Paritätische Berufskommissionen Hoch- und Tiefbaugewerbe

Kantone Luzern, Uri, Schwyz, Ob- und Nidwalden, Zug
Alpenquai 28b, Postfach, 6002 Luzern
Telefon: 041 367 50 00

www.pbkbauzentral.ch
info@pbkbauzentral.ch

An die dem LMV unterstellten Bauunternehmungen
in den Kantonen Luzern, Uri, Schwyz, Ob- und Nidwalden und Zug

Luzern, im November 2026/an

Wichtige Neuerungen und Hinweise zum Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe 2026-2031 (LMV 2026)

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Paritätischen Berufskommissionen für das Bauhauptgewerbe der Zentralschweiz (PBK LU, UR, SZ, OW/NW und ZG) teilen Ihnen mit diesem Schreiben wichtige Änderungen und Hinweise zum Landesmantelvertrag 2026-2031 für das Bauhauptgewerbe (LMV) mit Wir ersuchen Sie, die nachfolgenden Informationen zur Kenntnis zu nehmen und die notwendigen Anpassungen in Ihrer Unternehmung vorzunehmen.

A. Allgemeines

Die Verhandlungsdelegationen des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV) sowie der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna haben am 12. Dezember 2025 eine gemeinsame Vereinbarung über den Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe 2026-2031 (LMV 2026) ausgearbeitet, d.h. eine Einigung erzielt. Am 17. Dezember 2025 hat die ausserordentliche Delegiertenversammlung des SBV über das Resultat abgestimmt und es angenommen. An der Baukonferenz der Gewerkschaft Syna am 20. Januar 2026 sowie der Gewerkschaft Unia am 24. Januar 2026 haben diese über das Verhandlungsergebnis abgestimmt und diesem zugestimmt.

Damit ist der neue LMV 2026-2031 für die Mitglieder des Baumeisterverbandes seit dem 01. Januar 2026 verbindlich. Im Anschluss haben die Sozialpartner das Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung an das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO gestellt. Am 01. April trat die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) in Kraft. Mit Inkrafttreten der AVE des LMV 2026-2031 ist dieser sodann für sämtliche Betriebe und Arbeitnehmenden, welche dem LMV unterstellt sind, verbindlich. Mit Gesuch vom 03. August 2026 ersuchten die Vertragsparteien sodann um Allgemeinverbindlicherklärung diverser (innerhalb der Vertragsverhandlungen vereinbarter, aber im AVE-Gesuch vom Januar 2026 teilweise noch nicht enthaltener geänderter Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 4. November 2025 und vom 5. März 2026 (BBl 2025 3216, 2026 564) wiedergegebenen Landesmantelvertrages (LMV) für das Schweizerische Bauhauptgewerbe: Die im Gesuch vom 03. August 2026 beantragten Änderungen wurden vom Bundesrat wiederum allgemeinverbindlich erklärt (AVE). Die AVE trat am 01. November 2026 in Kraft. Auf die redaktionellen Änderungen wird in diesem Merkblatt nicht eingegangen und hierfür auf den AVE-Text LMV 2026-2031 AVE 2 in Kraft seit 01.11.2026 verwiesen.

Die Einhaltung des LMV dient dem Schutz der Arbeitnehmer und gewährt einen fairen, mit gleich langen Spiessen geführten Wettbewerb im Bauhauptgewerbe. Die jeweils zuständige PBK wird mit der AVE durch den Bundesrat, bzw. des damit einhergehenden, gesetzlichen Auftrages, zur Kontrolle der dem LMV unterstellten Unternehmungen und bei festgestellten Verstössen gegen den LMV zur Sanktionierung der fehlbaren Betriebe legitimiert bzw. verpflichtet.

Zur Prüfung und Durchsetzung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen dient insbesondere das Instrument der Lohnbuchkontrolle. Die entsprechenden Kontrollverfahren erfolgen auf Einzelanzeige hin oder

systematisch. Die jährliche Vorgabe des zuständigen Staatssekretariates für Wirtschaft SECO für die materielle Prüfung beträgt 5.00 bis 10.00 Prozent der dem LMV unterstellten Betriebe im jeweiligen PBK-Zuständigkeitsgebiet. Die dem LMV unterstellten Unternehmungen haben zudem die Möglichkeit, ihren Betrieb einer freiwilligen Lohnbuchkontrolle unterziehen zu lassen. Das Formular "Antrag auf Durchführung einer freiwilligen Lohnbuchkontrolle" finden Sie unter folgendem Link:

https://www.pbkbauzentral.ch/dokumente

B. Parifonds Bau-Beiträge

Der prozentuale Wert der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge (Parifonds Bau-Beiträge) ist unverändert und beträgt gemäss Art. 10 LMV (alt Art. 8 LMV):

- Für Arbeitgeber: 0.50 %
- Für Arbeitnehmer: 0.70 %

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

Arbeitgeber mit einer Tätigkeit in der Schweiz bis 90 Tage pro Jahr haben 0.40 % des massgebenden Lohnes (0.35 % Arbeitnehmer; 0.05 % Arbeitgeber) der dem LMV unterstellten Arbeitnehmer inkl. der Lernenden zu leisten, mindestens aber CHF 20.-- pro Mitarbeiter und Arbeitgeber.

C. Arbeitszeiterfassung

Über die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit ist durch den Arbeitgeber eine detaillierte Kontrolle zu führen (Art. 26 Abs. 5 LMV; alt Art. 24 Abs. 4 LMV).

D. Jährliche Arbeitszeit und Arbeitszeitkalender

Die Jahresarbeitszeit inkl. Feiertage und Ferien bleibt unverändert bei 2‘112.00 Stunden (Art. 26 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 LMV). Als Jahresarbeitszeit galt seit 2023 die Brutto-Sollarbeitszeit vom 01. Mai bis zum 30. April des Folgejahres (Abrechnungsjahr). **Ab 01. Januar 2026 wird die Jahresarbeitszeit wieder auf das Kalenderjahr bezogen (Art. 26 Abs. 1 LMV).** Die Brutto-Sollarbeitszeit gilt sodann vom 01. Januar bis zum 31. Dezember eines Jahres. Der **betriebliche Arbeitszeitkalender ab 2027 ff**. ist bis spätestens **Mitte November** für das Folgejahr bei der PBK **einzureichen** (vgl. Art. 27 Abs. 1 LMV sowie Art. 26 Abs. 7 LMV).

Die **neuen Musterarbeitszeitkalender (MAZ) 2026 der PBK Zentralschweiz** können unter dem nachgenannten Link abgerufen werden:

https://www.pbkbauzentral.ch/dokumente

Die Soll-Stunden im MAZ 2026 von Januar 2026 bis April 2026 entsprechen den Soll-Stunden im vormals publizierten MAZ 2025/2026. Die Soll-Stunden Mai 2026 bis Dezember 2026 entsprechen den Soll-Stunden im vormals publizierten MAZ 2026/2027.

Sollten Sie in Ihrem Unternehmen einen **betrieblichen Arbeitszeitkalender (BAZ) für die Zeitperiode von Mai 2025 bis April 2026 und von Mai 2026 bis April 2027 zur Anwendung bringen** (bereits eingereicht und genehmigt), so haben Sie **zwei Optionen**, wie sie vorgehen können:

Option 1 – Neueinreichung BAZ 2026:

- Der genehmigte BAZ 2025/2026 bleibt für die **Monate Januar 2026 bis April 2026 fixiert** (ist unveränderlich). Der genehmigte BAZ 2026/2027 ist hinfällig. **Sie reichen** bis Mitte Mai 2026 **einen BAZ 2026 vom 1. Mai 2026 bis 31. Dezember 2026 mit so vielen Soll-Stunden ein, dass das Total von Januar bis Dezember 2026 schliesslich 2'112 Stunden beträgt.**

Option 2 – Weiterführung BAZ 2026/2027 ohne 2027 mit Saldobereinigung per 31. Dezember 2026:

- Der genehmigte BAZ 2025/2026 bleibt für die **Monate Januar 2026 bis April 2026 fixiert** (ist unveränderlich). Der genehmigte BAZ 2026/2027 bleibt für die **Monate Mai 2026 bis Dezember 2026 fixiert** (ist unveränderlich). Die Soll-Stunden vom 01. Januar 2027 bis 30. April 2027 aus dem eingegebenen und genehmigten BAZ 2026/2027 sind hinfällig.
  Vom 01. Januar 2026 bis 30. April 2026 wird gemäss dem genehmigten BAZ 2025/2026 gearbeitet.
  Vom 01. Mai 2026 bis 31. Dezember 2026 wird nach dem genehmigten BAZ 2026/2027 gearbeitet.
  Am 31. Dezember 2026 erfolgt einmalig betriebsintern eine Saldobereinigung zum Grundlohn. D.h.:
  - 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. (kein Abzug am Überstundenguthaben erlaubt!)
  - 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. (Untergrenze: Minus 20!)

Bei der Erstellung bzw. Überprüfung eines BAZ sind weiterhin die relevanten arbeitszeitlichen Bestimmungen des LMV, sowie die von der jeweiligen PBK gesetzten Grenzen (vgl. dazu den jeweiligen sektionalen Arbeitszeitkalender am Sitz des Betriebes) zu berücksichtigen. Die folgenden Parameter in Bezug auf die Bandbreite sind dabei zwingend einzuhalten:

- Jahrestotalstunden inkl. Feiertage und Ferien: 2‘112.00 Stunden (Art. 26 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 LMV)
- Wöchentliche Arbeitszeit: min. 37.50 Wochenstunden und max. 45.00 Wochenstunden;
- **bei regelmässigen Vier- oder Viereinhalb-Tage-Woche min. 32.00 Wochenstunden** (Art. 27 Abs. 3 LMV)
- Nachträgliche Abänderung des BAZ für die Zukunft: Minimum unterschreitbar und Maximum überschreitbar bis 48.00 Wochenstunden (Art. 27 Abs. 4 und 5 LMV; alt Art. 25 Abs. 3 i.V.m. Abs. 3^{bis} LMV)
- **Allgemeine Nichtleistungsstunden** wie Feiertage, Nullstundentage oder Betriebsferien sind dem Arbeitnehmer **spätestens im 4. Quartal des Vorjahres bekanntzugeben (Art. 26 Abs. 6 LMV).**
- Die mindestens zu bezahlenden Feiertage und die maximale Anzahl der Kompensationstage sind im jeweils massgebenden sektionalen Arbeitszeitkalender (Musterarbeitskalender) festgelegt, welcher **neu jährlich ab 01. Juli für das Folgejahr** unter nachgenanntem Link abgerufen werden kann:

  https://www.pbkbauzentral.ch/dokumente

Verletzt der Arbeitszeitkalender gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Bestimmungen, kann die zuständige paritätische Berufskommission begründetet Einspruch erheben und ihn zurückweisen (Art. 27 Abs. 7 LMV; alt Art. 25 Abs. 4 LMV).

Für die mögliche Ausgestaltung Ihres betrieblichen Arbeitszeitkalenders 2026 stehen Ihnen die Excel-Vorlagen je Kanton sowie für Anhang 12 LMV (Betontrenngewerbe; alt Anhang 17 LMV) unter nachfolgendem Link zur Verfügung:

https://www.pbkbauzentral.ch/dokumente

Ihren betrieblichen Arbeitszeitkalender können Sie **im Excel-Format** bequem über die Firmenplattform unter folgendem Link auf unserer Homepage an uns senden:

https://www.pbkbauzentral.ch/home

Bei Fragen zur Gestaltung des betrieblichen Arbeitszeitkalenders stehen wir gerne zur Verfügung.

Anstelle eines betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalenders, **kann** ein Betrieb, **erstmals per 1. Januar 2027**, die jährliche Arbeitszeit gem. Art. 26 für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsteile in einer **konstanten Arbeitszeitplanung** mit täglicher Normalarbeitszeit von 8.1 Stunden (40.50 Wochenstunden / 5 Arbeitstage), zuzüglich eines Anteils von maximal fünf Nullstundentagen, vorsehen. Voraussetzung für die Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung bildet die Leistung eines ausgeglichenen monatlichen Lohnes gem. Art. 43 LMV. Abweichungen von der konstanten Arbeitszeitplanung werden als Über- oder Minderstunden erfasst (Art. 27bis Abs. 3 LMV).

Der Wechsel zwischen einem betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender und konstanter Arbeitszeitplanung **ist nur auf Beginn eines Kalenderjahres möglich und der lokalen paritätischen Kommission schriftlich mitzuteilen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender** bzw. die konstante Arbeitszeitplanung **ist der paritätischen Berufskommission bis Mitte November zuzustellen (Art. 26 Abs. 7 LMV).**

E. Überstunden und Langzeitferienkonto

Weiterhin sind die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender hinaus geleisteten Stunden Überstunden. Zu wenig geleistete Stunden sind Minderstunden (Art. 28 Abs. 1 LMV; alt Art. 26 Abs. 1 LMV).

Die Bestimmung betreffend die **Überstundenvarianten a und b wurde im LMV 2026-2031 aufgehoben. Die gesamte Überstundenregelung wird in Art. 28 und 28bis LMV neu konzipiert.**

Neu sind alle Arbeits- und Reisezeitstunden, die gesamthaft 50 Stunden pro Woche übersteigen, "Überzeit" und im Folgemonat zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszubezahlen (vgl. Art. 28 Abs. 2 LMV).

Alle übrigen erarbeiteten Überstunden werden auf neue Rechnung vorgetragen, sofern und soweit der Gesamtsaldo 120 Überstunden nicht übersteigt. Über den Gesamtsaldo (von 120 Überstunden) 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 (Art. 28 Abs. 3 LMV).

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, indem insbesondere ganze Tage als Ausgleich angeordnet werden. Zur Vermeidung von Arbeiten bei grosser Hitze oder Schlechtwetter kann der Ausgleich auch stundenweise angeordnet werden (Art. 28 Abs. 4 LMV; alt Art. 26 Abs. 3 LMV).

Der Stichtag vom 30. April 2026 entfällt und sämtliche bestehenden Überstunden werden auf neue Rechnung vorgetragen (Art. 71 Abs. 2 LMV).

Neu AVE seit 01. November 2026 entscheidet der Arbeitgeber per Ende des Kalenderjahres (31. Dezember) 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. 28 zu übertragen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Führung eines Langzeitferienkonto vereinbart haben (Art. 28 Abs. 5 LMV).**

Neu kann der Arbeitnehmer 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 (Art. 28 Abs. 6 LMV).

Weiter können dem Langzeitferienkonto AVE seit 01. November 2026 neu bei Erreichen des Gesamtsaldos von 120 Überstunden pro Kalenderjahr maximal 200 Stunden gutgeschrieben werden, namentlich durch unterjährige Zuweisung, 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 (Art. 28bis Abs. 3 LMV).

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden allfällige Überstunden zum Grundlohn mit Zuschlag vergütet (Art. 28 Abs. 8 LMV; vgl. alt Art. 26 Abs. 4 und 5 LMV).

In Art. 28bis LMV AVE seit 01. November 2026 ist das Langzeitferienkonto detailliert geregelt.

Voraussetzung kumulativ:
- **Betrieb existiert seit über einem Jahr oder Arbeitnehmer mit ISAB-Cards ausgestattet**
- **Keine offenen GAV-Verstösse**
- **Keine überfälligen Forderungen von Seiten Sozialversicherungen und paritätischen Einrichtungen**
- **Schriftliche Vereinbarung des Langzeitferienkontos**

Maximaler Saldo des Langzeitferienkontos:
- **200 Stunden ohne finanzielle Absicherung**
- **700 Stunden mit finanzieller Absicherung (Sperrkonto oder Versicherung)**

Bedingungen zum ganzen oder teilweisen Bezug des Langzeitferienkonto-Saldos:
- **Mind. 3 Monate vorher zu vereinbaren zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber**
- **i.d.R. tage- oder wochenweiser Bezug**
- **in Arbeitszeitrapportierung (bspw. Rubrik bezeichnet mit "Bezug Langzeitferienkonto") die entsprechenden Arbeitsstunden gemäss massgebendem Arbeitszeitkalender notieren als geleistete Arbeitsstunden und am Langzeitferienkonto-Saldo in Abzug bringen.**
- **Am Ende des Arbeitsverhältnisses ist der verbleibende Langzeitferienkonto-Stundensaldo mit dem zum Auszahlungszeitpunkt geltenden Grundlohn (inkl. 13. Monatslohn) auszubezahlen.**

Die SVK hat in der öffentlich zugänglichen SVK-Bibliothek hierzu folgendes Dokument publiziert:

https://svk-bau.ch/wp-content/uploads/2026_07_17-Langzeitferienkonto-Auslegung-SVK_clean_DE_final.pdf

F. Minderstunden

Die Minderstundenregelung ist neu in Art. 28 Abs. 7 LMV geregelt.

Bei Anwendung eines **betrieblichen Arbeitszeitkalenders oder Musterarbeitszeitkalenders: max. 20 arbeitgeberverschuldete Minusstunden übertragbar auf neue Rechnung.**

Bei Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung (erst ab 01.01.2027 möglich): max. 50 arbeitgeberverschuldete Minusstunden übertragbar auf neue Rechnung.

Verrechnung von Minderstunden mit Lohnforderungen:
- Am Ende des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitnehmerverschuldete Minderstunden
- Nicht unverhältnismässig

Eine **neue Grafik** inklusive Beispiel zum **Überstundensystem** für das Kalenderjahr 2026 (Art. 28 und 28bis LMV) finden Sie in der Beilage zu diesem Schreiben.

G. Meldung Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen (vgl. sektionaler Arbeitszeitkalender am Sitz des Betriebes) sowie an Samstagen und am 01. August wird nicht gearbeitet (Art. 29 Abs. 1 LMV; alt Art. 27 Abs. 1 LMV).

In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen nach Art. 29 Abs. 1 LMV gearbeitet werden. Jeder Arbeitgeber im Bauhauptgewerbe ist verpflichtet, der zuständigen PBK mindestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn Mitteilung zu machen (Art. 29 Abs. 2 LMV; alt Art. 27 Abs. 2 LMV). Diese Meldung kann über die Firmenplattform unter folgendem Link auf unserer Homepage erfolgen:

https://www.pbkbauzentral.ch/home

Betreffend Sonn- und Feiertage gilt es zudem Folgendes zu beachten:
Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit bedürfen der Bewilligung. Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird vom SECO, vorübergehende Sonntagsarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt (Art. 19 Abs. 1 und 4 ArG).

H. Kurzarbeit und Betriebseinstellungen infolge Schlechtwetter

In den Katalog der Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit der Arbeitnehmenden gefährden und/oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglichen, weshalb Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen sind, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist, wurde **"Hitze"** **AVE seit 01. November 2026** (bisher: Regen, Schnee, Blitzschlag, grosser Kälte) zusätzlich aufgenommen (vgl. Art. 30 Abs. 2 LMV).

I. Feiertagsentschädigung

Massgebend für die Berechnung der Feiertagsentschädigung sind die Anzahl Stunden, welche gemäss dem massgebenden Arbeitszeitkalender auf den Feiertag entfallen. Diese Stunden sind dem Arbeitnehmer zum Grundlohn am Ende des Monats, in welchen der Feiertag fällt, zu entschädigen (vgl. Art. 34 Abs. 2 LMV; alt Art. 38 Abs. 2 i.V.m. Art. 24 Abs. 3 LMV).

Bei den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden kann alternativ die prozentuale Abgeltung der Feiertage schriftlich vereinbart werden (Art. 34 Abs. 5 LMV; alt Art. 38 Abs. 5 LMV). Die Art der Festlegung der prozentualen Abgeltung der Feiertage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist frei wählbar, sofern die arbeitsrechtlichen Regelungen über die schriftliche Vereinbarung eingehalten werden. Die prozentuale Abgeltung kann beispielweise:

- schriftlich im Arbeitsvertrag,
- im Personalreglement oder
- bei befristeten Anstellungen im Arbeitszeitkalender festgehalten werden, sofern im Arbeitsvertrag auf das Personalreglement bzw. den Arbeitszeitkalender, als dessen integraler Bestandteil verwiesen wird.

Massgebend ist jeweils der von der zuständigen paritätischen Berufskommission jährlich (Kalenderjahr) **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 (vgl. Art. 34 Abs. 5 LMV).

Die Kommissionen weisen darauf hin, dass der jährlich bestimmte Prozentsatz von der zuständigen paritätischen Berufskommission in diesem Schreiben publiziert wird. Der für das **Jahr 2026** massgebende Prozentsatz für die Feiertagsentschädigung beträgt in den Kantonen Luzern, Uri, Schwyz, Ob- und Nidwalden und Zug **1.96 Prozent**, da im Kalenderjahr 2026 fünf Feiertage auf einen Werktag fallen.

J. Kurzabsenzen

Neu haben in Art. 35 Abs. 1 LMV (alt Art. 39 Abs. 1 LMV) Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder die für mehr als drei Monate angestellt worden sind, u.a. Anspruch auf **2** (vorher 1) **Tage bei Verheiratung der Arbeitnehmenden.**

Der Vaterschaftsurlaub wird **neu** als **Urlaub des anderen Elternteils** benannt.

Die **Aufzählung** der Personen, welche unter den "Todesfall in der Familie" zu verstehen sind, wurde **um "eingetragener Partner" und "Grosseltern" erweitert**.

K. Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst

Die verschiedenen Entschädigungsansprüche je nach Art des geleisteten Dienstes werden neu detaillierter beschrieben. Die Unterscheidung der Ansprüche von "Ledige" und "Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflichten" entfällt (vgl. Art. 36 Abs. 1 LMV).

L. Mindestlöhne/Effektivlöhne/Lohnanpassungen

Die gesamtschweizerischen **Mindestlöhne** im Bauhauptgewerbe (**Art. 37 LMV, Anhang 4;** alt Art. 41 LMV, Anhang 9) werden ab dem 01. Januar 2026 in den Kantonen Luzern, Schwyz, Zug, Uri und Ob- und Nidwalden wie folgt festgelegt:

Lohnklasse	V	Q	A	B	C
Monatslöhner (CHF/Mt.)	6442	5830	5621	5322	4813 (4747 für die Bezirke March und Höfe im Kanton Schwyz)
Stundenlöhner (CHF/Std.)	36.60	33.55	32.40	30.25	27.35

Für den Grund- und Spezialtiefbau sind die entsprechenden Bestimmungen im **Anhang 11** (alt Anhang 13) zum LMV (Art. 6 Abs. 2) und für das Betontrenngewerbe diejenigen im **Anhang 12** (alt Anhang 17) zum LMV (Art. 5 Abs. 2) massgebend.

Eine Erhöhung der Effektivlöhne auf den 01. Januar 2026 ist nicht vorgesehen.

Die Entwicklung der Mindest- und Effektivlöhne richtet sich während der vereinbarten Vertragsperiode nach den in der **Übergangsbestimmung von Art. 71 LMV festgelegten Mechanismen.** In den Verhandlungen um den auf diese Vertragsperiode folgenden LMV legen die Vertragsparteien fest, wie sich die Löhne entwickeln (Art. 47 LMV).

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 (Art. 71 Abs. 4 LMV).**

Die Mindestlöhne werden per 01.01. 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 (Art. 71 Abs. 5 LMV).

Mit dem jeweiligen Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung der vereinbarten Lohnanpassungen werden diese für sämtliche Betriebe und Arbeitnehmenden, welche dem LMV unterstellt sind, verbindlich.

Die Erhöhung erfolgte auch für die Anhänge 11 (alt Anhang 13) und 12 (alt Anhang 17) LMV. Für den Grund- und Spezialtiefbau sind die entsprechenden Bestimmungen im Anhang 11 zum LMV (Art. 6 Abs. 2) und für das Betontrenngewerbe diejenigen im Anhang 12 zum LMV (Art. 5 Abs. 2) massgebend.

M. Lohnklasseneinteilung

Jeder Arbeitgeber im Bauhauptgewerbe ist verpflichtet, den Arbeitnehmer bei der Anstellung in die entsprechende Lohnklasse einzuteilen (vgl. Art. 39 Abs. 1 LMV; alt Art. 43 Abs. 1 LMV). Das schriftliche Festhalten der Einteilung im Arbeitsvertrag wird empfohlen. Die Einteilung ist zwingend auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen.

N. Qualifikationsgespräche und Beförderung

Jeder Arbeitgeber im Bauhauptgewerbe ist verpflichtet, **jährlich** in den letzten vier Monaten des Kalenderjahres eine Qualifikation seiner Arbeitnehmer (somit auch derjenigen der Lohnklasse C) vorzunehmen (vgl. Art. 40 LMV; alt Art. 44 Abs. 1 LMV). Die Qualifikation ist nicht an Formvorschriften gebunden und kann deshalb auch mündlich erfolgen. Die Schriftlichkeit der Qualifikation wird jedoch zwecks Beweissicherung empfohlen.

Die Beförderung von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B hat aufgrund guter Qualifikation in der Regel nach spätestens 36 Monaten (Berechnungsbasis Arbeitspensum 100.00 %) zu erfolgen (Art. 38 Abs. 1 LMV; alt Art. 42 Abs. 1 LMV).

Gewährt der Arbeitgeber die Beförderung des Arbeitnehmers der Lohnklasse C nach drei Jahren aufgrund einer ungenügenden Qualifikation nicht, ist dieser Umstand zwingend jährlich der entsprechenden Kommission (PBK) zu melden. Diese Meldung kann über die neue Firmenplattform unter folgendem Link auf unserer Homepage übermittelt werden:

https://www.pbkbauzentral.ch/home

Gerne informieren wir Sie darüber, dass diese Meldung auf der Firmenplattform selbst ausschliesslich von der meldenden verantwortlichen Person eines Betriebs eingesehen werden kann.

O. Detaillierte Lohnabrechnung

Jeder Arbeitgeber im Bauhauptgewerbe ist verpflichtet, den Arbeitnehmern eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung zu erstellen und auszuhändigen (Art. 44 LMV; alt Art. 47 Abs. 2 Satz 3 LMV).
Die detaillierte und individuelle Lohnabrechnung hat folgende Informationen zwingend zu enthalten:

- die monatliche Gutschrift des prozentualen Ferienlohnes (Art. 31 Abs. 2 LMV; alt Art. 34 LMV)
- die Lohnklasseneinteilung (Art. 39 Abs. 1 Satz 2 LMV; alt Art. 43 Abs. 1 Satz 2 LMV)
- den Lohn (Art. 44 LMV; alt Art. 47 Abs. 2 Satz 3 LMV)
- die Abrechnung über die gearbeiteten Stunden (Art. 44 LMV; alt Art. 47 Abs. 2 Satz 3 LMV)
- Die Auszahlung des 13. Monatslohnes ist in jedem Fall auf der monatlichen Lohnabrechnung separat auszuweisen (Art. 46 Abs. 2 Satz 3 LMV; alt Art. 50 Abs. 1bis Satz 3 LMV)

P. 13. Monatslohn – Zeitpunkt der Auszahlung

Wie bisher gilt grundsätzlich für die Auszahlung des 13. Monatslohnes nach Art. 46 LMV (alt Art. 50 LMV):

- bei ganzjährigem Arbeitsverhältnis: am Ende des Jahres
- bei unterjährigem Austritt: mit der letzten Lohnzahlung

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 (Art. 46 Abs. 2 LMV; alt Art. 50 Abs. 1bis LMV). 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.

Q. Reisezeit

Wie bisher zählt die Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle nicht zur Jahresarbeitszeit gemäss Art. 26 LMV (alt Art. 24 LMV). Sie ist **neu vorbehältlich Art. 49 Abs. 3 LMV im Folgemonat** zum Grundlohn zu entschädigen (Art. 49 Abs. 1 Satz 1 und 2 LMV).

Bis zu 20 Minuten Reisezeit (An- und Rückreise gemessen mit Google-Maps) von der Sammelstelle zur Baustelle werden mit der Baustellenzulage gemäss Art. 55 abgegolten. Bis zu 10 Minuten zusätzliche Reisezeit können als Arbeitszeit im Sinne von Art. 26 LMV abgerechnet werden anstelle Auszahlung (Art. 49 Abs. 3 LMV).

Die **pauschal abgegoltene Reisezeit** beträgt in Abweichung von Art. 49 Abs. 3 LMV **bis zum 31.12.2028 30 Minuten** und bis zum 31.12.2029 25 Minuten (Art. 49 Abs. 3bis LMV).

Für die Einhaltung der im Arbeitsgesetz vorgesehenen Höchstarbeitszeiten sowie Zuschläge, ist die Reisezeit zu berücksichtigen (Art. 49 Abs. 4 LMV).

Die SVK hat folgende, in der öffentlich zugänglichen SVK-Bibliothek publizierte Dokumente angepasst (Stand 7. September 2026):

- LMV 2026-2031: zeitliche Umsetzung und wesentliche Bestimmungen (Seite 8 bis 9)
- Präsentation «Berechnungsbeispiele für die Arbeitszeit, Überstunden und Reisezeit im LMV 2026» (Folien 4 bis 17)

Sie finden diese Dokumente unter dem nachfolgenden Link:

https://svk-bau.ch/downloads/landesmantelvertrag-2026/

Erst ab 2027 (Art. 71 Abs. 3 LMV):
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 (Art. 49 Abs. 1 Satz 3 LMV).

Art. 49 LMV 2026-2031 sowie die Übergangsbestimmung von Art. 71 Abs. 3 LMV 2026-2031 sind nun AVE seit 01. November 2026.

R. Arbeit im Wasser oder Schlamm

Die Regelung in (Art. 52 LMV; alt Art. 57 LMV), wonach für die Arbeit im Wasser oder Schlamm **neu** ein Lohnzuschlag gemäss folgender Tabelle ausgerichtet wird:

a) Kniehohe Stiefel **oder hüfthohe Stiefel**	**30 %**
c) Hose für die Arbeit im Wasser	50 %

S. Untertagarbeiten

Art. 53 LMV (alt Art. 58 LMV) wurde präzisiert und erweitert. **Die Zusatzvereinbarung "Untertagbauvereinbarung"** (**Anhang 10 LMV** alt: Anhang 12 LMV) **wurde ebenfalls angepasst und ergänzt.**

T. Auslagenersatz

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 CHF 16.- auszurichten (Art. 55 Abs. 2 LMV; alt Art. 60 Abs. 2 LMV).

Benutzen Arbeitnehmende auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens CHF 0.70 je Kilometer Dienstfahrt (Art. 55 Abs. 3 LMV; alt Art. 60 Abs. 3 LMV).

Der Betrieb richtet eine Baustellenzulage von mindestens CHF 9.- **pro geleisteten Arbeitstag (ab fünfeinhalb Stunden Arbeitszeit) aus. Für den Untertagbau sowie in lokalen GAV können abweichende Regelungen getroffen werden, um Doppelbelastungen zu vermeiden, sofern sie materiell gleichwertig sind (Art. 55 Abs. 4 LMV).**

Die Baustellenzulage beträgt gemäss Art. 55 Abs. 4bis LMV in Abweichung von Abs. 4 ab:

1. Januar 2026 CHF 4.00,
1. Januar 2027 CHF 6.50,
1. Januar 2028 CHF 9.00.

Für Lernende gilt neu AVE seit 01. November 2026 Art. 5 Bst. d Anhang 2 LMV 2026-2031:

"Den Lehrlingen werden folgende weitere Leistungen erbracht: d) Auslagenersatz bei Versetzungen nach Artikel 55 LMV."

Dies bedeutet vollen (nicht nur 50%) **Auslagenersatz bei Versetzungen von Lernenden.**

U. Krankentaggeldversicherung

Jeder Arbeitgeber im Bauhauptgewerbe ist verpflichtet, für seine Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung mit mindestens folgendem Leistungsumfang abzuschliessen (Art. 56 LMV; alt Art. 64 LMV):

- **Neu 80** % des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes nach Ablauf des unbezahlten Karenztages
- 730 Tage Taggeldleistungen seit Beginn des Krankheitsfalles
- **Neu** Leistungsaufschub von höchstens **60** Tagen

Der maximal zulässige Prämienabzug beim Arbeitnehmer beträgt wie bisher die Hälfte des effektiven Prämiensatzes.

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 wie bisher 90% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten (Art. 56 Abs. 5 lit. b LMV; alt Art. 64 Abs. 5 lit. b LMV).

V. Verbot der Schwarzarbeit

In Art. 58 Abs. 2, 3 und 4 LMV wird Folgendes **Neu AVE seit 01. November 2026** bestimmt:

Abs. 2: Zur Feststellung von Schwarzarbeiten führen die zuständigen paritätischen Berufskommissionen Kontrollgänge durch.
Abs. 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 wird durch die paritätische Berufskommission direkt beim Arbeitnehmer eingefordert.** […]
Abs. 4: Gegen Arbeitgeber, welche wissentlich entgeltliche Schwarzarbeit ausführen lassen oder unterstützen, kann eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe nach Massgabe von Absatz 3 dieses Artikels ausgesprochen werden.

W. Aufträge an Zweitbetriebe

In Art. 66 Abs. 2 LMV (alt Art. 78bis Abs. 2 LMV) wird Folgendes bestimmt:

Werden von LMV unterstellen 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 (alt Art. 79 LMV) aus.

Die Regelung gemäss Art. 78bis Abs. 2 LMV (neu Art. 66 Abs. 2 LMV) bezieht sich ausschliesslich auf den Abschnitt «Bescheinigungsergebnis» der GAV-Bescheinigung. Ist die Option "Aktuell liegen GAV-Verfehlungen" angekreuzt, darf der Hauptunternehmer den Subunternehmer bei der Vergabe nicht berücksichtigen. Die PBK kann im Falle eines Verstosses gegen diesen Grundsatz nur das Hauptunternehmen sanktionieren.

X. Anhang 1 bis Anhang 13 LMV

Die Anhänge 1 bis 13 LMV (alt Anhang 1 bis 18 LMV) wurden redaktionell überarbeitet (Formulierung sowie Nummerierung) und teilweise auch inhaltlich angepasst und ergänzt.

Für die auf Ihre Unternehmung und Arbeitnehmenden anwendbaren Anhänge konsultieren Sie den Vertragstext, um festzustellen, ob Änderungen erfolgt sind.

Y. FAR-Beiträge

Im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (GAV FAR) werden weiterhin 2.25 % des massgeblichen Lohnes von jedem unterstellten Arbeitnehmer erhoben (GAV FAR). **Der Arbeitgeberbeitrag hat sich per Allgemeinverbindlicherklärung des angepassten GAV FAR (Änderung vom 10. März 2025), per 01. April 2025 um +0.5 % auf 6.00 % erhöht.** Weitere Informationen zur Anpassung des GAV FAR erhalten Sie bei der Stiftung FAR unter nachfolgendem Link:

https://www.far-suisse.ch/

Z. Informationssystem Allianz Bau (ISAB) und PBK-Firmenplattform

Das Informationssystem Allianz Bau (ISAB) verbessert und modernisiert den Vollzug der Gesamtarbeitsverträge in der Baubranche. LMV-unterstellte Betriebe können sich beim ISAB anmelden und erhalten einen Zugang zur ISAB-Datenbank sowie zur neuen Firmenplattform der zuständigen PBK. So können Sie die Ihre Unternehmung betreffenden Daten und GAV-Bescheinigungsergebnisse jederzeit einsehen und eigene GAV-Bescheinigungen automatisiert und ohne zeitliche Verzögerung abrufen. Seit 2020 stellt die Geschäftsstelle der PBK keine separaten GAV-Bescheinigungen mehr aus. Der Bezug erfolgt ausschliesslich über ISAB.

Wir fordern Sie zudem auf, die Ausstellung einer ISAB-Ausweiskarte (ISAB Card) für Ihre Mitarbeiter zu beantragen, sofern Sie noch keine ISAB Cards haben. Die Kosten für die ISAB Cards im Bauhauptgewerbe werden neu vollumfänglich durch den Parifonds Bau getragen. Die Ausstellung dieser offiziellen Ausweiskarten unterstreicht zum einen die GAV-Konformität des Unternehmens. Gleichzeitig vereinfacht sie die Vor-Ort-Kontrollen der mandatierten Kontrollorgane im GAV-Vollzug. Derzeit ist ISAB zudem an den Vorbereitungen für eine digitale ISAB Card auf dem Smartphone. Schliesslich werden ISAB Cards in Zukunft auch für die Zutrittskontrolle zur Baustelle (Badge-System) eingesetzt werden können.

Weiter wird durch die neue PBK-Firmenplattform die Kommunikation mit der PBK effizienter und aufgrund der geschützten Plattform noch sicherer. Die Übersicht sowie der Bearbeitungsstand der eingereichten Meldungen/Gesuche und die integrierte Chat-Funktion können jederzeit von der Unternehmung selbst eingesehen werden. Die PBK-Firmenplattform stellt einen wichtigen Bestandteil des Digitalisierungsprozesses für einen effizienten Vollzug des GAV LMV dar.

Weiterführende Informationen finden Sie unter folgender Internetadresse:

https://isab-siac.ch/
https://www.pbkbauzentral.ch/home

AA. Merkblätter / Formulare / Bibliothek

Gerne machen wir Sie für weiterführende Informationen und Merkblätter / Formulare / Bibliothek zum LMV auf folgende Links aufmerksam:

https://www.pbkbauzentral.ch
https://www.svk-bau.ch

BB. Kontakt PBK Zentralschweiz

Haben Sie Fragen, Wünsche oder Anregungen? Dann zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren:

info@pbkbauzentral.ch

CC. Wichtiger Hinweis

Diese Aufzählung der wichtigen Änderungen und bestehenden Bestimmungen im LMV ist nicht abschliessend und es sind die Vorschriften des LMV einzuhalten.

Wir bedanken uns für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

Paritätische Berufskommissionen für das Bauhauptgewerbe der Kantone Luzern, Uri, Schwyz, Ob- und Nidwalden und Zug

Giuseppe Reo
Präsident

Kurt A. Zurfluh
Geschäftsführer

Beilagen:
- Grafik inklusive Beispiel zum Überstundensystem ab 2026 (Kopie)

Datenschutz: Informationen zum Datenschutz befinden sich in der Datenschutzerklärung auf der Webseite https://www.pbkbauzentral.ch/