafräumen,
d) die Anweisungen hinsichtlich Waschen und Trocknen von Kleidungsstücken,
e) das Rauchverbot in gewissen Räumen,
f) den sparsamen Energieverbrauch,
g) das Besuchs- und Gastrecht,
h) die Nachtruhe,
i) die Parkierungsvorschriften,
k) die Ordnung in der Umgebung der Unterkünfte,
l) das Verhalten bei Notfällen und Erster Hilfe,
m) das Vorgehen zum Abschluss einer Diebstahlversicherung.

2 **Der Logisgeber organisiert:**

a) die Erneuerung der Bettwäsche alle zwei Wochen,
b) Desinfizierung und Reinigung der Wolldecken und Matratzen vor der Abgabe,
c) die Reinigung und Lüftung der Räumlichkeiten,
d) die umweltgerechte Abfallbeseitigung,
e) den Wäschedienst,
f) den Postdienst und gewährleistet die persönliche und diskrete Zustellung,
g) den Notfalldienst bzw. Erste Hilfe Kasten (mindestens 1 je Gebäude). Der Kranke bzw. der Verunfallte ist entsprechend seiner Krankheit bzw. seinem Unfall individuell unterzubringen,
h) den Gebrauch der Feuerlöscheinrichtungen sowie die Instruktion für den Brandfall.

Art. 10 Logiskosten

1 **Die Logiskosten sind unter Berücksichtigung der Anlage- und Betriebskosten sowie des Komforts festzusetzen und sollen grundsätzlich kostendeckend sein; einzelvertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.**

2 Die Vertragsparteien erarbeiten Grundlagen für die Berechnung der Logiskosten zuhanden der lokalen Vertragsparteien bzw. der lokalen paritätischen Kommissionen.

3 Gestützt auf Abs. 2 dieses Artikels **werden insbesondere die folgenden Kostenelemente für die Berechnung der Logiskosten herangezogen:**

a) Anlagekosten:
1. Abschreibungen auf Gebäude,
2. Abschreibungen auf Einrichtungen,
3. Kalkulatorische Zinsen.
Die lokale Praxis des Mietrechtes wird sinngemäss berücksichtigt.

b) **Betriebskosten:**
   1. **Unterhalt,**
   2. **Strom, Wasser, Reinigung, TV, Wäsche usw.,**
   3. **Heizung,**
   4. **Gebühren und Versicherungen.**

Aufenthaltsräume und sanitäre Einrichtungen auf Baustellen

Art. 11 Allgemeine Ansprüche

Auf allen Baustellen sind unter Vorbehalt von Art. 14 dieser Zusatzvereinbarung Aufenthaltsräume und sanitäre Anlagen einzurichten und unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Es handelt sich um Baracken, Container oder Bauwagen, die mit einem geschlossenen Boden versehen sind. Diese Anlagen müssen ausreichend gross dimensioniert und verschliessbar sein.

Art. 12 Aufenthaltsräume auf Baustellen

1 **Aufenthaltsräume müssen:**

a) **den feuerpolizeilichen Vorschriften entsprechen,**
b) **gut belüftbar und heizbar sein,**
c) **Tisch und Sitzplatz für jeden Benützer aufweisen,**
d) **über eine geordnete Garderobe verfügen,**
e) **die Möglichkeit zur Vorbereitung von warmen Getränken vorsehen und soweit realisierbar auch die Zubereitung von einfachen warmen Mahlzeiten unter Berücksichtigung allfälliger gesetzlicher Vorschriften ermöglichen.**

2 **Für das Trocknen nasser Arbeitskleider sind vom Arbeitgeber geeignete Massnahmen zu treffen, damit am nächsten Arbeitstag mit trockenen Arbeitskleidern weitergearbeitet werden kann.**

Art. 13 Sanitäre Einrichtungen auf Baustellen

1 **Zu jeder Baustelle gehört die entsprechende sanitäre Einrichtung mit Trinkwasser, ausreichender Waschgelegenheit und Abortanlagen; sie sind bei Bedarf nach Geschlechtern zu trennen.**

2 **Abortanlagen sind unter Einhaltung der Abwasservorschriften an eine Kanalisation anzuschliessen, andernfalls sind Trockenaborte zu installieren. Je 20 Arbeitnehmenden ist ein Abort einzurichten. Aborte sind genügend belüftbar und mit einer Beleuchtung zu versehen. Die Verwendung von Toilettenwagen oder Sanitärbaracken auf Baustellen wird empfohlen. Sind in Rohbauten oder Umbauten Aborte in genügender Zahl vorhanden, die von den Arbeitnehmenden benützt werden können, erübrigt sich die Einrichtung von Abortanlagen.**

Art. 14 Ausnahmen

Sind bei kurzfristigen Baustellen Einrichtungen nach Art. 12 und 13 dieser Zusatzvereinbarung aus wirtschaftlichen oder betriebstechnischen Gründen

nicht vertretbar, sorgt der Arbeitgeber durch geeignete Massnahmen für angemessene Ersatzlösungen (z.B. fahrbare Einrichtungen).

Art. 15 Betriebsvorschriften für Aufenthaltsräume und sanitäre Anlagen auf Baustellen

1 **Aufenthaltsräume sind von Geräten und Material freizuhalten. Sie sind periodisch zu reinigen.**

2 **Sanitäre Anlagen sind in einwandfreiem Zustand zu halten. Sie müssen täglich gereinigt und bei Bedarf desinfiziert werden.**

3 **Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass geeignete Mittel zur Hautreinigung zur Verfügung stehen. Es muss, wenn möglich, warmes Wasser in genügender Menge vorhanden sein.**

Durchführung und Kontrolle

Art. 16 Pflichten des Arbeitgebers

1 **Der Arbeitgeber sorgt für den Unterhalt der Unterkünfte und der Baustelleneinrichtungen.**

2 **Der Arbeitgeber ernennt die verantwortliche Aufsichtsperson.**

3 **Unterkünfte und Baustelleneinrichtungen sowie die darin aufbewahrten Effekten der Arbeitnehmenden sind vom Arbeitgeber gegen Feuer- und Wasserschäden zu versichern.**

Art. 17 Pflichten der Arbeitnehmenden

1 **In allen Fällen, in denen der Arbeitgeber durch schriftlichen Arbeitsvertrag verpflichtet ist, den Arbeitnehmenden eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen, haben diese die ihnen zugewiesene Unterkunft für die ganze Vertragsdauer zu beziehen. Ausnahmen sind zu vereinbaren.**

2 **Die Arbeitnehmenden haben die Hausordnung zu befolgen. Sie sorgen insbesondere für Sauberkeit, Ruhe, Ordnung und Sicherheit (keine Kochgeräte in Zimmern, keine Bastelarbeiten an elektrischen Leitungen usw.) in den zugewiesenen Unterkünften und befolgen die Anweisungen des Arbeitgebers oder der bezeichneten Aufsichtsperson.**

3 **Der Strom-, Gas- und Wasserverbrauch ist auf das Notwendigste zu beschränken; die Abfallentsorgung hat korrekt zu erfolgen.**

4 **Die Logiskosten werden durch den Arbeitgeber mit dem Lohn verrechnet.**

5 **Die Arbeitnehmenden haften für jeden Schaden, den sie absichtlich oder fahrlässig verursachen. Widersetzen sie sich mehrmals den Weisungen des Arbeitgebers oder der verantwortlichen Aufsichtsperson, kann der Arbeitgeber die betreffenden Arbeitnehmenden nach vorgängiger Verwarnung aus der Unterkunft oder den gemeinsamen Räumen ausweisen.**

Art. 18 Pflichten und Kompetenzen der paritätischen Berufskommission

1 **Die Kontrolle über die Einhaltung dieser Bestimmungen obliegt der zuständigen lokalen paritätischen Berufskommission. Die zuständige lokale paritätische Berufskommission ist berechtigt, Inspektionen nach Voranmeldung beim Logisgeber vorzunehmen. Bei Untertagbaustellen gilt die Zusatzvereinbarung «Untertagbauvereinbarung».**

2 **Klagen über die Nichteinhaltung dieser Zusatzvereinbarung werden durch die zuständige lokale paritätische Berufskommission unverzüglich behandelt.**

3 **Stellt die zuständige lokale paritätische Berufskommission Missstände fest, so setzt sie eine angemessene Frist zu deren Behebung an.** Sind die Missstände innert Frist nicht behoben, so ergreift sie weitere Massnahmen, wie Orientierung der Arbeitsmarktbehörden, Submissionsbehörden, Gesundheitsamt, Mietzinsreduktion bei krassen Missständen usw.

Schlussbestimmungen

Art. 19 Orientierung der Öffentlichkeit bei hängigen Fällen

Die Vertragsparteien verpflichten sich, Massnahmen, die eine Beeinträchtigung des Ansehens des Baugewerbes bewirken können, zu unterlassen. Sie werden namentlich davon Abstand nehmen, bei Verfahren, welche vor der zuständigen paritätischen Berufskommission hängig sind oder dieser noch nicht unterbreitet wurden, an die Öffentlichkeit zu gelangen.

Art. 20 Dauer und Kündigung

1 Diese Zusatzvereinbarung erneuert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern sie nicht unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten vor Ablauf auf Ende Jahr gekündigt wird.

2 Wird der LMV aufgelöst, tritt diese Zusatzvereinbarung in Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels in jedem Fall auf den Zeitpunkt der Auflösung des LMV ausser Kraft, es sei denn, die Vertragsparteien des LMV vereinbaren ausdrücklich eine Verlängerung.

Anhang 10

Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»

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:

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**[1] 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.**[2]

Art. 2 Geltungsbereich

Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe, die Untertagbauten nach Art. 53 im Geltungsbereich des LMV ausführen.[3] 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.

---

[1] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[2] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[3] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

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.[4]

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.**[5]

***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.**[6]

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.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 8 Schriftlicher Arbeitsvertrag

Alle Arbeitnehmenden erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit Angabe der Lohnkategorie gemäss Art. 21 dieser Zusatzvereinbarung.[7]

Art. 9 Temporärarbeit und Arbeitssicherheit

Temporärbeschäftigte müssen die gleichen Sicherheitsausbildungen geniessen wie Festangestellte und eine mindestens eintägige Sicherheitsausbildung nach-

[4] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[5] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[6] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[7] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

weisen. Dazu gehört auch eine projektspezifische Eintrittsschulung auf jeder neuen Baustelle (inkl. Sicherheitsbelange).[8]

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).**[9]

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[10]

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[11]

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).

---

[8] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026.

[9] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[10] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[11] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

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.**[12] Beträgt die Fahrzeit zum Tunnelportal täglich mehr als 30 Minuten, so ist diese zum Grundlohn zu entschädigen.

Art. 14 Verpflegung und Versetzung[13]

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 3 Franken.** 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.

[12] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[13] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

b) Anspruch auf Entschädigung der Reisezeit:
- **bei wöchentlicher Heimkehr 110 Franken (bis 31. Dezember 2027 100 Franken und bis 31. Dezember 2029 105 Franken) pro Hin- und Rückweg zusammen (entspricht der pauschalen Abgeltung von durchschnittlich 3 Std.)**
- **bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen 140 Franken (bis 31. Dezember 2027 130 Franken und bis 31. Dezember 2029 135 Franken) 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[14]

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 An-hang 10 LMV (Schichtzuschlag). Die Samstagszulage erhalten Arbeitnehmende nur bei genau sechs Tage dauernden Schichtbetrieben.

Art. 16 Untertagzuschläge[15]

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

a) Stufe 1: 7 Franken (bis 31. Dezember 2027 6 Franken) 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: 5 Franken (bis 31. Dezember 2027 4 Franken) 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

---

[14] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[15] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

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[16]

1 **Bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen beträgt der Zuschlag 2 Franken 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.**

2 Aufgehoben

Art. 17bis Schichtzuschlag[17]

Arbeitnehmende, die im Schichtbetrieb eingesetzt sind, erhalten einen Schichtzuschlag für alle geleisteten Stunden von 2 Franken (bis 31. Dezember 2029 von 1 Franken) je Arbeitsstunde im Tunnelbereich, Baustelleneinrichtungen Übertag, Werkstatt, Platzdienst, Betrieb/Unterhalt. Tiefbauarbeiten Übertag sind ausgeschlossen. Ein Einschichtbetrieb gilt im Untertagbau ebenfalls als Schichtarbeit.

[16] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[17] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

Art. 18 Nachtzuschlag[18]

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 4 Franken (bis 31. Dezember 2027 3 Franken) je Arbeitsstunde.

Art. 19 Nachtzeitzuschlag[19]

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[20]

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[21]

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.

---

[18] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[19] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[20] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[21] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

Art. 22 Baustellenunterkünfte[22]

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. Januar 2028. Es gilt nicht für Unterbringungen in Wohnungen und Hotels.**

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.

[22] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

Beilage 1 zur Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten «Untertagbauvereinbarung»[23]

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**	**16 Franken/AT (bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen + 3 Franken/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**	**16 Franken/AT (bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen + 3 Franken/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):	**39 Franken/AT (bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen 42 Franken/AT)**	
Unterkunft:	**Vergütung in Naturalien**	**(vom Arbeitgeber gratis zur Verfügung gestellt)**
Morgenessen:	**7 Franken/AT**	
1. Hauptmahlzeit:	**16 Franken/AT**	**bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen + 3 Franken/AT**

[23] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. April 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

2. Hauptmahlzeit: 16 Franken/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**	**16 Franken/AT (bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen + 3 Franken/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):	**39 Franken/AT (bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen 42 Franken/AT)**	
Unterkunft:	**Wohnungsmiete übernimmt der Arbeitgeber**	
Morgenessen:	**7 Franken/AT**	
1. Hauptmahlzeit	**16 Franken/AT**	**bei Schichtbetrieben mit mehr als 6 aufeinander folgenden Arbeitstagen + 3 Franken/AT**
2. Hauptmahlzeit	**16 Franken/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 11

Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»

Zusatzvereinbarung «Grund- und Spezialtiefbau»

Die LMV-Vertragsparteien schliessen gestützt auf Art. 6 LMV für alle Grund- und Spezialtiefbauarbeiten folgende Zusatzvereinbarung ab:

Allgemeines

Art. 1 Stellung zum LMV

Diese Zusatzvereinbarung gilt im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages als Ergänzung und integrierender Bestandteil des LMV gemäss Art. 11 LMV; im Zweifelsfall geht diese Vereinbarung dem LMV vor.

Art. 2 Geltungsbereich

1 Räumlich-betrieblich: **Diese Zusatzvereinbarung gilt für alle Betriebe** und Baustellen, **die mehrheitlich Grund- und Spezialtiefbauarbeiten, wie Sondierungen, Drains, Zweckbohrungen, Verankerungen, Spezialpfählungen, Bohrpfählungen, Schlitzwanderstellungen, Spundwanderstellungen, Rammungen, Injektionen, Jetting, Grundwasserabsenkungen, Brunnenerstellen, im Geltungsbereich des LMV ausführen oder über eine Spezialabteilung für derartige Aufgaben verfügen.**

2 **Diese Zusatzvereinbarung gilt für die in den Betrieben nach Abs. 1 dieses Artikels beschäftigten Arbeitnehmenden (unabhängig ihrer Entlöhnungsart und ihres Anstellungsortes), welche auf Baustellen** und in Hilfstätigkeiten der Baubetriebe **tätig sind. Es betrifft dies insbesondere:**

a) **Vorarbeiter (vormals Bohrmeister II),**
b) **Grundbauer, Mechaniker, Schlosser, Grossgeräteführer, wie für Bagger, Kleingeräteführer, Hilfspersonal.**

Diese Zusatzvereinbarung gilt nicht für Grundbaupoliere (früher Bohrmeister I).

Art. 3 Generelle Einhaltung der Bestimmungen

Die vertragsschliessenden Parteien sind dafür besorgt, dass die Bestimmungen des LMV und dieser Zusatzvereinbarung auch von nicht dem Schweizerischen Baumeisterverband bzw. dem Verband Schweizerischer Grund- und Spezialtiefbauer angeschlossenen und ausländischen, im Bereich Grund- und Spezialtiefbau tätigen Unternehmungen sowie von beigezogenen Subunternehmern und Temporärfirmen unterzeichnet und eingehalten werden.

Art. 4 Vollzug

1 **Für die Anwendung, Durchsetzung und Kontrolle dieser Zusatzvereinbarung ist die lokale paritätische Berufskommission am Ort der Baustelle (Leistungsort) zuständig. Sie kann zur fachlichen Beratung einen Fachexperten beiziehen.**

2 **Handelt es sich um Arbeiten im Zusammenhang mit Untertagbauarbeiten gemäss der Zusatzvereinbarung zum LMV für Untertagbauten («Untertagbauvereinbarung»), ist in Abweichung von Abs. 1 dieses Artikels die paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT) zuständig. Sie kann zur fachlichen Beratung einen Fachexperten beiziehen.**

Materielles

Art. 5 Arbeitszeiten

1 **Es werden die arbeitszeitlichen Bestimmungen des LMV angewendet.**

2 **Der Arbeitszeitkalender für eine einzelne Baustelle wird durch die Unternehmung oder allenfalls durch die Arbeitsgemeinschaft festgelegt. Der Arbeitszeitkalender ist frühzeitig vor Baubeginn einzureichen bzw. rechtzeitig jährlich zu erneuern bei:**

a) der lokalen paritätischen Berufskommission am Ort der Baustelle oder

b) der paritätischen Berufskommission Untertagbau, sofern es sich um Arbeiten im Zusammenhang mit Untertagbauarbeiten gemäss der «Untertagbauvereinbarung» handelt.

Art. 6 Lohnklassen und Lohnzone

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

Lohnklasse	Voraussetzungen
V (Vorarbeiter)	Vorarbeiter (vormals Bohrmeister II), der eine Vorarbeiterschule für den Grund- und Spezialtiefbau abgeschlossen hat oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter ernannt wird;
Q (Gelernter Facharbeiter)	Grundbauer, Mechaniker, Schlosser usw.;
A (Facharbeiter)	Qualifizierte Spezialisten für Bohrarbeiten, Geräteführer, die: 1. über einen Fachausweis verfügen oder 2. vom Betrieb ernannt werden. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten Arbeitnehmende die Lohnklasseneinteilung A;
B (Arbeitnehmende mit Fachkenntnissen)	Bohrarbeiter mit Fachkenntnissen, Kleingeräteführer, wie Führer eines Dumpers usw., der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behalten die Arbeitnehmenden die Lohnklasseneinteilung B;
C (Arbeitnehmende ohne Fachkenntnisse)	Bohrarbeiter ohne Fachkenntnisse (Anfänger, Hilfskräfte).

2 Für alle dieser Zusatzvereinbarung unterstehenden Baustellen gelten im Minimum die Mindestlöhne (Monatslöhne und Stundenlöhne) der Lohnzone BLAU nach Art. 37 LMV:[1]

Mindestlohn

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

Art. 7 Lohnzuschläge

1 *Samstagsarbeit:* Für Arbeit an Samstagen wird, sofern es sich nicht um das Vor- oder Nachholen von Urlaubstagen handelt, folgender Zuschlag bezahlt:

a) 05.00 Uhr (1. April bis 30. September) bzw. 06.00 Uhr (1. Oktober bis 31. März) bis 17.00 Uhr: 50 %

b) ab 17.00 Uhr: 100 %

2 *Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlich anerkannten Feiertagen:* Für Arbeit an Sonntagen (bis Montag, 05.00 Uhr vom 1. April bis zum 30. September bzw. 06.00 Uhr vom 1. Oktober bis zum 31. März) oder Arbeit an gesetzlich anerkannten Feiertagen, jedoch nicht an lokalen Feiertagen, wird ein Zuschlag von 100 % bezahlt.

3 *Pumpenwartstunden:* Für Pumpenwartstunden wird unter Vorbehalt von Abs. 2 dieses Artikels kein Zuschlag bezahlt.

Art. 8 Auslagenersatz bei Versetzungen, Reisezeit

1 *Grundsatz:* Es gelten die Bestimmungen des LMV unter Vorbehalt der nachfolgenden Bestimmungen:

2 *Auslagenersatz bei nicht täglicher Rückkehr an den Anstellungsort:* Sofern eine tägliche Rückkehr an den Anstellungsort nicht möglich ist, beträgt die Zulage bzw. der Auslagenersatz:

a) 70 Franken je Arbeitstag bei Unterkunft in Gaststätten und dergleichen;

b) 37.50 Franken je Arbeitstag bei Barackenunterkunft, Wohnwagen usw. mit Kochgelegenheit oder Kantine bei kostenloser Unterkunft;

c) Vergütung der Fahrtkosten des öffentlichen Verkehrsmittels (Billett 2. Klasse) zwischen Arbeitsort und Anstellungsort je Wochenende unter Vorbehalt von lit. d dieses Absatzes;

d) Entfällt die Urlaubsfahrt, so werden an den arbeitsfreien Tagen die Zulagen wie an Arbeitstagen vergütet. Bei wöchentlicher Rückkehr an den Anstellungsort wird die drei Stunden gesamthaft überschreitende fahrplanmässige Reisezeit der Hin- und Rückfahrt zusammen wie Arbeitszeit (ohne Zuschläge) vergütet.

[1] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

3 Auslagenersatz bei täglicher Rückkehr an den Anstellungsort: **Sofern eine tägliche Rückkehr an den Anstellungsort möglich ist, beträgt die Zulage (pauschale Mittagessenentschädigung) 12.50 Franken je Arbeitstag.**

4 Vergütung der effektiven Auslagen: **Machen Arbeitnehmende geltend, dass die ihnen nach Abs. 2 und 3 dieses Artikels ausbezahlten Zulagen im Mittel eines Monats die Aufwendungen für Übernachtung und Verpflegung nicht decken und belegen sie dies durch Rechnungen, so sind ihnen, sofern keine zumutbaren preisgünstigeren Unterkunfts und Verpflegungsmöglichkeiten erreichbar waren, die Mehrkosten zu vergüten.**

Art. 9 Feiertage

1 Entschädigungsberechtigte Feiertage: **Die entschädigungsberechtigten Feiertage richten sich in Anwendung von Art. 34 des LMV gemäss der am Ort der Baustelle geltenden Regelung.**

2 Pauschale Entschädigung: **Die Betriebe haben die Möglichkeit, anstelle der Bezahlung der Feiertage gemäss Abs. 1 dieses Artikels eine pauschale Abgeltung von drei Lohnprozenten (3 %) zu entrichten. Damit ist die Entschädigung für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen vollständig abgegolten.**

Schlussbestimmungen

Art. 10 Vertragsdauer

1 Diese Zusatzvereinbarung tritt mit dem LMV in Kraft und hat grundsätzlich die gleiche Geltungsdauer wie der LMV unter Vorbehalt von Abs. 3 dieses Artikels.

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

3 Diese Zusatzvereinbarung kann unter Beachtung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf Jahresende einerseits vom Schweizerischen Baumeisterverband und/oder andererseits von den an dieser Zusatzvereinbarung beteiligten Arbeitnehmerorganisationen gekündigt werden.[3]

[2] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026.
[3] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026.

Anhang 12

Zusatzvereinbarung für das Betontrenngewerbe

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:

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.[1]

Art. 2 Geltungsbereich[2]

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[3]

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

[1] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[2] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[3] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

Materielles

Art. 4 Arbeitszeiten und Reisezeiten[4]

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 Franken	Hin und zurück Franken
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 26 Franken Wegentschädigung als 1 Std. Wegzeit, 14 Franken 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.**

[4] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

Art. 5 Lohnklassen und Lohnzonen[5]

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 ***Mindestlohn:*** **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

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

[5] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

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

Art. 6 Lohnzuschläge[6]

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 16 Franken ausgerichtet.**[7]

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.**[8]

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.

---

[6] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[7] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

[8] Änderung gemäss Zusatzvereinbarung vom 12. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026; AVE in Kraft seit 1. April 2026 (BRB vom 5. März 2026).

Anhang 13

Zusatzvereinbarung «Genf»

Zusatzvereinbarung «Genf»

Abweichend von den Art. 10, 25 Abs. 2 Buchstabe b, 26 Absatz 2 und 55 Absatz 2 des LMV gelangen im Kanton Genf die nachfolgenden Bestimmungen zur Anwendung:

Art. 1 Materielle Bestimmungen

1 **Pause: Das ganze Jahr über wird am Vormittag eine obligatorische Arbeitspause von 15 Minuten zugestanden.**

a) Sie zählt nicht zur effektiven Arbeitszeit.

b) Sie wird mit jeweils 2,9 % des monatlichen Bruttolohns gemäss AHV-Abrechnung vergütet (13. Monatslohn und Ferien ausgeschlossen) und mit Sozialabzügen belastet.

c) Der Betrag ist auf den Lohnabrechnungen separat anzugeben.

d) Während dieser Zeit darf der Arbeiter die Baustelle nicht verlassen.

2 **Auf dem Gebiet des Kantons Genf beträgt die tägliche Entschädigung für Fahrtkosten und Mittagessen 25 Franken.**

3 **Lohnkategorien**

a) Aufgehoben

b) Aufgehoben

c) Kranführer, die über eine abgeschlossene Kranführerausbildung oder einen entsprechenden Abschluss verfügen, zählen zur Lohnklasse Q.

4 Feiertage und allgemeine Schliessung der Baustellen

a) Die Arbeiter haben gemäss Art. 34 Absatz 2 LMV Anrecht auf eine Entschädigung für den Einkommensverlust für die folgenden 9 Feiertage: 1. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Genfer Bettag, Weihnachten und 31. Dezember.

b) Der 1. Mai und die Freitage nach Auffahrt und Genfer Bettag sind arbeitsfreie Tage. Diese müssen im Rahmen des Arbeitszeitkalenders kompensiert werden.

c) Aufgehoben

d) Allgemeine Schliessung der Baustellen
Abgesehen von Ausnahmefällen sind die Baustellen samstags und sonntags, an den Brückentagen am Jahresende, an Feiertagen sowie am 1. Mai und an den Freitagen nach Auffahrt und Genfer Bettag geschlossen.

Art. 2 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag

1 **Die Arbeitnehmer und die Lernenden sind verpflichtet, jeweils folgende Beiträge an die Kosten für den Vollzug und die berufliche Weiterbildung zu leisten:**

a) 0,7 % des Bruttolohns, gemäss AHV-Abrechnung; der Lohnabzug erfolgt durch den Arbeitgeber (13. Monatslohn ausgenommen).

b) 0,3 % des Bruttolohns, gemäss AHV-Abrechnung; der Lohnabzug erfolgt über den Arbeitgeber (13. Monatslohn ausgenommen).

2 **Der Arbeitgeberbeitrag liegt bei 0,3 % des Bruttolohns gemäss AHV (13. Monatslohn ausgenommen).**

3 **Die Verwendung der paritätischen Fondsbeträge unterliegt der Kompetenz der paritätischen Berufskommission des Kantons Genf (CPGO). Diese werden für Folgendes eingesetzt:**

a) Kontrolle sowie Anwendung des LMV,
b) Kontrolle der Anwendung der flankierenden Massnahmen,
c) Sozialleistungen und Sozialhilfe,
d) berufliche Aus- und Weiterbildung,
e) Übersetzungs- und Druckkosten,
f) Anwerbung und Förderung des Berufnachwuchses,
g) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

4 **Den lokalen Vertragsparteien steht gemäss Art. 357 b Absatz 1 des Obligationenrechts ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung des Vertrags zu.**

Art. 3 Kompetenzen der paritätischen Berufskommission des Kantons Genf

Die paritätische Berufskommission des Kantons Genf (CPGO) ist berechtigt, die Einhaltung der Bestimmungen dieser Zusatzvereinbarung zu kontrollieren, deren Anwendung zu gewährleisten und allfällige Zuwiderhandlungen zu sanktionieren.

Art. 4 Anpassung an den LMV

Die Vertragsparteien verpflichten sich dazu, Verhandlungen einzugehen, um die Abweichungen zum LMV etappenweise abzuschaffen, unter Erhalt der Errungenschaften der Arbeitnehmer.

Bern/Zürich, 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

Adressen der paritätischen Kommissionen des Bauhauptgewerbes

Lokale paritätische Berufskommissionen (PBK) in den Kantonen

Weitere Angaben unter der Rubrik «Kontakte» auf der Website www.svk-bau.ch

Kanton Aargau

PBK BAU Aargau Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Aargau	Graben 10 Postfach 5001 Aarau www.pbkbauag.ch	T 062 834 82 93 info@pbkbauag.ch

Kanton Appenzell Innerrhoden und Ausserhoden

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbes beider Kantone Appenzell	Langgasse 11 9008 St. Gallen	T 071 227 68 41 ostschweiz@vollzug-gav.ch

Kanton Bern

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Bern	Florastrasse 13 3005 Bern www.pbkbe.ch/de	T 031 350 51 84 info@pbk-bern.ch

Kanton Bern

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Biel-Seeland	Florastrasse 13 3005 Bern www.pbkbe.ch/de	T 031 350 51 84 info@pbk-bern.ch

Kanton Bern

Commission paritaire professionnelle du bâtiment et du génie civil Section du Jura bernois	Rue Pierre-Pertuis 1 2605 Sonceboz-Sombeval www.cpp-jb.ch	T 032 492 70 07 cpp-jb@cep.ch

Kanton Basel-Landschaft, Kanton Basel-Stadt sowie die solothurnischen Bezirke Thierstein und Dorneck

Regio-PBK Basel Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe der Region Basel	Bahnhofstrasse 16 Postfach 1124 4133 Pratteln 1 www.regio-pbk.ch	T 061 826 98 24 info@regio-pbk.ch

Kanton Freiburg

Commission Professionnelle Paritaire Fribourgeoise du Secteur Principal de la Construction	Route de l'Industrie 71 1791 Courtaman www.cppf-pbkf.ch	T 026 460 86 23 secretariat@cppf-pbkf.ch

Kanton Genf

Commission paritaire genevoise du Gros œuvre (CPGO)	Case postale 8 1211 Genève 13 www.cpgo.ch	T 022 552 47 50 info@cpgo.ch

Kanton Glarus

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Glarus	Lämmlisbrunnenstr. 41 Postfach 647 9004 St. Gallen	T 071 446 98 41 info@pkgewerbe.ch

Kanton Graubünden

Kantonale Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Graubünden	Comercialstrasse 20 7001 Chur	T 081 257 08 00 info@pbkbaugr.ch

Kanton Jura

Commission Paritaire Jurassienne du bâtiment et du génie civil	Chemin de la Perche 2 CP 1136 2900 Porrentruy www.cpjspc.ch	T 032 465 15 77 info@cpjspc.ch

Kanton Luzern

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Luzern	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 info@pbkbauzentral.ch

Kanton Neuenburg

Commission Paritaire neuchâteloise du secteur principal de la construction	Les Longues Raies 13 2013 Colombier www.fne.ch	T 032 843 41 30 info@fne.ch

Kanton Obwalden und Nidwalden

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kantone Ob- und Nidwalden	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 info@pbkbauzentral.ch

Kanton St. Gallen

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons St. Gallen	Langgasse 11 9008 St. Gallen	T 071 227 68 41 ostschweiz@vollzug-gav.ch

Kanton Schaffhausen

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe Kanton Schaffhausen	Pfarrweg 1 8201 Schaffhausen www.pbkbaush.ch	T 052 630 25 22 info@pbkbaush.ch

Kanton Solothurn

Paritätische Berufskommission für das Bauhauptgewerbe des Kantons Solothurn	Goldgasse 8 4500 Solothurn www.pbk-so.ch	T 032 623 45 35 info@pbk-so.ch

Kanton Schwyz

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Schwyz	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 info@pbkbauzentral.ch

Kanton Thurgau

Paritätische Berufskommission des thurgauischen Bauhauptgewerbes	Thomas-Bornhauser-Str. 23a 8570 Weinfelden www.pbktg.ch	T 071 622 36 23 info@pbktg.ch

Kanton Tessin

Commissione paritetica cantonale dell'edilizia e del genio civile del Cantone Ticino	Viale Portone 4 Casella postale 6501 Bellinzona www.cpc-ticino.ch	T 091 821 10 60 info@cpcedilizia.ch

Kanton Uri

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Uri	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 info@pbkbauzentral.ch

Kanton Waadt

Commissions professionnelles paritaires de l'industrie vaudoise de la construction	Route Ignace Paderewski 2 1131 Tolochenaz www.cppvd.ch	T 021 826 60 00 info@cppvd.ch

Kanton Wallis

Commission paritaire du bâtiment et du génie civil du canton du Valais	11, rue de l'Avenir 1950 Sion	T 027 327 32 32 info@ave-wbv.ch

Kanton Zug

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zug	Alpenquai 28b Postfach 2268 6002 Luzern www.pbkbauzentral.ch	T 041 367 50 00 info@pbkbauzentral.ch

Kanton Zürich

Paritätische Berufskommission Bauhauptgewerbe Kanton Zürich	Sempacherstrasse 15 8032 Zürich	T 044 385 90 70 pbk@bau.ch

Paritätische Berufskommission Untertagbau PK-UT
(Anhang 12 LMV)

Paritätische Berufskommission Untertagbau (PK-UT)	Weinbergstrasse 49 Postfach 198 8042 Zürich https://pk-ut.ch/	T 044 542 01 60 info@pk-ut.ch

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission des Bauhauptgewerbes SVK
(Art. 13 und 13bis LMV)

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission des Bauhauptgewerbes (SVK)	Sumatrastrasse 15 Postfach 16 8042 Zürich www.svk-bau.ch	T 044 542 01 40 info@svk-bau.ch

Weitere Informationen zum AVE LMV und zu Vollzugsfragen finden Sie unter www.svk-bau.ch