



Referent:innen

# Schulung LMV 2026 – 2031



**Sandra Umiker**

Geschäftsführerin SVK



**Giulio Enea**

Stv. Geschäftsführung  
und Rechtsdienst SVK



**Julia Habegger**

Geschäftsführerin  
PBK Bern & Seeland



**Claudia Casagande**

Stv. Geschäftsführerin  
PBK Bern & Seeland





LMV 2026+

**Allgemein**



LMV 2026+

# Allgemein

- LMV gilt von 2026 – 2031
- Allgemeinverbindlich ab 1. April 2026
- Neuerungen treten schrittweise in Kraft
- Fokus der Präsentation: Änderungen mit direkten Auswirkungen auf den Vollzug





LMV 2026+

# Lohnerhöhung



LMV 2026+

# Mindestlöhne

- Die Mindestlöhne werden jeweils per 1. Januar jeden Jahres mindestens um die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) per 30. September erhöht.
- Auf 2026 beträgt die Erhöhung 0,2 %.
- Wenn die Jahresteuierung 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 nach folgenden Anpassungen in späteren Jahren auf die Teuerung unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Negativteuerung abgestellt.



LMV 2026+

# Effektivlöhne

- Die Erhöhung der Effektivlöhne wird jährlich durch die Sozialpartner 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 der LMV-unterstellten Arbeitnehmenden 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. Wird jährlich durch die Sozialpartner bekanntgegeben.

**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-unterstellten Arbeitnehmenden, unabhängig der Lohnklasse / des individuellen Lohnes. Die Mindestlöhne werden jeweils per 1. Januar jeden Jahres mindestens um die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) per 30. September erhöht.



LMV 2026+

# Effektivlöhne

- 2029 und 2030: Auf den 1. Januar 2029 und den 1. Januar 2030 sind die Effektivlöhne des LMV-Personals um einen festen Frankenbetrag entsprechend einem Teuerungsausgleich abzüglich von 0,25 Prozentpunkten auf der Teuerung auf Basis des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) am 30. September auf dem dann geltenden Mindestlohn der Lohnklasse C der Lohnzone Blau zu erhöhen. Wird jährlich durch die Sozialpartner bekanntgegeben.

**Beispiel:** Annahme Teuerung 1 %: Abschlag um 0,25 % = 0,75 % auf Mindestlohn C blau ergibt einen Wert von CHF 37.–. Die CHF 37.– erhalten alle LMV-Mitarbeitenden, unabhängig der Lohnklasse / des individuellen Lohnes.





LMV 2026+

# Arbeitszeitkalender



LMV 2026+

# Änderungen im Arbeitszeitkalender

## Grundsatz

- Wechsel der Arbeitszeitperiode von bisher Mai – April zu neu Januar – Dezember
- 2112 Stunden bleiben (Art. 26 Abs. 2 LMV)
- In der Regel minimal 37.5 Std. / Wo. = 5 x 7.5 Std. und maximal 45 Std. / Wo. = 5 x 9.0 Std.
- Berggebiete / Region / Belag weiter Ausnahmen erlaubt (Art. 27 Abs. 1 LMV)
- Saldo Mehr- / Minderstundenkonto von -20 Std. bis +120 Std.



LMV 2026+

# Änderungen im Arbeitszeitkalender

## Grundsatz

- Einreichung bei der PBK bis Mitte November
- Wird kein Arbeitszeitkalender erstellt, gilt der sektionale Arbeitszeitkalender der PBK am Standort des Betriebes.
- Insgesamt fünf Nullstundentage nach LMV, PBK Bern hat maximal 10 Kompensationstage (Ausnahme Berggebiete, Region, Belag, Betontrenngewerbe)
- Für unterschiedliche Betriebsteile können weiterhin unterschiedliche Arbeitszeitkalender eingereicht werden



LMV 2026+

# Änderungen im Arbeitszeitkalender

## Regelung verkürzte Woche

- Neu im LMV 2026 (Art. 27 Abs. 3): Möglichkeit einer 4- oder 4,5-Tage-Woche
- Reduktion der Wochenarbeitszeit auf 32 Stunden möglich
- Flexibles Arbeitszeitmodell: Wochen mit reduzierter Arbeitszeit wechseln sich ab
- Jahresarbeitszeit von 2112 Stunden muss eingehalten werden
- Modell muss regelmässig und kontinuierlich angewendet werden (keine sporadische Nutzung)



LMV 2026+

# Übergangsregelungen

- Der bestehende eingereichte betriebliche sowie der sektionale Arbeitszeitkalender bleibt bis Ende April 2026 bestehen (keine Änderungen möglich!)
- Für Mai – Dezember 2026 muss ein zusätzlicher Arbeitszeitkalender erstellt werden
- Einreichung bei der PBK bis Ende April 2026
- Geplante Stunden Januar – April 2026 berücksichtigen und restliche Stunden Mai – Dezember 2026 ergänzen
- Ziel: Jahresarbeitszeit 2112 Stunden im Jahr 2026



LMV 2026+

# Übergangsregelungen

## **Alternative Möglichkeit:**

- Zwei bestehende Arbeitszeitkalender können kombiniert werden (Mai 2025 – April 2026 & Mai 2026 – April 2027), wenn diese bereits von der PBK bewilligt wurden
- Dadurch können Über- oder Minusstunden im Jahr 2026 entstehen
- Überstunden: Auszahlung per 31. Dezember 2026 zum Grundlohn (ohne Zuschlag)
- Minusstunden: Abzug vom Überstundenkonto per 31. Dezember 2026



LMV 2026+

# Konstante Arbeitszeitplanung

## Ab 1. Januar 2027 möglich

- Für einzelne Betriebsteile möglich (Beispiel: Ein Betrieb hat unterschiedliche Abteilungen; Hochbau, Tiefbau, dann können unterschiedliche Arbeitszeitkalender eingereicht werden)
- 8.1 Stunden pro Tag ohne Kompensationstage (beispielsweise)
- 8.25 Stunden pro Tag mit 5 Kompensationstagen (beispielsweise)
- Maximal 5 Kompensationstage (**keine Ausnahme möglich**)
- Allfällige Abweichungen von der konstanten Arbeitszeitplanung werden als Über- oder Minusstunden erfasst (analog «normaler» AZK)
- Einreichung bei der PBK bis Mitte November
- Vorausgesetzt ist die Auszahlung eines ausgeglichenen monatlichen Lohns
- Die Mitteilung für eine konstante Arbeitszeitplanung muss jährlich wiederholend bis Mitte November bei der PBK gemacht werden



LMV 2026+

# Arbeitszeitkalender

Publikation der Musterarbeitszeitkalender 2026 PBK Bern:

[www.pbk-bern.ch](http://www.pbk-bern.ch)

Achtung, eine Genehmigung erfolgt ausschliesslich über die Firmenplattform:

[www.pbk-bern.ch/unsere-services](http://www.pbk-bern.ch/unsere-services)



LMV 2026+

# Überstunden / Minusstunden / Überzeit



LMV 2026+

# Überstunden / Minusstunden / Überzeit

- Saldo Mehr- / Minderstundenkonto von -20 Std. bis +120 Std.
- Ab 1. Januar 2027 bei konstanter Arbeitszeitplanung -50 Std. bis +120 Std.
- Zuschlagszahlung über 48- Stunden entfällt
- Überzeitzuschlag 25 % neu erst ab 50 Stunden / Woche (bisher ab 48)
- Arbeitszeit + Reisezeit zählen zusammen zur Wochenarbeitszeit
- Über 50 Stunden / Woche = Überzeit, Auszahlung im Folgemonat +25 % Zuschlag



LMV 2026+

# Überstunden / Minusstunden / Überzeit

- Überstunden bis 50 Stunden / Woche können vorgetragen werden
- Max. Überstundensaldo neu 120 Stunden / Jahr
- Stunden über diesem Saldo: Auszahlung im Folgemonat zum Grundlohn ohne Zuschlag
- Bis 100 Überstunden / Jahr können auf Wunsch des Arbeitnehmenden ohne Zuschlag ausbezahlt werden (das ist neu, früher war hier immer ein Zuschlag geschuldet / unbedingt schriftlich festhalten). Wenn Stunden ohne schriftlichen Wunsch von AN ausgezahlt werden, ist der Zuschlag geschuldet
- Nach 100 ausbezahlten Überstunden / Jahr: weitere Überstunden +25 % Zuschlag
- Stichtag 30. April entfällt – Überstunden werden auf neue Rechnung übertragen (auch schon am 30. April 2026)
- Wochenbetrachtung beachten



LMV 2026+

# Überstunden / Minusstunden / Überzeit

- Entscheid über Überstundensaldo per 31. Dezember: Auszahlung, Übertrag oder Langzeitferienkonto
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Überstunden mit Zuschlag auszahlen
- 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).



LMV 2026+

# Überstundentopf Ende Jahr

- Saldo per 31. Dezember anschauen
- Hältige Teilung durch AN und AG
- Überstunden belassen
- Überstunden zu 125 % auf Ende Januar auszahlen
- Auf Langzeitferienkonto übertragen, muss von AN und AG schriftlich vereinbart werden



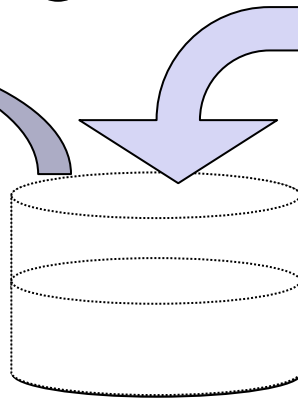
# Arbeitszeitmodell (Mehr- und Minderstunden) (Forts.)

**Beispiel:** Soll-Stunden gemäss AZK beträgt 41 Std./Wo.

③ 100 weitere Stunden: Auszahlung zu 100% oder mit Vereinbarung Übertrag auf Langzeitkonto, darüber zu 125%



② Überstundenkonto bis 120h

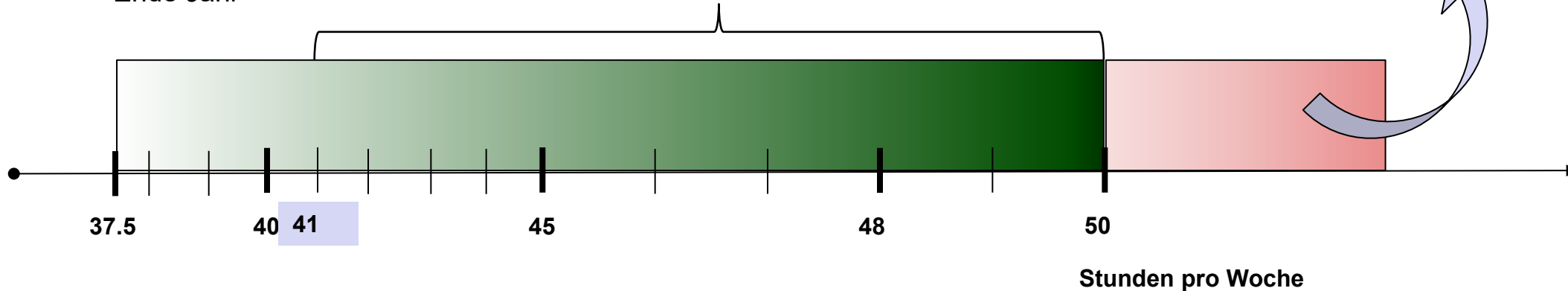


⑤ **Schriftlicher Antrag AN:**  
Unterjährige Auszahlung bis 100h ohne Zuschlag!

① ab 50. Std./Wo.  
→ Auszahlung zu 125%



④ Entscheid über Überstundentopf  
Ende Jahr



LMV 2026+

# Zusammenfassung Minusstunden

## **Übertrag Ende Monat auf neue Rechnung:**

- Anwendung eines betrieblichen Arbeitszeitkalenders oder des
- Sektionalen Arbeitszeitkalenders: max. 20 arbeitgeberverschuldete Minusstunden, der Rest verfällt zu Lasten AG

## **Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung (erst ab 1. Januar 2027 möglich):**

- max. 50 arbeitgeberverschuldete Minusstunden, der Rest verfällt zu Lasten AG
- Weitergehende Minderstunden verfallen zu Lasten Arbeitgeber / Ausnahme: Beweis, dass es arbeitnehmerschuldete Minderstunden sind.

Verrechnung mit Lohnforderung am Ende Arbeitsverhältnis / Arbeitnehmerschuldete Minderstunden



LMV 2026+

# Eingegangene Fragen Überstunden

Wenn ein Arbeitnehmer eine Auszahlung von Überstunden anfragt, und er hat ein Saldo von über 100 h Überstunden. Müssen auf den Stunden über 100 h ein Zuschlag von 25 % bezahlt werden oder nicht? Eigentlich heisst es ja, wenn ein Mitarbeiter unterjährig eine Auszahlung anfragt, werden sie ohne Zuschlag ausbezahlt. Und eine andere Meldung ist, dass wenn die Auszahlung über 100 h beträgt, ein Zuschlag auf diejenigen Stunden bezahlt werden muss. Was ist nun korrekt?

Tatsächlich handelt es sich um drei unterschiedliche Szenarien:

Art. 28 Abs. 3: Sieht vor, dass die Stunden, die den maximalen Saldo von 120 Überstunden überschreiten, im Folgemonat zum Grundlohn ausgeglichen werden. Wenn die auf diese Weise ausbezahlten Stunden (nur zum Grundlohn) 100 Stunden im Kalenderjahr überschreiten, muss jede weitere Stunde im Folgemonat zum Grundlohn plus 25 % Zuschlag vergütet werden. In diesem Szenario ist kein Antrag des Arbeitnehmers erforderlich.

Art. 28 Abs. 6: Ermöglicht es dem Arbeitnehmer, die Auszahlung seines Überstundensaldos während des Jahres zu beantragen, bis zu maximal 100 Stunden. In diesem Fall erfolgt die Auszahlung ohne Zuschlag, und der Antrag des Arbeitnehmers gilt nur bis zur Grenze von 100 Stunden.

Art. 28 Abs. 5: Regelt die Situation Ende Dezember, in der der Arbeitnehmer verlangen kann, dass die Hälfte seines Überstundensaldos im Folgemonat Januar mit einem Zuschlag von 25 % ausgezahlt wird. Über die andere Hälfte des Saldos entscheidet hingegen der Arbeitgeber.



LMV 2026+

# Exkurs: private Minusstunden?

- Unterscheidung zwischen privaten und betrieblichen Minusstunden nicht immer bei einer Kontrolle möglich
- Arbeitszeitkontrolle liegt beim Arbeitgeber (Arbeitszuteilung in seiner Verantwortung)
- Auf dem Bau können Mitarbeitende Stunden meist nicht selbstständig aufholen

## **Freizeit / Kompensation:**

- Private Absenzen erfolgen in der Regel über Kompensation von Überstunden
- Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich



LMV 2026+

# Exkurs: private Minusstunden?

## **Wenn keine Überstunden vorhanden sind:**

- Arbeitgeber kann Minusstunden bewilligen
- Arbeitgeber trägt Verantwortung, dass diese wieder aufgeholt werden

## **Wichtig:**

- Können Minusstunden nicht aufgeholt werden gehen sie zulasten des Arbeitgebers
- Alternative: Frei verweigern oder Ferien beziehen
- Private Minusstunden immer schriftlich festhalten



LMV 2026+

# Eingegangene Fragen Minusstunden

Werden die Minderstunden (egal ob AN oder AG verschuldet) immer in die nächste Periode übertragen?

Minderstunden, welche durch den Arbeitnehmer verursacht werden, können immer auf Ende Monat mit dem Lohn verrechnet werden (Bundesgerichtsentscheid). Im LMV ist dies nicht so erwähnt. Die vom MA verschuldeten Minusstunden sind separat zu führen (Nachvollziehbarkeit). Man kann diese aber auch auf den nächsten Monat übertragen. Wichtig ist, dass es ersichtlich ist, dass ein Arbeitnehmerverzug vorliegt.





LMV 2026+

# Langzeitferienkonto



LMV 2026+

# Langzeitferienkonto

- Langzeitferienkonto = individuelles Zeitkonto Art. 28<sup>bis</sup> LMV
- Überstunden können gutgeschrieben werden (unterjährig oder per Jahresende)
- Voraussetzungen müssen erfüllt sein
- Schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich
- 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.



LMV 2026+

# Langzeitferienkonto

## **Voraussetzungen (müssen alle erfüllt sein):**

- Betrieb existiert seit über einem Jahr oder Arbeitnehmer mit ISAB-Cards ausgestattet (ISAB: Informationssystem Allianz Bau – ISAB SIAC)
- Keine offenen GAV-Verstöße
- Keine überfälligen Forderungen von Seiten Sozialversicherungen und paritätischen Einrichtungen



LMV 2026+

# Langzeitferienkonto

## **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
- Bezug vom Langzeitferienkonto in der Arbeitszeitrapportierung erfassen (z. B. Rubrik «Bezug Langzeitferienkonto»)
- Stunden gemäss Arbeitszeitkalender als geleistete Arbeitszeit rapportieren

## **Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses:**

Verbleibender Stundensaldo wird ausbezahlt. Auszahlung zum aktuellen Grundlohn inkl. 13. Monatslohn.



LMV 2026+

# Langzeitferienkonto: Fragen aus der Praxis

Wie ist die vorgegebene Form?

Das Ziel ist, dass im Mai 2026 anlässlich der SVK-Vorstandssitzung ein Dokument zu Handen der PBK verabschiedet werden kann mit konkreten Anleitungen. Die PBK Bern wird die Firmen entsprechend orientieren. Fortlaufende Informationen finden Sie auf der Website [www.pbk-bern.ch](http://www.pbk-bern.ch).

Viermal jährlich informieren wir Sie mit unserer PBeKanngabe über wichtige Entwicklungen und Praxisfragen.

**Erhalten Sie unsere PBeKanngabe noch nicht per E-Mail?**

Dann melden Sie sich gerne bei uns unter [info@pbk-bern.ch](mailto:info@pbk-bern.ch).





LMV 2026+

# Baustellenzulage



LMV 2026+

# Baustellenzulage

## **Neue Baustellenzulage im LMV 2026 Art. 55 / Stufenweise Einführung:**

- 2026: CHF 4.–
- 2027: CHF 6.50
- ab 2028: CHF 9.–
- Anspruch bei mind. 5,5 Stunden Arbeitszeit pro Tag
- Es wurde kommuniziert, dass Lernende nur 50% erhalten, dies wird voraussichtlich ändern auf 100%
- Betonbohr- und Betonschneideunternehmen ausgenommen (Anhang 12 LMV)
- Auslagenersatz → nicht AHV-pflichtig (die abschliessende Beurteilung obliegt aber den jeweiligen kantonalen Steuerbehörden)



LMV 2026+

# Baustellenzulage

Für das Betontrenngewerbe gilt der Anhang 12.

Die dortigen Ansätze wurden erhöht. Ebenfalls wurde im Anhang explizit festgehalten, dass dort die Baustellenzulage nicht zur Anwendung kommt. (Art. 4 Abs. 8 Anhang 12)



LMV 2026+

# Baustellenzulage: Fragen aus der Praxis

Sind die Baustellenzulagen auf dem Lohnausweis auszuweisen? Wenn ja, in welcher Form?

Diese Frage ist bei der SVK und den Sozialpartnern in Abklärung.

Ist die Baustellenzulage für den Fahrer / Werkhof geschuldet?

Diese Frage ist bei der SVK und den Sozialpartnern in Abklärung.

Ist bei einem üK die Baustellenzulage geschuldet?

Nein.



LMV 2026+

# Baustellenzulage: Fragen aus der Praxis

Was bedeutet ab 5.5 Stunden Arbeitszeit?

Die Baustellenzulage ist geschuldet, wenn der effektive Arbeitseinsatz (ohne Reisezeit und ohne Znünpause) mehr als 5.5 Stunden beträgt. Dies gilt analog der Mittagsentschädigung.



LMV 2026+

# Baustellenzulage: Fragen aus der Praxis

Baustellenzulagen sind nicht Sozialversicherungspflichtig, ist das richtig? Wie sieht es mit der Quellensteuer aus?

Diese Frage ist bei der SVK und den Sozialpartnern in Abklärung.

Sind die Baustellenzulagen auf dem Lohnausweis auszuweisen? Wenn ja, in welcher Form?

In unserem publizierten Dokument «LMV 2026–2031: zeitliche Umsetzung und wesentliche Bestimmungen» haben wir die Zulage als Auslagenersatz qualifiziert, weshalb sie gegebenenfalls in den Lohnabrechnungen als solcher ausgewiesen werden sollte. Bei der letzten Sitzung ist jedoch Uneinigkeit über die Qualifikation der Zulage entstanden. Die Angelegenheit ist daher weiterhin offen.



LMV 2026+

# Baustellenzulage: Fragen aus der Praxis

Wir arbeiten im Hochgebirge und unsere Mitarbeiter reisen am Montag auf die Baustelle und am Freitag zurück. Während der Woche wohnen sie vor Ort und erhalten volle Verpflegung, inkl. Zwischenmahlzeiten. Unsere Mitarbeiter haben also jeweils ausser Montags und Freitags keinen Arbeitsweg und es fallen keine Kosten an für die Verpflegung. Laut Info des SBV deckt die Baustellenzulage die «Auslagen für die Pause» ab. Müssen wir die Baustellenzulage bezahlen und wenn ja, alle Tage oder nur an den Tagen, wo Arbeitsweg anfällt?

Diese Frage ist bei der SVK und den Sozialpartnern in Abklärung.



LMV 2026+

# Baustellenzulage: Fragen aus der Praxis

Muss die Sozialversicherungspflicht bei den freiwilligen Baustellzulagen an das Werkhofpersonal (oder anderen Personen welche sich nicht in Versetzung befinden) rückwirkend per 01.01.2026 angepasst werden oder reicht es wenn dies ab 01.04.2026 korrekt angewendet wird?

Diese Frage ist bei der SVK und den Sozialpartnern in Abklärung.



LMV 2026+

# Baustellenzulage: Fragen aus der Praxis

Falls ein Mitarbeiter die Spesen z.B. 15.00 CHF mit den Baustellenzulagen von 4.00 CHF zusammen notiert (19.00 CHF pro Tag) können wir das als allgemeine Spesen "Verpflegungsspesen und Baustellenzulagen" ausweisen oder müssen diese separat gelistet sein?

Diese Frage ist bei der SVK und den Sozialpartnern in Abklärung.



LMV 2026+

# Baustellenzulage: Fragen aus der Praxis

Muss die Baustellenzulage geleistet werden, wenn die Firma die Reisezeit ab der 1. Minute entschädigt?

Ja, die Baustellenzulage bleibt geschuldet.



LMV 2026+

# Baustellenzulage: Fragen aus der Praxis

Darf man die Baustellenzulage auch pauschal auf zwölf Monate verteilen. Z.B. 253 Arbeitstage minus Ferien- und Feiertage durch 12? Das würde die Lohnauszahlung mit Dauerauftrag sehr vereinfachen. Jetzt muss der Lohn jeden Monat neu berechnet werden.

Diese Frage ist bei der SVK und den Sozialpartnern in Abklärung.





LMV 2026+

**Reisezeit**



LMV 2026+

# Reisezeit

## **Reisezeiten werden wie folgt entschädigt:**

- 2026 bis 2028: ab der 31. Minute zum Grundlohn (Hin- und Rückfahrt)
- 2029: ab der 26. Minute zum Grundlohn (Hin- und Rückfahrt)
- Ab 2030: ab der 21. Minute zum Grundlohn (Hin- und Rückfahrt)



LMV 2026+

# Reisezeit

Die Reisezeit ist ab der ersten Minute zu erfassen (Art. 49 LMV 2026).

Die reale Reisezeit ist immer separat von der Arbeitszeit und ab der 1. Minute der Reisezeit zu rapportieren.

Die Reisezeit ist zur vorgesehenen, tatsächlichen Tageszeit mit Google Maps zu berechnen.

Für den Fahrer besteht weiterhin ab der 1. Minute Arbeitszeit (keine Änderung der bisherigen Praxis).

Ab 2027 gilt: 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.



LMV 2026+

# Reisezeit

## **ACHTUNG!**

- Die reale Reisezeit ist immer separat von der Arbeitszeit zu rapportieren
- PBK-Bekanntgabe Nr. 15 / 2018: Reisezeit konnte unter besonderen Umständen wie Arbeitszeit behandelt werden
- Mit LMV 2026 ändert sich die Rechtslage
- Ab 1. Januar 2026 grundsätzlich nicht mehr zulässig, Reisezeit wie Arbeitszeit zu behandeln
- Ausnahmen nur gemäss Art. 49 Abs. 1 LMV i. V. m. Art. 71 Abs. 3 LMV
- Eine zusätzliche Reisezeit bis zu 10 Minuten kann anstelle der Auszahlung zum Grundlohn als Arbeitszeit im Sinne von Art. 24 LMV angerechnet werden.



LMV 2026+

# Reisezeit: Fragen aus der Praxis

Es gibt Firmen, welche in der Vergangenheit die Reisezeit ab der 1. Minute wie Arbeitszeit behandelt haben. Diese Regelung wäre nicht weiter tolerierbar, richtig? Beziehungsweise die Baustellenzulage wäre dennoch zu entschädigen?

Bezüglich der genannten Praxis, dass einige Unternehmen die Reisezeit ab der ersten Minute als Arbeitszeit anrechnen, ist diese Praxis bekannt, wird jedoch von der SVK nicht unterstützt. Daher wurde der Entscheid von der PBK Bern revidiert. Es steht dem Arbeitgeber weiterhin frei, den AN besserzustellen und die ersten 30 Minuten zu entschädigen. Ab der 31. Minute gelten die Regelungen zur Reisezeit (keine Anrechnung an die Arbeitszeit)

Wichtig ist, dass Arbeitszeit und Reisezeit sind separat vom Arbeitnehmer entsprechend den tatsächlichen Gegebenheiten zu rapportieren. Ebenfalls ist es wichtig, dass auch die ersten 30 Minuten der Reisezeit rapportiert wird.



LMV 2026+

# Reisezeit: Fragen aus der Praxis

Und was geschieht dann mit der Zeit der Vorbereitung / Laden des Materials?  
Soll die Reisezeit ebenfalls geschrieben werden, wenn die Baustelle im Dorf ist?  
Sprich 2 Minuten Fahrzeit?

Theoretisch sollten Laden und Materialvorbereitung nicht in die Reisezeit einbezogen werden, da diese sich auf die Hin- und Rückfahrt von und zur Sammelstelle bezieht (gemessen mit Google Maps), unabhängig davon, ob die Baustelle im Dorf liegt.

Bei uns in der Firma gibt es keine Reisezeit. Wir haben die Reisezeit in der Arbeitszeit inklusive. Wie funktioniert hier der LMV? Müssen wir die Baustellenzulage trotzdem bezahlen?

Ja, diese bleibt geschuldet.



LMV 2026+

# Reisezeit: Fragen aus der Praxis

Wenn der Arbeitnehmer nur 45 Stunden pro Woche arbeitet, muss ich die 10 Minuten Reisezeit aufführen, obwohl 30 Minuten zu Lasten des Arbeitnehmers gehen? Wie muss ich dann dies aufschreiben?

Ja die Reisezeit wird ab der 1. Minute rapportiert.



LMV 2026+

# Reisezeit: Fragen aus der Praxis

Welche Sammelstelle bei Personalverleihern?

Hier gilt weiterhin der Einsatzbetrieb als Bemessungsgrundlage für die Reisezeit und Auslagenersatz. Es ist möglich, dass dieselbe Sammelstelle vereinbart wird, wie für das Stammpersonal. Eine Anstellung auf der Baustelle ist weiterhin nicht möglich.



LMV 2026+

# Reisezeit: Fragen aus der Praxis

Wie wird Reisezeit rapportiert, wenn mehrere Baustellen an einem Tag angefahren werden?

Hier wird immer die erste und die letzte Baustelle rapportiert. Die Verschiebung von Baustelle zur nächsten Baustelle passiert während der Arbeitszeit und stellt keine Reisezeit dar (Beispiel Kundenmaurer)



LMV 2026+

# Reisezeit: Fragen aus der Praxis

Der Wohnort des Mitarbeiters liegt näher bei der Baustelle (Hin- und Rückreise ist kleiner 30 Min.), als von der Sammelstelle (grösser 30 Min.). Dieser Mitarbeiter geht in diesem Falle direkt auf die Baustelle. Wie muss dies gehandhabt werden?

Der MA darf in diesem Fall natürlich weiterhin direkt von zu Hause zur Baustelle reisen. Dies muss auf dem Rapport vermerkt werden und die Reisezeit ab Wohnort ist ab der 1. Minute zu rapportieren.



LMV 2026+

# Berechnungsbeispiele für Arbeitszeit, Überstunden und Reisezeit



LMV 2026+

# Berechnungsbeispiele für die Arbeitszeit, Überstunden und Reisezeit im LMV 2026

Die gezeigten Berechnungen gelten für das Jahr 2026

Für die Zuordnung der Reisezeit (Baustellenzulage, Auszahlung zum Grundlohn, Zuordnung zum Mehr- und Minderstundenkonto) ist stets auf eine Wochenbetrachtung (nicht Tagesbetrachtung) abzustellen.



LMV 2026+

# Berechnungsbeispiele für die Arbeitszeit, Überstunden und Reisezeit im LMV 2026

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

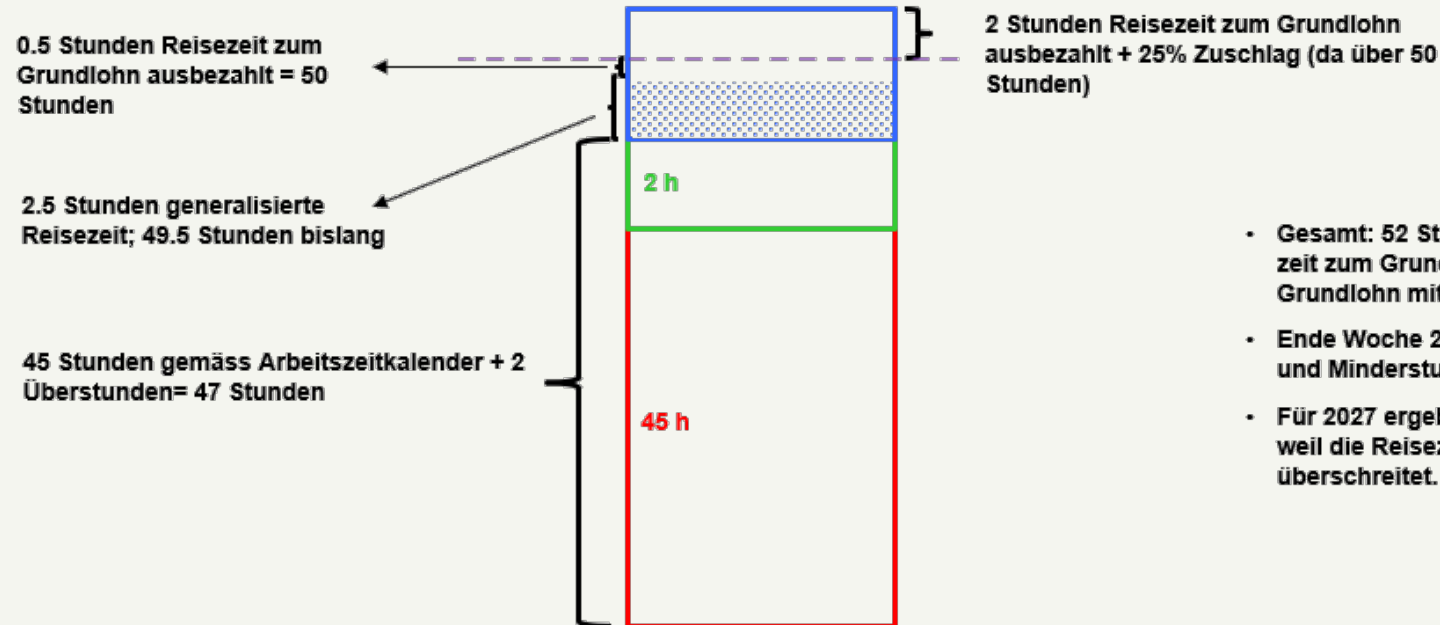
1. Geleistete Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender
2. Geleistete Überstunden (bzw. allenfalls Minderstunden)
3. Generalisierte Reisezeit (30 Minuten pro Tag bzw. 2.5 Stunden pro Woche,
4. Zusätzlich zum Grundlohn ausbezahlte Reisezeit (unter Berücksichtigung der generalisierten Reisezeit weitere 30 Minuten pro Tag bzw. 2.5 Stunden pro Woche)
5. Ab 2027: Dem Mehr- und Minderstundenkonto gutzuschreibende Reisezeit (Reisezeit über 60 Minuten pro Tag bzw. 5 Stunden pro Woche gem. Ziff. 3 und 4 vorstehend; ab 2027).
6. Ab 50 Stunden wird die Arbeitszeit und Reisezeit in jedem Fall zum Grundlohn mit 25 % Zuschlag ausbezahlt und nicht auf das Mehr- und Minderstundenkonto gutgeschrieben.



## LMV 2026+

# Berechnungsbeispiel A (ab 2026; sektionaler oder betrieblicher AZK)

- 45 Stunden im sektionalen oder betrieblichen Arbeitszeitkalender
- 2 Überstunden
- 5 Stunden Reisezeit (1 Stunde pro Tag)



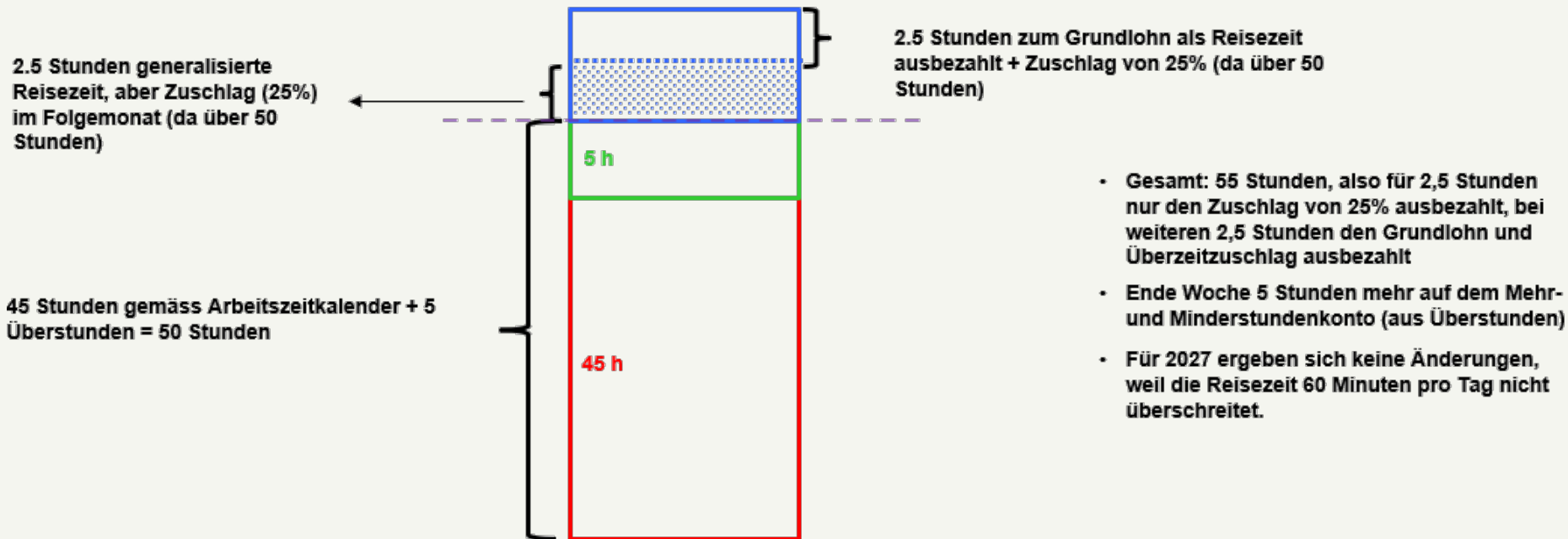
- Gesamt: 52 Stunden, also 0.5 Stunden Reisezeit zum Grundlohn und 2 Stunden zum Grundlohn mit Überzeitzuschlag ausbezahlt
- Ende Woche 2 Stunden mehr auf dem Mehr- und Minderstundenkonto (aus Überstunden)
- Für 2027 ergeben sich keine Änderungen, weil die Reisezeit 60 Minuten pro Tag nicht überschreitet.



## LMV 2026+

# Berechnungsbeispiel B (ab 2026; sektionaler oder betrieblicher AZK)

- 45 Stunden im sektionalen oder betrieblichen Arbeitszeitkalender
- 5 Überstunden
- 5 Stunden Reisezeit (1 Stunde pro Tag)



LMV 2026+

# Reisezeit: Fragen aus der Praxis

Tage	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	Total Stunden
Datum	16.3	17.3	18.3	19.3	20.3			dezimal
Stunden	9	9	9	9	8.5	.	.	44,50
Überzeit						.	.	
Spesen	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00	.	.	80.00
<del>Reisezeit</del>	2	2	2	2	2	.	.	10
Aufteilung pro Kostenstelle								
<del>1000000</del>	1000000							
<del>1000000</del>								



LMV 2026+

# Reisezeit: Fragen aus der Praxis

Immer die wöchentliche Betrachtung

Arbeitszeit 44.5 Stunden

Überstunden / Minusstunden 0 Stunden

Reisezeit ab der 1. Minute 10 Stunden

Zwischentotal 44.5 Stunden

+ 1. Teil generalisierte Reisezeit der Woche (pro Tag 30 Minuten = 2.5 Stunden)

Zwischentotal 47 Stunden (keine Überschreitung der 50 Stunden)

+ 2. Teil Reisezeit 7.5 Stunden

Zwischentotal 54.5 Stunden (Überschreitung der 50 Stunden um 4.5 Stunden)

Auszahlung 4.5 Stunden Grundlohn plus Zuschlag 25%

3 Stunden Reisezeit bleiben übrig, diese werden nur zum Grundlohn ausgezahlt





LMV 2026+

**KTG**



LMV 2026+

## **KTG Art. 56 LMV**

- Krankentaggeld neu auf 80 % des Lohnes begrenzt.
- Aufschubfrist kann von 30 auf 60 Tage verlängert werden.
- Während der Aufschubzeit zahlt der Arbeitgeber 90 % des Lohnausfalls.



LMV 2026+

# KTG: Fragen aus der Praxis

Die Versicherung meldet zurück: Eine Anpassung ist erst auf 01.01.2027 möglich. Auch wird durch die geänderten Umstände kein Kündigungsrecht begründet. Das heisst, dass die Versicherung einseitig die Bedingungen für eine Vertragsanpassung vorgibt.

Hat sich der SBV oder die Paritätische inzwischen damit auseinandergesetzt, wie in diesem Fall bei Taggeldleistungen zu verfahren ist, unter Berücksichtigung, dass die Arbeitnehmer die Hälfte der Prämien tragen?



LMV 2026+

## KTG Art. 56 LMV

Grundsätzlich betrifft die Änderung im KTG-Bereich nur die Leistungen der Versicherungen, nicht aber jene des Arbeitgebers bis zum Versicherungseintritt (weiterhin 90 %).

Für die Versicherungsleistung ist insbesondere der Vertrag mit der KTG-Versicherung massgebend. Im vorliegenden Fall beläuft sich der laufende Versicherungsvertrag bis 31. Dezember 2026 weiterhin auf 90%. Wenn eine Besserstellung der Arbeitnehmenden im Versicherungsvertrag ab 1. Januar 2026 vorgesehen ist (weiterhin 90 % anstatt 80 %), so ist das kein Problem.

Die Betriebe haben die Möglichkeit, seit 1. Januar 2026 einen neuen Versicherungsvertrag abzuschliessen, in welchem lediglich 80 % Leistungen versichert und ausbezahlt werden. Dies muss aber in einem neuen Versicherungsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und der Versicherung abgeschlossen werden. Mit dem laufenden Versicherungsvertrag kann lediglich der Nettolohnausgleich gemacht werden. Es ist aber nicht zulässig, dass der Arbeitgeber die über 80 % hinausgehenden Leistungen seinerseits einbehält. Denn die Prämien, welche je hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen werden, bemessen sich unter Berücksichtigung der alten Regelung. Vielmehr muss – wie erwähnt – hierfür der Versicherungsvertrag angepasst werden.



LMV 2026+

## KTG Art. 56 LMV

Der Vertrag mit dem Taggeldversicherer kann rückwirkend auf den 1. Januar 2026 geändert werden. Nun sind aber schon 2 Monate (Jan. + Februar) abgerechnet.

Muss die Differenz zum abgezogenen Betrag AN mit dem neu ausgehandelten Betrag AN rückwirkend zurückbezahlt werden?

Wenn eine Versicherung bereit ist, rückwirkend den Vertrag anzupassen, darf dem AN nur der tatsächliche hälftige Betrag in Abzug gebracht werden. Das bedeutet, dass eine allfällige Differenz dem AN zurückerstattet werden muss.



LMV 2026+

# KTG: Fragen aus der Praxis

Falls die KTG-Versicherung nicht rückwirkend per 1.1.2026 angepasst werden kann: Leistungen 90% wie bisher, weil den Mitarbeitenden ja 50% der Prämie weiterverrechnet werden? Oder: trotzdem 80% gemäss neuem LMV?

Es wäre nicht zulässig basierend auf dem aktuellen Versicherungsvertrag eine Kürzung der Krankentaggeldleistungen an den Arbeitnehmer vorzunehmen.



LMV 2026+

# Was ist sonst noch neu?

- Kurzabsenz bei Tod von Grosseltern neu geregelt: 3 Tage (Art. 35 LMV)
- Kurzabsenz bei eigener Hochzeit erhöht: 2 Tage (Art. 35 LMV)
- Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst (Art. 36 LMV 2026):  
Keine Unterscheidung mehr zwischen Ledigen, Verheirateten oder Ledigen mit  
Unterstützungspflichten
- Entschädigung bei Militär-, Schutz- oder Zivildienst: 80 – 100 % des Lohnausfalls
- Kantinen- und Reinigungspersonal vom LMV ausgenommen (Art. 5 LMV)
- Lohnzuschläge im Wasser oder Schlamm angepasst (Art. 52 LMV)
- Erhöhung Zuschläge Untertagbau (Art. 53 LMV)



LMV 2026+

# Was ist sonst noch neu?

- 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.



LMV 2026+

# Was bleibt gleich?

Art. 23 Kündigungsschutz

Art. 29 Samstagsarbeit melden

Art. 38 Wechsel Lohnklasse C ins B

Art. 39 Berufseinsteiger

Art. 41 Lohnunterschreitung



LMV 2026+

# Sonstige Fragen

Gibt es keinen Artikel mehr zur Unfallversicherung im neuen LMV?

Nein, die entsprechende Bestimmung wurde gestrichen. Es wird auf die diesbezüglichen gesetzlichen Vorschriften des UVG und OR verwiesen.



LMV 2026+

# Offene Fragerunde



