

LMV 2026-2031: zeitliche Umsetzung und wesentliche Bestimmungen

Am 12. Dezember 2025 haben sich die Verhandlungsdelegationen des SBV sowie der Gewerkschaften Unia und Syna auf einen neuen Landesmantelvertrag für eine Vertragsdauer von sechs Jahren (LMV 2026-2031) geeinigt. Die somit abgeschlossene Vereinbarung über den Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe 2026–2031 sowie die Löhne 2026 regeln den Übergang vom LMV 2023–2025 zum neuen LMV 2026–2031 und enthalten diverse substantielle Änderungen, einschliesslich der Lohnanpassungen im Bauhauptgewerbe für die neue Vertragsdauer.

Die Delegiertenversammlung des SBV hat am 17. Dezember 2025, die Gewerkschaft Syna am 20. Januar 2026 und die Gewerkschaft Unia am 24. Januar 2026 dem Verhandlungsergebnis zugestimmt.

Die Vereinbarung wurde von den Sozialpartnern unterzeichnet und gilt für die Verbandsmitglieder rückwirkend ab dem 1. Januar 2026. Das Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) wurde unmittelbar nach der Unterzeichnung eingereicht. Die SVK wird über die AVE weiter informieren.

Zweck dieses Dokuments ist es, die wichtigsten Änderungen des neuen LMV 2026–2031 (LMV 2026) darzustellen. Dabei handelt sich vor allem um Änderungen, die unmittelbare Auswirkungen auf die Vollzugstätigkeit der PBK haben.

Die Neuerungen des LMV 2026 treten jedoch nicht alle gleichzeitig, sondern schrittweise in Kraft. Um die AVE möglichst rasch zu erlangen, erfolgt deren Beantragung in zwei Etappen. Anpassungen ohne unmittelbare Dringlichkeit werden erst in einem zweiten Schritt allgemeinverbindlich erklärt.

1. Arbeitszeitkalender und konstante Arbeitszeitplanung (Art. 26, 27 und Art. 27^{bis} LMV 2026)

Ab dem 1. Januar 2027 werden die Unternehmen wieder einen betrieblichen Arbeitszeitkalender verwenden, der auf dem ordentlichen Abrechnungszeitraum von Januar bis Dezember basiert. Die Anzahl der Jahressollstunden bleibt wie bisher bei 2112 Stunden.

Dieser Arbeitszeitkalender ist bis spätestens Mitte November für das Folgejahr zu erstellen und der PBK zu übermitteln (Art. 26 Abs. 7 LMV 2026). Auch gemäss dem LMV 2026 sind bis fünf Nullstundentage möglich, wobei die regionalen paritätischen Kommissionen andere Lösungen definieren können (Art. 27 Abs. 3 LMV 2026). Die Entscheide SVK 107/2019 sowie SVK 123a/2022 behalten diesbezüglich weiterhin ihre Gültigkeit.

Wird kein betrieblicher Arbeitszeitkalender erstellt, gilt der sektionale Arbeitszeitkalender der PBK am Standort des Unternehmens.

1.1. Einführung einer regelmässigen Vier- oder Viereinhalb-Tage-Woche

Neu besteht die Möglichkeit, bei einer regelmässigen 4- oder 4,5-Tage-Woche die geplante wöchentliche Arbeitszeit auf 32 Stunden zu reduzieren (Art. 27 Abs. 3 LMV 2026). Dabei handelt es sich um ein flexibles Arbeitszeitmodell, bei dem die Wochen mit einer verkürzten Arbeitszeit von 4 oder 4,5 Tagen abwechseln, solange am Ende des Jahres die Gesamtsumme von 2112 Stunden eingehalten wird. Wichtig ist jedoch, dass dieses Modell im Laufe des Jahres mit einer gewissen Regelmässigkeit und Kontinuität eingeführt wird und kein sporadisches Ereignis darstellt.

1.2. Konstante Arbeitszeitplanung

Erstmals per 1. Januar 2027 kann der Betrieb zudem entscheiden, anstelle eines Arbeitszeitkalenders auf eine ausgeglichene Arbeitszeit zu wechseln (Art. 27^{bis} LMV 2026). Das bedeutet, dass anstelle der schwankenden Wochenarbeitszeit zwischen 37,5 und 45 Stunden täglich gleich viele Arbeitsstunden geplant werden können (z. B. 8,1 h/Tag ohne Nullstundentage = 40,5 Wochenstunde / 5 Arbeitstage). Werden bis zu maximal 5 Nullstundentage eingetragen, ist die fiktive Arbeitszeit dieser Nullstundentage auf die übrigen Arbeitstage zu verteilen, und die täglichen Arbeitsstunden sind entsprechend anteilig zu berechnen. Allfällige Abweichungen von der konstanten Arbeitszeitplanung werden als Über- oder Minusstunden erfasst.

Dieses Modell ist optional, und es steht dem Betrieb frei, ob er wie bisher einen klassischen Arbeitszeitkalender verwendet oder auf eine sogenannte konstante Arbeitszeitplanung wechselt. Einzige Voraussetzung für die konstante Arbeitszeitplanung ist die Auszahlung eines ausgeglichenen monatlichen Lohns.

Der Wechsel zwischen den beiden Modellen kann jeweils zum Beginn eines Kalenderjahres erfolgen und ist der PBK bis Mitte November mitzuteilen (Art. 26 Abs. 7 LMV 2026). Wenn jährlich wiederholend weder ein klassischer Arbeitszeitkalender noch eine konstante Arbeitszeitplanung eingereicht wird, gilt der sektionale Arbeitszeitkalender (Art. 27 Abs. 1 LMV 2026).

1.3. Übergangsregelung

Wie bereits dargelegt, kehrt der LMV 2026 zu einem Arbeitszeitkalendermodell zurück, das auf dem ordentlichen Kalenderjahr (Januar–Dezember) basiert.

In Anbetracht der Tatsache, dass die Betriebe für das Jahr 2025/2026 ihre betrieblichen Arbeitszeitkalender bereits bis Ende April 2025 gemäss LMV 2023 eingereicht haben und diese Kalender bereits von der PBK für das Abrechnungsjahr (Mai 2025–April 2026) genehmigt wurden, ist zu bestimmen, wie und in welchem Umfang diese Arbeitszeitkalender unter Beach-

tung des neuen Abrechnungszeitraums (Januar–Dezember) gemäss Art. 26 LMV 2026 zu integrieren sind.

Die Vertragsparteien haben diesbezüglich für das Jahr 2026 eine Übergangsbestimmung im Art. 71 LMV 2026 vorgesehen.

Konkret handelt es sich um Folgendes:

Die bereits erfolgte Planung mit dem genehmigten Arbeitszeitkalender von Mai 2025 bis April 2026 bleibt weiterhin gültig.

Für den Zeitraum vom 1. Mai 2026 bis zum 31. Dezember 2026 (zur Vervollständigung des neuen Abrechnungsjahres) ist auf Grundlage des neuen LMV ein zusätzlicher Arbeitszeitkalender zu erstellen und der PBK bis Ende April vorzulegen. Unter Berücksichtigung der bereits für den Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 2026 eingeplanten Stunden (gemäss bereits genehmigtem Arbeitszeitkalender) sind für die verbleibenden Monate (Mai bis Dezember 2026) sämtliche weiteren Stunden einzutragen, einschliesslich Nullstundentagen, Feiertagen und ähnlichen Ausfallzeiten, sodass die Jahresarbeitszeit von insgesamt 2112 Stunden vollständig erreicht wird.

Alternativ zu dieser Variante (Option 1) besteht eine weitere Möglichkeit, die nicht ausdrücklich als Übergangsbestimmung geregelt ist. Es handelt sich konkret um den Fall, dass die Betriebe neben dem bereits genehmigten Arbeitszeitkalender für das Abrechnungsjahr (Mai 2025–April 2026) auch die 2112 Stunden in einem Arbeitszeitkalender für das nachfolgende Abrechnungsjahr (Mai 2026–April 2027) gemäss LMV 2023 bereits geplant haben (Option 2).

In diesem Fall sind im Rahmen des neuen geltenden Abrechnungsjahres (Januar 2026–Dezember 2026) gemäss LMV 2026 sowohl die bereits für die Monate Januar bis April 2026 im genehmigten Arbeitszeitkalender verteilten Stunden (z.B. 684 Std.) als auch die für den Zeitraum Mai bis Dezember 2026 geplanten Stunden (z.B. 1432 Std.) aus dem nachfolgenden Arbeitszeitkalender (eventuell bereits von der PBK für den Zeitraum Mai 2026–April 2027 unter Vorbehalt genehmigt) zu berücksichtigen.

Da es sich hierbei um zwei Arbeitszeitkalender handelt, kann es vorkommen, dass die gemäss LMV vorgesehenen 2112 Stunden für das Abrechnungsjahr Januar–Dezember 2026 nicht exakt erreicht werden und Über- bzw. Minusstunden entstehen. Diese Über- bzw. Minusstunden sind zum Jahresende zu bereinigen (sog. Sollstundenausgleich). Bei mehr als 2112 Soll-Stunden im Kalenderjahr 2026 gemäss der BAZ-Monate 2026 werden diese Mehrstunden per 31. Dezember 2026 zum Grundlohn den Arbeitnehmenden ausbezahlt (Beispiel 1 Option 2).

Bei weniger als 2112 Soll-Stunden im Kalenderjahr 2026 gemäss BAZ-Monate 2026, werden diese Minderstunden per 31. Dezember 2026 am Überstundenkonto der Arbeitnehmer in Abzug gebracht (Beispiel 2 Option 2).

Beispiel 1 Option 2

684 Std. (Jan – Apr 2026) + 1432 Std. (Mai – Dez 2026) = 2116 Std. statt 2112

Beispiel 2 Option 2

684 Std. (Jan – Apr 2026) + 1424 Std. (Mai – Dez 2026) = 2108 Std. statt 2112

Diese Option 2 ist gegebenenfalls zu berücksichtigen, falls die Betriebe keinen zusätzlichen Arbeitszeitkalender gemäss Option 1 einreichen möchten und die Arbeiten für 2026 und 2027 mit betrieblichen Arbeitszeitkalendern bereits geplant haben.

Auch die PBK sind von der neuen Regelung betroffen und müssen einen neuen sektionalen Kalender für den Zeitraum vom 1. Mai bis 31. Dezember 2026 erstellen, der den Abrechnungszeitraum Januar 2026 bis Dezember 2026 berücksichtigt (Total 2112 Stunden).

2. Über- und Minderstunden sowie Überzeit (Art. 28 LMV 2026)

Der Zuschlag von 25% ab der 48. Stunde entfällt. Der 25%-Zuschlag wird nun erst ab der 50. Stunde gewährt. Da die Reisezeit gemäss neuem LMV ab der ersten Minute zu berücksichtigen ist und eingerechnet wird (Art. 28 Abs. 2 LMV 2026), gelten sämtliche Arbeits- und Reisezeiten, die zusammen 50 Stunden pro Woche überschreiten, als Überzeit und sind im Folgemonat zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen.

Übrige Überstunden bis zur 50. Stunde pro Woche können auf neue Rechnung vorgetragen werden. Die Wahl einer Überstundenvariante gemäss LMV 2023 entfällt. Der maximale Überstundensaldo wird auf 120 Stunden pro Jahr erhöht (gemäss LMV 2023: 100 Stunden bei Variante a) und 80 Stunden bei Variante b)). Überstunden, die diesen Saldo übersteigen, sind am Ende des Folgemonats zum Grundlohn zu vergüten. Werden im Kalenderjahr mehr als 100 Überstunden auf diese Weise ausbezahlt, sind alle weiteren Überstunden im Folgemonat zum Grundlohn mit dem Zuschlag vom 25% zu entschädigen.

Darüber hinaus ist vorgesehen, dass auch unterjährig auf Wunsch des Arbeitnehmenden und mit Zustimmung des Betriebes bis zu 100 Überstunden ohne Zuschlag ausbezahlt werden können.

Der Stichtag am 30. April 2026 gemäss LMV 2023, wonach der Gesamtsaldo der Überstunden mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden musste, entfällt. Sämtliche bestehenden Überstunden werden auf neue Rechnung vorgetragen (Art. 71 Abs. 2 «Übergangsbestimmungen» LMV 2026).

Am 31. Dezember jeden Jahres (erstmalig am 31. Dezember 2026) können Arbeitgeber und Arbeitnehmende jeweils zur Hälfte entscheiden, ob der Überstundensaldo mit Zuschlag ausbezahlt, ins Folgejahr übertragen oder auf ein vereinbartes Langzeitferienkonto gutgeschrieben wird (Art. 28 Abs. 5 LMV 2026).

Es ist noch zu klären, wie vorzugehen ist, falls der Arbeitnehmende bis zu diesem Stichtag keine Entscheidung trifft bzw. treffen kann. Die SVK wird sich hierzu zu einem späteren Zeitpunkt äussern.

Auch die Minusstunden dürfen Ende Monat auf neue Rechnung vorgetragen werden, sofern der Gesamtsaldo bei Anwendung eines Arbeitszeitkalenders 20 Minusstunden bzw. bei Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung 50 Minusstunden nicht überschreitet (Art. 28 Abs. 7 LMV 2026).

Schliesslich werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses allfällige Überstunden zum Grundlohn mit Zuschlag vergütet (Art. 28 Abs. 8 LMV 2026).

3. Langzeitferienkonto (Art. 28^{bis} LMV 2026)

Das Langzeitferienkonto ist ein individuelles Zeitkonto, auf welches Überstunden entweder per Jahresende oder unterjährig gutgeschrieben werden können. Die Einrichtung dieses Kontos setzt das Vorliegen bestimmter Voraussetzungen voraus und bedarf einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die konkrete Umsetzung dieser neuen Bestimmung wird derzeit zwischen den Vertragsparteien geklärt. Die SVK wird sich hierzu zu einem späteren Zeitpunkt äussern.

4. Feiertage (Art. 34 LMV 2026)

Für die jährliche Berechnung der prozentualen Abgeltung der Feiertage durch die paritätische Berufskommission wird nun ausdrücklich auf die SECO-Weisung «Vorgehen zum internationalen Lohnvergleich» verwiesen (Art. 34 Abs. 5 LMV 2026).

5. Kurzabsenzen (Art. 35 LMV 2026)

Die Kurzabsenzen im Todesfall der Grosseltern werden nun ausdrücklich geregelt (Art. 35 Abs. 1 lit. c LMV 2026) und auf drei Tage festgelegt; die Kurzabsenz bei eigener Hochzeit wird auf zwei Tage erhöht (Art. 35 Abs. 1 lit. b LMV 2026).

6. Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst (Art. 36 LMV 2026)

Der Anspruch auf Entschädigung während des obligatorischen schweizerischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes in Friedenszeiten unterscheidet nicht mehr zwischen Ledigen, Verheirateten und Ledigen mit Unterstützungspflichten. Die Entschädigung beträgt nun zwischen 80 % und 100 % des Lohnausfalls (Art. 36 Abs. 1 LMV 2026). Diese Anpassungen erfolgten in Übereinstimmung mit den Vorgaben des Bundes.

7. Mindestlöhne (Art. 37 LMV 2026)

Die Mindestlöhne werden jeweils per 01.01. jeden Jahres mindestens um die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) per 30. September erhöht.

Wenn die Jahresteuern höher als 2% ist, führen die Sozialpartner Verhandlungen über die Anpassung der Mindestlöhne in Bezug auf den 2% übersteigenden Teuerungsanteil. Ist die Teuerung negativ, werden die Mindestlöhne belassen und es wird bei nachfolgenden Anpassungen in späteren Jahren auf die Teuerung unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Negativteuerung abgestellt.

Mindestlohn ab dem 1. Januar 2026

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

Die Mindestlöhne im Kanton Bern werden zusammengeführt und gehören neu zur Lohnzone Blau. Einzige Ausnahme bildet der Monatslohn Q im Verwaltungskreis Berner Jura. Dieser bleibt wie bis anhin in der Lohnzone Rot (Anhang 4 zum LMV 2026).

8. Entwicklung der Effektivlöhne (Art. 3 der Vereinbarung über den Landesmantelvertrags für das schweizerische Bauhauptgewerbe 2026-2031 sowie die Löhne 2026)

Die effektiven Löhne werden jeweils zum 30. September eines Jahres auf Grundlage des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) überprüft, und allfällige Erhöhungen der Effektivlöhne werden von den Sozialpartnern bekanntgegeben.

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

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

Beispiel: Annahme Teuerung 0,8%: Abschlag 20% = 0,64% auf Mindestlohn C blau ergibt einen Wert von **CHF 31**. Die CHF 31 erhalten alle LMV-Mitarbeitenden, unabhängig der Lohnklasse / des individuellen Lohnes.

Die Lohnerhöhungen für die Jahre 2029 – 2031 sind ebenfalls bereits festgelegt und werden zu einem späteren Zeitpunkt erläutert.

9. Reisezeit (Art. 49 LMV 2026)

Die Reisezeit ist **ab der ersten Minute** zu erfassen. Die Reisezeit ist ab der 31. Minute (bis 2028), dann 2029 ab der 26. Minute und ab 2030 ab der 21. Minute zum Grundlohn zu entschädigen.

	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Reisezeit						

Die Reisezeit wird ab der 31. Minute bis zur 60. Minute in einem Arbeitszeitmodell mit Jahresarbeitszeitkalendarer und bis zur 90. Minute bei einer konstanten Arbeitszeitplanung zum Grundlohn ausbezahlt. Weitere tägliche Reisezeit (über 60 / 90 Minuten) wird ab dem 1. Januar 2027 auf das Über- und Minusstundenkonto gebucht. Für die Jahre 2026 bis 2028 gilt Folgendes (Art. 49 LMV): Die Reisezeit bis zu 30 Minuten (Hin- und Rückweg zur vorgesehenen, tatsächlichen Tageszeit, berechnet mit Google Maps bzw. einem gleichwertigen Routenplaner) von der Sammelstelle zur Baustelle wird nicht entschädigt. Wird im Routenplaner als Reisezeit eine Zeitspanne angegeben, ist der Mittelwert anwendbar. Eine zusätzliche Reisezeit bis zu 10 Minuten kann anstelle der Auszahlung zum Grundlohn als Arbeitszeit im Sinne von Art. 26 LMV angerechnet werden.

Beispiel: Abfahrt um 6.45 Uhr vom Depot, reguläre Reisezeit von der Sammelstelle zur Baustelle und zurück beträgt 30 Minuten. Reguläre Ankunftszeit um 7.00 Uhr. Kommt es aufgrund von Verkehrsbehinderungen zu einer längeren Fahrzeit und ist das Eintreffen erst um 7.03 Uhr, kann anstatt die zusätzlichen drei Minuten Reisezeit auszuzahlen, der Arbeitsbeginn weiterhin einheitlich auf 7.00 Uhr festgelegt werden. Die über die 30 Minuten hinausgehende Reisezeit (maximal 10 Minuten pro Tag) wird damit als Arbeitszeit erfasst und entsprechend vergütet.

Unabhängig vom gewählten Arbeitszeitmodell ist die Reisezeit stets separat zu rapportieren. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer Arbeitszeit und Reisezeit entsprechend den tatsächlichen Gegebenheiten rapportiert. Dies ist auch notwendig, um zu ermitteln, ab wann die Arbeitszeit und die Reisezeit zu einer Auszahlung der Überzeit mit Zuschlag (ab 50 Stunden) führt. Es wird dabei die effektive Reisezeit gerechnet. Wenn ein Bauarbeiter täglich nur zehn Minuten reist, dann beträgt die Reisezeit 50 Minuten pro Woche, also weniger als die generalisierte Reisezeit von 5 x 30 Minuten pro Tag = 2,5 Stunden / Woche. Die Zuordnung der über 60 Minuten pro Tag hinausgehenden Reisezeit zum Mehr- und Minderstundenkonto erfolgt erst in einem zweiten Schritt. Weiter ist für die Zuordnung der Reisezeit (generalisierte Reisezeit, Auszahlung zum Grundlohn, Zuordnung zum Mehr- und Minderstundenkonto) stets auf eine Wochenbetrachtung (nicht Tagesbetrachtung) abzustellen.

Für die Berechnung von Zuschlägen auf Überstunden und Reisezeit ist in der Wochenbetrachtung zudem zwingend folgende Reihenfolge zu berücksichtigen:

1. **Geleistete Arbeitszeit** gemäss Arbeitszeitkalender.
2. **Geleistete Überstunden.**
3. **Generalisierte Reisezeit** (30 Minuten pro Tag bzw. 2.5 Stunden pro Woche).
4. **Zum Grundlohn ausbezahlte Reisezeit** (2026 wird die gesamte über 30 Minuten pro Tag hinausgehende Reisezeit zum Grundlohn ausbezahlt. Ab 2027 werden weitere 30 Minuten pro Tag bzw. 2.5 Stunden pro Woche zum Grundlohn ausbezahlt. Bei der konstanten Arbeitszeitplanung werden weitere 60 Minuten pro Tag bzw. 5 Stunden pro Woche zum Grundlohn ausbezahlt.)
5. **Ab 2027: Dem Mehr- und Minderstundenkonto gutzuschreibende Reisezeit** (Reisezeit über 60 Minuten pro Tag bzw. 5 Stunden pro Woche gemäss Ziff. 3 und 4 vorstehend).
6. **Ab 50 Stunden Wochenarbeitszeit:** Arbeitszeit und Reisezeit werden in jedem Fall zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt und nicht dem Mehr- und Minderstundenkonto gutgeschrieben.

In der Präsentation zur Berechnung der Arbeitszeit, Überstunden und Reisezeit finden sich konkrete Berechnungsbeispiele.

10. Auslagenersatz (Art. 55 LMV 2026)

Eine Baustellenzulage von CHF 9 wird im LMV 2026 neu eingeführt, auf welche die Arbeitnehmenden Anspruch haben. Sie wird stufenweise eingeführt: 2026 beträgt sie CHF 4 pro Arbeits-

tag (bei mindestens 5,5 Stunden Arbeitszeit), ab 2027 CHF 6.50 pro Arbeitstag, ab 2028 CHF 9 pro Arbeitstag.

Die Baustellenzulage soll Auslagen für Kaffee, Gipfeli, Pausenbrot ersetzen.

Die Betonbohr- und Betonschneideunternehmen gemäss Anhang 12 LMV sind explizit von der Baustellenzulage ausgenommen.

Die Baustellenzulage ist als Auslagenersatz konzipiert und unterliegt nicht der Sozialversicherungspflicht. Die AHV-Ausgleichskasse Consimo und das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) haben diese Betrachtungsweise bestätigt. Es ist davon auszugehen, dass andere Ausgleichskassen zum gleichen Schluss kommen. Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Steuerbehörden die Baustellenzulage als Auslagenersatz akzeptieren. Diese Beurteilung wird aber von den jeweiligen kantonalen Steuerbehörden vorgenommen und die kantonalen Steuergesetze sind auch unterschiedlich.

11. Krankentaggeld-Versicherung (Art. 56 LMV 2026)

Die Voraussetzung für den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung werden an die üblichen Bedingungen im Markt angepasst. In Zukunft wird das Krankentaggeld auf 80 % des Lohnes beschränkt. Darüber hinaus kann der Betrieb die Aufschubfrist von heute maximal 30 Tagen auf 60 Tage anpassen. Während der Aufschubzeit hat der Arbeitgeber 90% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes zu entrichten (Art. 56 Abs. 5 lit. b LMV 2026).

12. Informationssystem Allianz Bau (Art. 66 LMV 2026)

Die Bedeutung der ISAB Card als Instrument zur Erleichterung und effizienteren Gestaltung der Kontrolltätigkeit vor Ort wird ausdrücklich anerkannt. In diesem Zusammenhang fordern die Vertragsparteien die dem LMV unterstellten Betriebe auf, ihre Mitarbeitenden mit einer ISAB Card auszustatten (Art. 66 Abs. 3 LMV 2026).

13. Sanktionen (Art. 67 LMV 2026)

Der Umstand, dass dieselbe Bestimmung mehrmals verletzt wird (auch beim Rückfall), führt dazu, dass die Verletzung als schwer eingestuft wird.

Es ist zu klären, ob sich diese Präzisierung nur auf den Rückfall bezieht oder auch auf beispielsweise systematische Verstösse gegen dieselbe Bestimmung, die im Rahmen derselben Kontrolle festgestellt werden. In beiden Fällen ist der Konventionalstrafrechner anzupassen.

14. Anerkennung ausländischer Berufsausweise in den Berufsfeldern des Bauhauptgewerbes (Anhang 5 LMV 2026)

Die Ausbildung 'certificat d'aptitude professionnelle de maçon' (CAP) mit Tätigkeit von min. einem Jahr auf der Baustelle wird in die Lohnklasse A eingestuft. Die Ausbildungen 'brevet professionnel' (BP) und 'baccalauréat professionnel' sind mit einem zusätzlichen Praxisnachweis auf Baustellen von einem Jahr in die Lohnklasse Q einzustufen.