

Schweizerisches Bauhauptgewerbe

Baukadervertrag

Gesamtarbeitsvertrag für Baukader

(Poliere und Werkmeister)

Schweizerisches Bauhauptgewerbe

Baukadervertrag

Gesamtarbeitsvertrag für Baukader

(Poliere und Werkmeister)

Stand 01.03.2026[1]

Texte
Der Baukadervertrag wird in deutscher, französischer und italienischer Sprache gedruckt.
Der deutsche Text ist der Ursprungstext.

[1] *In den vorliegenden Vertrag sind der Grundvertrag 2008 und die Zusatzvereinbarungen vom 17.12.2009, 11.05.2010, 18.01.2011, 13.12.2012, 08.02.2017, 04.07.2019, 23.01.2023, 06.12.2024 sowie vom 28.01.2026 eingearbeitet worden.*

Die Vertragsparteien des Baukadervertrags:

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
Tel. +41 58 360 76 00
www.baumeister.ch

BAUKADER.CH

Baukader Schweiz
Rötzmattweg 87
Postfach
4600 Olten
Tel. +41 62 205 55 00
www.baukader.ch

UNIA

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

syna

Gewerkschaft Syna
Römerstrasse 7
Postfach
4601 Olten
Tel. +41 44 279 71 71
www.syna.ch

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1 **Geltungsbereich ... 5**
Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich ... 5
Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich ... 5
Art. 3 Personeller Geltungsbereich ... 7

Kapitel 2 **Materielle Bestimmungen (arbeitsvertragliche Bestimmungen) ... 8**
Art. 4 Grundsatz ... 8
Art. 5 Probezeit ... 8
Art. 6 Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses ... 8
Art. 7 Begriff Arbeitszeit ... 9
Art. 8 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden), wöchentliche Arbeitszeit, Überstunden usw. ... 10
Art. 9 Kurzabsenzen ... 15
Art. 10 Lohn, 13. Monatslohn, Feiertagsentschädigung ... 16
Art. 11 Samstag-, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit ... 18
Art. 12 Versetzungsentschädigungen ... 19
Art. 13 Benützung des eigenen Fahrzeuges und Chauffeurdienste ... 20
Art. 14 Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung (Art. 324a, 324b OR) ... 21
Art. 15 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst ... 25
Art. 16 Ferien ... 25
Art. 17 Lohnfortzahlung im Todesfall ... 26
Art. 18 Berufliche Weiterbildung ... 26
Art. 19 Personalvorsorge ... 27
Art. 20 Vorzeitiger Altersrücktritt ... 27

Kapitel 3 **Schuldrechtliche Bestimmungen ... 28**
Art. 21 Andere GAV und Allgemeinverbindlicherklärung ... 28
Art. 22 Verhandlungen während der Vertragsdauer ... 28
Art. 23 Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission Bau (SPB) ... 29
Art. 24 Mediationsverfahren ... 30
Art. 25 Absolute Friedenspflicht ... 30
Art. 26 Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge ... 30
Art. 27 Zusatzvereinbarungen ... 31
Art. 28 Mitwirkungsgesetz und Arbeitssicherheit ... 32
Art. 29 Übrige Rechtsvorschriften ... 32
Art. 30 Rechtsdomizil und Gerichtsstand ... 32
Art. 31 Inkrafttreten, Dauer der Vereinbarung, Vertragsänderungen ... 32

Anhang 2 **Grundsätze zum Verfahren gemäss Art. 23 GAV ... 35**
Art. 1 Befugnis ... 35
Art. 2 Aufgaben ... 35
Art. 3 Verfahren ... 35
Art. 4 Sanktionen ... 36

Anhang 3 **Einteilung Lohnzonen ... 37**

Anhang 4 **Zusatzvereinbarung vom 28. Januar 2026 ... 38**

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV)

einerseits und

Baukader Schweiz, die Gewerkschaft Unia und die Gewerkschaft Syna,

andererseits,

im Bestreben,

- die im Bauhauptgewerbe sich stellenden Aufgaben gemeinsam und im Sinn echter Partnerschaft zu lösen und sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen;
- eine Vollbeschäftigung im schweizerischen Bauhauptgewerbe sicherzustellen und den unbeschränkten (absoluten) Arbeitsfrieden zu bewahren;
- die Aus- und Weiterbildung zur Hebung des Ansehens der Bauwirtschaft auf allen Stufen zu fördern;
- die berufliche Aus- und Weiterbildung zu fördern, wie sie sich aus der Entwicklung der Technik, der Arbeitssicherheit und der Erkenntnis in der Führung ergibt; die Vertragsparteien dieses Baukadervertrages veranstalten, unter Wahrung ihrer Autonomie, Kurse, Lehrgänge usw. und legen die Modalitäten bezüglich Zusammenarbeit, Organisation, Finanzierung usw. in besonderen Vereinbarungen fest;
- die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsbedingungen und die Risikovorsorge zu verbessern;
- den Erlass und die Handhabung zeitgemässer Submissionsbedingungen zu fördern und unlautere Konkurrenz und den Wettbewerb verfälschende Preisgestaltung sowie nicht fachgerechte, für den Berufsstand schädliche Arbeitsausführungen zu bekämpfen und angemessene Bautermine zu erwirken;
- die Interessen der Berufsorganisationen zu fördern und der Stellung, welche die Kader im Baubetrieb einnehmen, Rechnung zu tragen;
- von Fall zu Fall wichtige Fragen von gemeinsamem Interesse miteinander zu besprechen und eine angemessene Lösung zu verwirklichen.

schliessen folgenden Gesamtarbeitsvertrag ab:

Kapitel 1 Geltungsbereich

Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich

Der Baukadervertrag gilt für das ganze Gebiet der schweizerischen Eidgenossenschaft.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

2.1 Allgemein

2.1.1 Der Baukadervertrag gilt für in- und ausländische in der Schweiz tätige Betriebe bzw. Betriebsteile, Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die Arbeitnehmende beschäftigen, wenn deren Haupttätigkeit, d.h. ihr Gepräge, im Bereich des Bauhauptgewerbes liegt. Das Gepräge des Betriebes beruht auf der Art der Tätigkeit des Betriebes oder des selbständigen Betriebsteils und wird wie folgt ermittelt:

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

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

a) Hochbau, Tiefbau (einschliesslich Spezialtiefbau), Untertagbau und Strassenbau (einschliesslich 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) Gerüst-, Fassadenbau- und Fassaden-Isolationsbetriebe, ausgenommen Betriebe, die in der Gebäudehülle tätig sind; der Begriff Gebäudehülle schliesst ein: geneigte Dächer, Unterdächer, Flachdächer und Fassadenbekleidungen (mit dazugehörendem Unterbau und Wärmedämmung);
f) Abdichtungs- und Isolationsbetriebe für Arbeiten an der Gebäudehülle im weiteren Sinn und analoge Tätigkeiten im Tief- und Untertagbau;
g) Betoninjektions- und Betonsanierungsbetriebe, Betonbohr- und Betonschneideunternehmen;

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

2.2 Unklarheiten

Ist die Unterstellung unter den vorliegenden Baukadervertrag unklar, gelten folgende Regeln:

a) soweit der Baukadervertrag mit einem nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, ist der Baukadervertrag anzuwenden;
b) soweit der Baukadervertrag mit einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag in Konkurrenz steht, suchen die Vertragsparteien eine Regelung in Form einer Abgrenzungsvereinbarung abzuschliessen;
c) soweit für Betriebe nach Art. 2.1 des Baukadervertrages eigene Gesamtarbeitsverträge bestehen, können die Vertragsparteien dieses Baukadervertrages mit den entsprechenden Vertragsparteien der anderen Gesamtarbeitsverträge Abgrenzungsvereinbarungen abschliessen.

2.3 Personal von Verleihfirmen und Subunternehmer

Für den Personalverleih und Subunternehmer gelten in Ergänzung zum Personalverleihgesetz[2] folgende Bestimmungen:

a) soweit ein dem vorliegenden Baukadervertrag unterstellter Betrieb (Erstfirma) diesem Baukadervertrag unterstelltes Personal einer Drittfirma (Verleihfirma) beschäftigt, kommen die arbeitsvertraglichen Bedingungen gemäss diesem Baukadervertrag vollumfänglich zur Anwendung;
b) dieser Baukadervertrag gilt ebenfalls, wenn die Erstfirma eine weitere Firma beauftragt (Subunternehmer); die Verleihfirma und der Subunternehmer haben der Erstfirma schriftlich zu bestätigen, dass die arbeitsvertraglichen Bestimmungen eingehalten sind.

[2] *BG über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih, SR 823.11.*

Art. 3 Personeller Geltungsbereich

3.1 Begriff Polier und Werkmeister

Als Poliere und Werkmeister gelten nur Arbeitnehmende, welche die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

a) sich durch eine erfolgreiche Berufsprüfung ausweisen oder
b) vom Betrieb aufgrund ihrer entsprechenden Fähigkeiten und Leistungen ausdrücklich als solche ernannt wurden bzw. werden.

3.2 Umschreibung des Geltungsbereiches

Diesem Baukadervertrag unterstellt sind Poliere und Werkmeister, welche in Betrieben gemäss Art. 2 dieses Baukadervertrages beschäftigt sind.

3.3 Keine Unterstellung

Soweit ein Polier oder Werkmeister Arbeitgeberfunktionen ausübt oder in der Geschäftsleitung tätig ist, ist er diesem Vertrag nicht unterstellt.

Kapitel 2 Materielle Bestimmungen (arbeitsvertragliche Bestimmungen)

Art. 4 Grundsatz

4.1 Schriftlicher Einzelarbeitsvertrag

Der Betrieb schliesst mit dem Arbeitnehmenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab. Die Vertragsparteien dieses Baukadervertrages geben zu diesem Zweck einen Mustervertrag ab, den sie für den Abschluss des individuellen Arbeitsvertrags gemeinsam empfehlen.

4.2 Abweichende Regelungen

Bei Fehlen eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages gelten die Bestimmungen dieses Baukadervertrages. In einem Einzelarbeitsvertrag können jedoch Regelungen getroffen werden, die materiell von diesem Baukadervertrag abweichen, jedoch nur dann, wenn die neue Lösung im Gesamten nicht schlechter ist als diejenige dieses Baukadervertrages.

Art. 5 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Im Weiteren gelten die gesetzlichen Bestimmungen gemäss Art. 335b OR.

Art. 6 Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses

6.1 Ordentliche Kündigungsfristen

6.1.1 Nach Ablauf der Probezeit kann das auf unbefristete Zeit eingegangene Arbeitsverhältnis gegenseitig unter Einhaltung der folgenden Fristen gekündigt werden:

a) im 1. Dienstjahr auf Ende eines Monats: 1 Monat;
b) ab dem 2. Dienstjahr auf Ende eines Monats: 3 Monate.

6.1.2 Für Poliere und Werkmeister, 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.

6.1.3 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. Deshalb findet bei einer beabsichtigten Kündigung von Mitarbeitenden ab Alter 55 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.

6.2 Abänderungen der Kündigungsfristen

Durch schriftliche Abrede dürfen die Kündigungsfristen gemäss Art. 6.1 dieses Baukadervertrages im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen abgeändert, insbesondere verlängert, werden.

6.3 Ungerechtfertigte Entlassung und ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen einer Arbeitsstelle

Bei ungerechtfertigter Entlassung bzw. bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle gelten die Bestimmungen von Art. 337c und 337d OR. Im Weiteren gelten die Bestimmungen gemäss Art. 337 ff. OR betreffend fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

6.4 Kündigungsschutz

6.4.1 Krankheit oder Unfall vor Kündigung

Ist der Arbeitnehmende durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, kann das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden:

a) im 1. Dienstjahr während 30 Tagen,
b) im 2. bis 5. Dienstjahr während 90 Tagen und
c) ab dem 6. Dienstjahr oder nach vollendetem 45. Lebensjahr solange Taggeldleistungen ausbezahlt werden.

6.4.2 aufgehoben

6.4.3 Tätigkeit in einer Arbeitnehmerorganisation

Eine Kündigung kann nicht ausgesprochen werden, wenn sie nur deshalb erfolgt, weil ein Polier oder Werkmeister gewählter Funktionsträger einer Arbeitnehmerorganisation ist. Im Übrigen gelten die Art. 336 bis 336b OR.

Art. 7 Begriff Arbeitszeit

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

7.2 Nicht als Arbeitszeit gelten:

a) der Weg zum und vom Arbeitsort. Bezüglich Reisezeit gilt Art. 12.3 Baukadervertrag.
b) Znünipausen mit festgelegtem Arbeitsunterbruch.

7.3 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 etc. anzurechnenden Stunden reduzieren sich entsprechend.

7.4 Verhandlungspflicht Vertragsparteien

Die Vertragsparteien dieses Baukadervertrages verpflichten sich zu raschen Vertragsverhandlungen über die arbeitszeitlichen Bestimmungen, wenn sich die entsprechenden Bestimmungen im Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) geändert haben.

Art. 8 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden), wöchentliche Arbeitszeit, Überstunden usw.

8.1 Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)

8.1.1 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.

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

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

8.1.4 Beim Eintritt und beim Austritt eines Arbeitnehmenden 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 Art. 8.1.2 liegenden Stunden zusätzlich zum Grundlohn vergütet.

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

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

8.1.7 Der Wechsel zwischen einem betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender und konstanter Arbeitszeitplanung ist nur auf Beginn eines Kalenderjahres möglich und der zuständigen paritätischen Kommission schriftlich mitzuteilen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender bzw. die konstante Arbeitszeitplanung ist der paritätischen Berufskommission bis Mitte November zuzustellen.

8.2 Wöchentliche Arbeitszeit[3]

8.2.1 Arbeitszeitkalender

Die Normalarbeitszeit wird durch einen Arbeitszeitkalender festgelegt. Soweit ein Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) vorliegt, richtet sich die Gestaltung und Änderung des Arbeitszeitkalenders nach diesem Gesamtarbeitsvertrag. Bei dessen Fehlen hat der Betrieb bis spätestens Mitte November einen Arbeitszeitkalender für das folgende Kalenderjahr zu erstellen.

[3] *Regelung der Schichtarbeit siehe Art. 11.4 in diesem Vertrag.*

8.2.2 Rahmen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:

a) minimal 37,5 Wochenstunden (= 5 × 7,5 Stunden) und
b) maximal 45 Wochenstunden (= 5 × 9 Stunden).

Bei Einführung einer regelmässigen Vier- oder Viereinhalb-Tage-Woche kann die minimale wöchentliche Arbeitszeit auf 32 Stunden herabgesetzt werden.

8.2.3 Abweichungen

Der Betrieb kann den Arbeitszeitkalender für den ganzen Betrieb oder einzelne Teile (Baustellen) unter Berücksichtigung von Art. 8.2.2 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.

8.2.4 Modalitäten

Die nachträgliche Abänderung des Arbeitszeitkalenders gemäss Art. 8.2.3 kann nur für die Zukunft Wirkung entfalten. Die Mitspracherechte der Arbeitnehmenden gemäss Art. 48 Arbeitsgesetz und Art. 69 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz sind einzuhalten. Der Arbeitszeitkalender und seine allfälligen Änderungen müssen für alle betroffenen Mitarbeitenden zugänglich sein.

8.2.5 Behandlung von nicht gearbeiteten Ausfallstunden

Ist im Nachhinein im Vergleich zur früheren Arbeitszeitreduktion weniger Mehrarbeit erforderlich, dann geht die Differenz zu Lasten des Arbeitgebers, d.h. der Arbeitgeber darf am Jahresende den Lohn des Arbeitnehmenden nicht entsprechend kürzen, obwohl der Arbeitnehmende insgesamt weniger gearbeitet hat. Für den Übertrag von Minderstunden gilt Art. 8.6.7.

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

8.2bis Konstante Arbeitszeitplanung

Anstelle eines betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalenders kann ein Betrieb, erstmals per 1. Januar 2027, die jährliche Arbeitszeit gem. Art. 8.1 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.

Voraussetzung für die Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung bildet die Leistung eines ausgeglichenen monatlichen Lohnes. Abweichungen von der konstanten Arbeitszeitplanung werden als Über- oder Minderstunden erfasst.

8.3 Arbeitsfreie Tage

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

8.3.2 In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen nach Art. 8.3.1 gearbeitet werden. Der Betrieb hat der zuständigen paritätischen Berufskommission mindestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn Mitteilung zu machen.

8.3.3 Alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden geben Anspruch auf einen Geldzuschlag von 25%. Allfällige höhere, vertraglich vereinbarte Zuschläge (Anhänge) bleiben vorbehalten.

8.4 Anwesenheit

Der Arbeitnehmende hat entsprechend seinen Aufgaben und den ihm nach den Verhältnissen zukommenden Pflichten:

a) rechtzeitig an der Arbeitsstelle bzw. auf der Baustelle anwesend zu sein und
b) die Arbeitsstelle bzw. die Baustelle erst nach Arbeitsschluss und nach durchgeführter Ordnungskontrolle zu verlassen.

8.5 Besondere Regelungen

8.5.1 Zeit für Vorbereitung und Kontrolle

Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs (Qualifikationsgespräch) vereinbaren Betrieb und Arbeitnehmender den Zeitumfang für Vorbereitung, Kontrollen und Rapporte. Als Richtlinie gelten zehn Stunden monatlich, die im vereinbarten Monatslohn enthalten sind; dies gilt auch bei Fehlen einer entsprechenden Vereinbarung.

8.5.2 Kumulation

Bei einer Kumulation von Vorbereitungs- und Kontrollzeiten einerseits und Reisezeit nach Art. 12.3 dieses Baukadervertrages andererseits, beträgt die tägliche Zeit ohne zusätzliche Überstundenentschädigung höchstens eine Stunde.

8.6 Über- und Minderstunden sowie Überzeit

8.6.1 Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender oder Arbeitszeitplanung hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden, die zu wenig geleisteten Stunden sind Minderstunden.

8.6.2 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.

8.6.3 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.

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

8.6.5 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. 8.8 zu übertragen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Führung eines Langzeitferienkontos vereinbart haben.

8.6.6 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.

8.6.7 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.

8.6.8 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden allfällige Überstunden zum Grundlohn mit Zuschlag vergütet.

8.7 Kurzarbeit und witterungsbedingte Betriebseinstellungen bei Inanspruchnahme der Schlechtwetterentschädigung

8.7.1 Kurzarbeit

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

8.7.2 Gesundheitsgefährdende Witterungsbedingungen

Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit der Arbeitnehmenden gefährden, sind Bauarbeiten im Freien zu unterbrechen, soweit dies arbeitstechnisch möglich ist.

8.7.3 Anordnung der Arbeitsunterbrechung

Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Betriebs. Er hört vor der Anordnung die betroffenen Arbeitnehmenden an.

8.7.4 Zur-Verfügung-Halten

Arbeitnehmende haben sich während eines witterungsbedingten Arbeitsunterbruches zur Verfügung des Betriebs zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können, es sei denn, der Betrieb habe den Arbeitnehmenden gestattet, frei über ihre Zeit zu verfügen.

8.7.5 Ersatzarbeit

Arbeitnehmende haben allenfalls während des Arbeitsunterbruches auf Anordnung des Betriebs andere zumutbare Arbeit zu leisten. Als zumutbar gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden angemessen ist.

8.8 Langzeitferienkonto

8.8.1 In Betrieben, welche über ein Jahr bestehen und keine offenen GAV-Verstösse aufweisen, oder in Betrieben, deren Arbeitnehmer mit ISAB Cards ausgestattet 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.

8.8.2 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.

8.8.3 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.

8.8.4 Dem Langzeitferienkonto können maximal 700 Stunden gutgeschrieben werden, sofern der Betrieb das Langzeitferienkonto finanziell absichert. Ohne eine Absicherung beträgt der maximale Saldo 200 Stunden.

8.8.5 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.

8.8.6 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. 9 Kurzabsenzen

9.1 Besonders erwähnte Kurzabsenzen

Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder der für mehr als drei Monate angestellt worden ist, hat Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:

a)	Verheiratung des Arbeitnehmenden:	2 Tage;
b)	Hochzeit in der Familie:	1 Tag;
c)	Urlaub des anderen Elternteils bei Geburt eines Kindes:	10 Tage;
	Der Bezug richtet sich nach Art. 329g OR. Die Entschädigung der Erwerbersatzordnung (EO) fällt dem Arbeitgeber zu.	
d)	Todesfall in der Familie (Ehepartner, eingetragener Partner, Kinder, Geschwister, Eltern, Schwiegereltern oder Grosseltern) des Arbeitnehmenden:	3 Tage;
e)	Todesfall von anderen Verwandten oder Bekannten:	Teilnahme an Bestattung;
f)	Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis:	1 Tag;
g)	Stellensuche nach erfolgter Kündigung aufgrund vorheriger Verständigung mit dem Arbeitgeber:	nötige Zeit;
h)	Höhere, vom SBFI anerkannte Fachprüfungen, öffentliche oder staatlich subventionierte Berufsprüfungen, Expertentätigkeit; Teilnahme an schweiz. Verbandstagungen und Kursen:	nach gegenseitiger Vereinbarung;
i)	Bekleidung öffentlicher Ämter:	nach gegenseitiger Vereinbarung;
j)	Entlassung aus der Wehrpflicht	½ Tag. Falls der Ort, an dem die Entlassung stattfindet, vom Arbeitsort soweit entfernt ist, dass der Arbeitnehmende nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann, beträgt der Anspruch 1 Tag.

9.2 Weitere Gründe

Wird der Arbeitnehmende aus anderen Gründen, die in seiner Person liegen, jedoch ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt Art. 324a OR.

9.3 Umfang der bezahlten Ausfallstunden

Bei den in Art. 9.1 genannten Kurzabsenzen wird für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, der der Arbeitnehmende bezogen hätte, wenn er an diesem Tag gemäss geltendem Arbeitszeitkalender gearbeitet hätte.

9.4 Bezahlung

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

Art. 10 Lohn, 13. Monatslohn, Feiertagsentschädigung

10.1 Anspruch

Der Lohn wird individuell und im schriftlichen Arbeitsvertrag zwischen Betrieb und Arbeitnehmendem festgelegt.

10.2 Minimallohnbestimmungen

10.2.1 Minimallohn

Der als Polier oder Werkmeister tätige Arbeitnehmende hat Anspruch auf folgenden Minimallohn in Franken pro Monat gemäss den Lohnzonen gemäss Anhang 3:

Zone	**ab 1.3.2026**
Rot	CHF 6‘847.– / Mt.
Blau	CHF 6’589.– / Mt.
Grün	CHF 6’333.– / Mt.

10.2.2 Ausnahme

Der Betrieb kann mit dem Polier oder Werkmeister im gegenseitigen Einvernehmen schriftlich einen tieferen Lohn als den Minimallohn festlegen. Der Polier oder Werkmeister kann die Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission Bau (SPB) innert sechs Monaten anrufen, falls er mit dieser Lohnfestlegung nicht einverstanden ist.

10.3 Auszahlung

Der Lohn wird monatlich, in der Regel per Ende Monat entrichtet. Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine monatliche, detaillierte Lohnabrechnung inkl. Zeitabrechnung.

10.4 Ausrichtung des 13. Monatslohnes

10.4.1 Allgemeines

Hat ein Arbeitsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres gedauert, wird Ende des Jahres ein durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt. Auf diesem 13. Monatslohn werden die üblichen Abzüge vorgenommen.

Mittels schriftlicher Vereinbarung können Arbeitgeber und Arbeitnehmende festhalten, dass eine anteilsmässige, halbjährige 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.

10.4.2 Pro-rata Auszahlung

Hat ein Arbeitsverhältnis kein volles Kalenderjahr gedauert, wird dem Arbeitnehmenden anlässlich der letzten Lohnzahlung zusätzlich 8,33 % des im betreffenden Kalenderjahr bezogenen massgebenden Lohnes bezahlt. Vorbehalten bleibt die halbjährliche respektive monatliche Auszahlung des 13. Monatslohnes (vgl. Art. 10.4.1).

10.4.3 Jahresbruttolösung

Werden 12 Monatslöhne ausbezahlt, ist in jeden Monatslohn der 13. Monatslohn einzurechnen und auf der monatlichen Lohnabrechnung auszuweisen.

10.5 Feiertagsentschädigung

10.5.1 Anzahl Feier- und Ruhetage pro Jahr

Pro Jahr werden maximal 9 Feier- und Ruhetage (inkl. 1. August) vergütet, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen. Fehlt ein lokaler GAV, gelten die vom jeweiligen Kanton festgelegten gesetzlichen Feier- und Ruhetage. Fallen die entschädigungsberechtigten Feiertage in die Ferien, sind sie ebenfalls zu vergüten.

10.5.2 Zusätzliche Feier- und Ruhetage

In betriebsinternen Vereinbarungen können weitere bezahlte Feier- und Ruhetage festgelegt werden. Sofern in einzelnen Sektionsgebieten oder Regionen mehr als neun Feier- und Ruhetage üblich bzw. vorgeschrieben sind, kann der Arbeitgeber die zusätzlichen Feier- und Ruhetage vor- oder nachholen lassen.

10.5.3 Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitnehmende haben Anspruch auf Feiertagsentschädigung, wenn sie mindestens während einer Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet haben.

10.6 Schlechtwetterentschädigung

Bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen wird der von der Arbeitslosenversicherung nicht gedeckte Lohnausfall durch den Arbeitgeber entschädigt.[4]

[4] *Bezüglich Arbeitszeit gilt Art. 8 dieses Gesamtarbeitsvertrags.*

Art. 11 Samstag-, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit

11.1 Samstagsarbeit

Alle an einem Samstag gearbeiteten Stunden geben Anspruch auf einen Geldzuschlag von 25 %. Allfällige höhere, vertraglich vereinbarte Zuschläge bleiben vorbehalten.

11.2 Nacht- und Sonntagsarbeit

Für Nacht- und Sonntagsarbeit (ohne Schichtarbeit) beträgt der Lohnzuschlag 50 %. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 20 Uhr und 5 Uhr im Sommer bzw. 6 Uhr im Winter. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit von samstags 17 Uhr bis montags 5 Uhr im Sommer bzw. 6 Uhr im Winter; zur Sonntagsarbeit gehört auch die Arbeit an anerkannten Feiertagen (0 Uhr bis 24 Uhr).

11.3 Keine Kumulation

Die Zuschläge nach Art. 8.6 (Überstunden) sowie Art. 11.1 (Samstagsarbeit) und Art. 11.2 (Nacht- und Sonntagsarbeit) werden nicht kumuliert. Es wird jeweils der höhere Ansatz angewendet.

11.4 Schichtarbeit

11.4.1 Begriff Schichtarbeit

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

11.4.2 Voraussetzungen und Zuständigkeiten[5]

1 Schichtarbeit wird genehmigt, wenn kumulativ:

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

2 Das Gesuch ist der SPB einzureichen und wird von dieser innert Wochenfrist genehmigt, sofern die oben erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind[6].

11.4.3 Schichtzulage

Einem Arbeitnehmenden, der in 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.

[5] Für den Untertagbau wird die Zusatzvereinbarung «Untertagbau» (Anhang 10 zum LMV) angewandt.

[6] Die SPB kann eine zuständige Paritätische Berufskommission beauftragen (Art. 23.4.3 dieses Baukadervertrages).

11.5 Besondere Entschädigungen

Für die Tätigkeit auf Baustellen, wo Unterkunfts- und Verpflegungsmöglichkeiten bestehen und bei denen Schichtbetrieb (vgl. Art. 11.4) nicht zu umgehen ist, werden die zusätzlichen Entschädigungen rechtzeitig zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden vereinbart.

Art. 12 Versetzungsentschädigungen

12.1 Allgemein

Wird ein Arbeitnehmender auf auswärtige Arbeitsorte versetzt, werden ihm die notwendigen Aufwendungen vergütet (Art. 327a und b OR). Diese Vergütung ist vom Lohn getrennt auszuweisen.

12.2 Entschädigung

12.2.1 Grundsatz

Der Betrieb und der Arbeitnehmende haben sich bezüglich Versetzungsentschädigung einzelvertraglich zu verständigen. Fehlt eine solche Vereinbarung, gelten folgende Bestimmungen:

12.2.2 Mittagessen

Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegung anstelle einer Barentschädigung. Fehlt die entsprechende betriebliche Verpflegungsmöglichkeit oder kann der Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, ist ihm eine Mittagessenentschädigung von mindestens CHF 16.– auszurichten.

12.2.3 Baustellenzulage

Der Betrieb richtet eine Baustellenzulage von mindestens CHF 9.- pro geleisteten Arbeitstag (ab fünfeinhalb Stunden Arbeitszeit) aus.

12.2.4 Übergangsregelung

Die Baustellenzulage beträgt in Abweichung von Abs. 12.2.3 ab 1. März 2026 CHF 4.00, ab 1. Januar 2027 CHF 6.50 und ab 1. Januar 2028 CHF 9.00.

12.2.5 Kilometerentschädigung

Benutzen Arbeitnehmende auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens CHF 0.70 je Kilometer Dienstfahrt.

12.3 Reisezeit

12.3.1 Grundsatz

Die Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle zählt nicht zur Jahresarbeitszeit. Sie ist vorbehältlich Absatz 2 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 Über- und Minderstundenkonto gutzuschreiben und wird nicht im Folgemonat ausbezahlt.

12.3.2 Pauschale Reisezeit

Bis zu 20 Minuten Reisezeit (An- und Rückreise gemessen mit Google-Maps) von der Sammelstelle zur Baustelle gelten als mit der Baustellenzulage gemäss Art. 12.2.3 abgegolten. Bis zu 10 Minuten zusätzliche Reisezeit können als Arbeitszeit im Sinne von Art. 8 abgerechnet werden anstelle der Auszahlung.

12.3.3 Übergangsregelung

Die pauschal gemäss Abs. 2 abgegoltene Reisezeit beträgt bis zum 31.12.2028 30 Minuten und bis zum 31.12.2029 25 Minuten.

12.3.4 Einhaltung Höchstarbeitszeit

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

12.4 Bahnkosten

Ist eine tägliche Heimkehr des Arbeitnehmenden nicht möglich oder nicht sinnvoll, so werden Kost, Logis sowie pro Wochenende eine Hin- und Rückfahrt (von der Baustelle zum schweizerischen Wohnort) in der Höhe der Bahnkosten zweiter Klasse vergütet.

12.5 Pauschale

Anstelle der individuellen Entschädigungen kann schriftlich eine Pauschale vereinbart werden. Die Vorschriften der Steuerbehörden im Zusammenhang mit dem Lohnausweis sind zu beachten.

Art. 13 Benützung des eigenen Fahrzeuges und Chauffeurdienste

13.1 Allgemeines

Der Arbeitnehmende kann sein eigenes Fahrzeug für Chauffeurdienste und andere dienstliche Fahrten nur im schriftlichen Einvernehmen mit dem Betrieb verwenden.

13.2 Kostenersatz

Erbringt der Arbeitnehmende mit seinem eigenen Fahrzeug während oder ausserhalb der normalen Arbeitszeit angeordnete Chauffeurdienste, sind ihm sämtliche damit verursachten Auslagen für das Fahrzeug, einschliesslich Entschädigung für Kaskorisiko, zu vergüten. Die Vorschriften der Steuerbehörden im Zusammenhang mit dem Lohnausweis sind zu beachten.

13.3 Chauffeurdienste

Angeordnete Chauffeurdienste ausserhalb der normalen Arbeitszeit sind lohnpflichtig und werden zum Grundlohn ohne Zuschläge vergütet. Betrieb und Arbeitnehmender können eine andere Regelung vereinbaren, wobei die Abgeltung gesamthaft angemessen sein muss. Bisherige Regelungen bleiben bestehen, sofern sie die in diesem Artikel festgehaltenen Bestimmungen erfüllen. Die Vorschriften der Steuerbehörden im Zusammenhang mit dem Lohnausweis sind zu beachten.

Art. 14 Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung (Art. 324a, 324b OR)

14.1 Volle Gehaltszahlung

14.1.1 Leistungsdauer

Ist ein Arbeitnehmender durch Krankheit oder durch einen von der SUVA anerkannten Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, hat er längstens während der nachstehenden Skala Anspruch auf 100% des zuletzt bezahlten Lohnes, wobei die im Falle von Prämienbefreiung nicht mehr abgezogenen Pensionskassenbeiträge des Arbeitnehmenden mit dem Lohn ausbezahlt werden:

a) 1. Dienstjahr nach Beschäftigungsdauer von mind. 3 Monaten: 1 Monat;
b) 2. und 3. Dienstjahr: 2 Monate;
c) 4. bis 6. Dienstjahr: 3 Monate;
d) 7. bis 9. Dienstjahr: 4 Monate;
e) 10. bis 14. Dienstjahr: 5 Monate;
f) ab 15. Dienstjahr: 6 Monate.

14.1.2 Anrechnung Taggeldleistungen

Werden im Zusammenhang mit einem durch die SUVA gedeckten Unfall oder einer Krankheit Taggeldleistungen fällig, sind diese bei der Lohnfortzahlung während der Leistungsdauer anzurechnen.

14.1.3 Verhältnis zu Dienstjahr und Fall

Das volle Gehalt wird während der Leistungsdauer gemäss Art. 14.1.1 (oben) je Dienstjahr und je Fall nur ein Mal bezahlt.

14.1.4 Weitergehende Leistungen

Dauert die Krankheit oder der Unfall länger als die Leistungsdauer, reduziert sich der Anspruch auf die Leistungen der Unfall- bzw. Krankentaggeldversicherung.

14.2 Krankentaggeld-Versicherung

14.2.1 Versicherungspflicht

Der Arbeitgebende ist verpflichtet, zugunsten der dem Baukadervertrag unterstellten Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.

14.2.2 Beginn des Versicherungsschutzes

Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Tag, an dem die Arbeitnehmenden aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnehmen oder hätten aufnehmen müssen.

14.2.3 Versicherungsleistungen

Die Versicherung beinhaltet folgende minimalen Leistungen:

a) 80% des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes ab Krankheitstag.
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.

14.2.4 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 je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubzeit 90% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten.
c) Während der Krankheitszeit ist der Arbeitnehmende von der Prämientragung befreit.

14.2.5 Lohnbasis/Tagesverdienst

Basis für das Taggeld ist der wegen Krankheit ausfallende, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechende zuletzt bezahlte Lohn. Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt.

14.2.6 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).

14.2.7 Versicherungsvorbehalte

Arbeitsunfähigkeiten infolge Wiederauftretens 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 Baukadervertrag 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.

14.2.8 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 Ziff. 14.2.3 vorstehend auszurichten.

14.2.9 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.

14.2.10 Haftung des Arbeitgebers

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

14.2.11 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 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.

14.3 Unfallversicherung

Der Betrieb versichert den Arbeitnehmenden gegen Berufsunfall und Nichtberufsunfall nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG). Das Taggeld beträgt nach Art. 15 und 17 UVG 80 % des versicherten Verdienstes. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung (BU) und die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) trägt der Betrieb. Für von der Versicherung nicht gedeckte Unfallrisiken hat sich der Arbeitnehmende auf eigene Kosten zu versichern.

Falls die SUVA bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen Leistungen von der Versicherung ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im gleichen Verhältnis.

14.4 Arztzeugnis

Bei Krankheit oder Unfall von mehr als dreitägiger Dauer bringt der Arbeitnehmende ein ärztliches Zeugnis bei. Mehren sich die Kurzabsenzen infolge Krankheit, kann der Betrieb für jeden Krankheitsfall die Beibringung eines Arztzeugnisses verlangen.

14.5 Vollständige Abgeltung der Lohnfortzahlungspflicht

Mit den Taggeldleistungen der Krankentaggeld-Versicherung im Fall einer Krankheit bzw. der SUVA im Fall eines Unfalles ist die Lohnfortzahlungspflicht des Betriebs nach Art. 324a und Art. 324b OR vollumfänglich abgegolten vorbehältlich Art. 14.1 dieses Baukadervertrages.

Art. 15 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

15.1 Höhe des Entschädigungsanspruches

Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn und begrenzt auf die Höhe des SUVA-Maximums (Leistungen der Militärdienstkasse des SBV/MDK) beträgt während den ersten vier Wochen generell 100 % sowie ab der 5. Woche bis zum Ende der Grundausbildung 80 %.

15.2 Entschädigungsvoraussetzungen

Der Anspruch auf die Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis:

a) vor dem Einrücken in den Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst mehr als drei Monate gedauert hat oder
b) eingerechnet Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst mehr als drei Monate dauert.

15.3 Lohnausfallberechnung

Der Berechnung der Lohnausfälle werden der Lohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung zur Anwendung gelangen.

15.4 Koordination mit Leistungen der EO

Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Betriebs nach Art. 15.1 dieses Artikels übersteigen, fällt der darüberhinausgehende Betrag dem Arbeitnehmenden zu.

Art. 16 Ferien

16.1 Genereller Anspruch

Dem Arbeitnehmenden steht folgender Ferienanspruch zu:

Alter	Anspruch
ab vollendetem 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr	5 Wochen = 25 Arbeitstage (10,6 % des Lohnes entsprechend)
bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	6 Wochen = 30 Arbeitstage (13,0 % des Lohnes entsprechend)

16.2 Gesetzliche Feiertage und/oder Krankheits- und Unfalltage

In die Ferien fallende gesetzliche Feiertage sowie ärztlich bescheinigte Krankheits- oder Unfalltage mit gänzlicher Arbeitsunfähigkeit gelten nicht als Ferien. Sie können nachbezogen werden, sofern sie auf einen Wochentag gefallen sind, an dem der Arbeitnehmende normalerweise gearbeitet hätte.

16.3 Festlegung des Zeitpunktes

Der Zeitpunkt des Ferienbezuges ist frühzeitig zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden zu vereinbaren. Die betrieblichen Bedürfnisse sowie die gerechtfertigten Wünsche des Arbeitnehmenden sind angemessen zu berücksichtigen.

16.4 Betriebsferien

Allfällige Betriebsferien legt der Betrieb nach Absprache mit den Arbeitnehmenden bzw. mit einer allfälligen Arbeitnehmervertretung rechtzeitig fest.

16.5 Gesetzliche Bestimmungen

Im Weiteren gelten die Bestimmungen gemäss Art. 329a ff. OR.

Art. 17 Lohnfortzahlung im Todesfall

17.1 Voraussetzungen und Höhe

Sofern ein Arbeitsverhältnis durch den Tod aufgelöst wird, hat der Betrieb unter der Voraussetzung, dass der Verstorbene Ehegatte oder minderjährige Kinder hinterlässt oder bei Fehlen dieser Erben, andere Personen hinterlässt, gegenüber denen der Verstorbene unterstützungspflichtig war, während des Todesfallmonates und während der darauf folgenden zwei Monate den Lohn weiter zu zahlen.

17.2 Anrechnungsmöglichkeit

Werden wegen des Todesfalles aus Versicherungen oder Fürsorgeinstitutionen, die das Todesfallrisiko decken, Leistungen fällig, so können diese an die Lohnfortzahlung wie folgt angerechnet werden; bei Entrichtung der Prämien:

a) allein durch den Betrieb: die gesamte Leistung;
b) paritätisch: der auf den Arbeitgeberbeitrag entfallende Anteil der Leistung.

17.3 Ausschluss der Anrechnung

Eine Anrechnung von Leistungen der obligatorischen Personalvorsorge ist ausgeschlossen.

Art. 18 Berufliche Weiterbildung

18.1 Grundsatz

Der Arbeitnehmende hat pro Jahr einen Anspruch auf bis zu 5 bezahlte Arbeitstage für die berufliche und/oder führungsbezogene Aus- und Weiterbildung. Art, Dauer und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung ist Teil des jährlichen Qualifikationsgesprächs.

18.2 Finanzierung und Zeitpunkt

Die vom Betrieb finanzierte Aus- und Weiterbildung muss im Zusammenhang mit der Branche stehen; andere Aus- und Weiterbildungen sind besonders zu vereinbaren. Der Zeitpunkt hat den betrieblichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Art. 19 Personalvorsorge

19.1 Allgemein

19.1.1 Prämie

Der Betrieb hat den Arbeitnehmenden gegen die Risiken von Alter, Invalidität und Tod gemäss BVG zu versichern. Der Betrieb hat eine Prämie zu bezahlen, die bis zum Alter von 44 Jahren mindestens 6 % des individuellen Lohnes bis zum SUVA-Maximum beträgt. Die Prämie erhöht sich für Arbeitnehmende über 45 Jahren auf 7 % und über 55 Jahre auf 7,5 %. Arbeitnehmende haben mindestens ihren Prämienanteil nach BVG zu entrichten.

19.1.2 Gleichwertige Lösung

Der Betrieb und der Arbeitnehmende können im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften eine andere Lösung als in Art. 19.1.1 dieses Baukadervertrages vereinbaren, sofern diese Lösung im Gesamten gleichwertig ist.

19.2 Verwendung Mehrprämien

Die Prämien sind vorerst für die Verwirklichung des Obligatoriums der 2. Säule gemäss BVG einzusetzen. Die Verwendung der Mehrprämien wird dem Betrieb überlassen, wobei die Mehrprämien grundsätzlich im Rahmen des Leistungsplans des Betriebes und individuell für die dem Baukadervertrag unterstellten Arbeitnehmenden einzusetzen sind.

Art. 20 Vorzeitiger Altersrücktritt

Poliere und Werkmeister unterstehen dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe vom 12. November 2002.

Kapitel 3 Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 21 Andere GAV und Allgemeinverbindlicherklärung

21.1 Andere Gesamtarbeitsverträge

21.1.1 Grundsatz

Der Schweizerische Baumeisterverband ist berechtigt, mit den Gewerkschaften Unia und Syna einen eigenen Gesamtarbeitsvertrag (im Sinne eines Parallelvertrags) abzuschliessen, jedoch keine weiteren Verträge im Bereich Poliere und Werkmeister. Die Verhandlungen über Änderungen, Ergänzungen oder die Erneuerung dieses Baukadervertrages werden ausschliesslich zwischen den Vertragsparteien geführt. Bei Uneinigkeit gilt Art. 22.3 dieses Vertrages.

21.1.2 Keine lokalen Gesamtarbeitsverträge

Es dürfen keine neuen lokalen Gesamtarbeitsverträge, basierend auf diesem Vertrag, abgeschlossen werden.

21.2 Allgemeinverbindlicherklärung

Die Vertragsparteien des Baukadervertrages setzen sich dafür ein, dass der vorliegende Vertrag und allfällige Zusatzvereinbarungen allgemeinverbindlich erklärt werden.

Art. 22 Verhandlungen während der Vertragsdauer

22.1 Regelmässige Verhandlungen[7]

Die Parteien dieses Baukadervertrages verhandeln im Herbst eines jeden Jahres jeweils über eine allfällige Anpassung der Löhne oder weitere wirtschaftliche Verbesserungen für Poliere und Werkmeister. Alle zwei Jahre wird über eine allfällige Anpassung der Minimallöhne verhandelt.

22.2 Ausserordentliche Verhandlungen

Ergibt sich aufgrund dringender Gegebenheiten während der Vertragsdauer die Notwendigkeit, den Baukadervertrag in wesentlichen Punkten anzupassen, kann dies auch während der Vertragsdauer, in der Regel auf Beginn des folgenden Jahres, erfolgen. Begehren auf Behandlung derartiger Anliegen sind den übrigen Vertragsparteien schriftlich anzuzeigen. Diese sind verpflichtet, das Anliegen innert nützlicher Frist zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

[7] *Im Rahmen der Zusatzvereinbarung vom 28. Januar 2026 wurde die Lohnentwicklung der Mindest- und Effektivlöhne bis und mit dem Jahr 2031 bereits vereinbart und kann unter Anhang 4 nachgelesen werden. Die regelmässigen Lohnverhandlungen gemäss Art. 22.1 entfallen daher bis zu diesem Zeitpunkt.*

22.3 Änderung während der Vertragsdauer

Können sich die Vertragsparteien über eine Anpassung dieses Gesamtarbeitsvertrages gemäss Art. 22 nicht einigen, kann jede Partei eine Koordinationssitzung verlangen. Kommt nach zwei solchen Sitzungen innert drei Monaten keine Einigung zustande, kann dieser Vertrag von jeder Partei mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf ein Monatsende gekündigt werden.

Anwendung und Durchsetzung des Baukadervertrags

Art. 23 Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission Bau (SPB)

23.1 Grundsatz

Die Vertragsparteien des Baukadervertrags verpflichten sich für sich, ihre Sektionen und Mitglieder, die Bestimmungen dieses Vertrages einzuhalten. Sie bestellen für die ganze Dauer dieses Vertrages eine Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission Bau (SPB).

23.2 Zusammensetzung

In die Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission Bau SPB werden vom Schweizerischen Baumeisterverband einerseits und von Baukader Schweiz, Unia und Syna je vier Vertreter abgeordnet. Unter den Arbeitnehmerorganisationen erfolgt die Zusammensetzung der vier Vertreter wie folgt: zwei Vertreter seitens Baukader Schweiz; je ein Vertreter seitens Unia und Syna.

23.3 Verfahren

Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung dieses Baukadervertrages sind in erster Linie im Betrieb zu erledigen. Kommt zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden keine gütliche Einigung zustande, kann der Streitfall der SPB unterbreitet werden. Meinungsverschiedenheiten von gesamtschweizerischer Bedeutung sind in jedem Fall von der SPB zu behandeln.

23.4 Beschlussfassung

23.4.1 Die SPB entscheidet abschliessend.

23.4.2 Soweit es sich um eine Verletzung des Baukadervertrages durch einen Betrieb bzw. einen Arbeitnehmenden handelt, wird gemäss Anhang 2 vorgegangen.

23.4.3 Die SPB kann den lokalen paritätischen Berufskommissionen des LMV Aufträge erteilen.

23.5 Koordination

Die SPB nimmt im Sinn einer einheitlichen Anwendung und Auslegung des vorliegenden Vertrages sowie des LMV regelmässig Verbindung mit der auf dem LMV beruhenden Schweizerischen Vollzugkommission (SVK) auf. Es können gemeinsame Sitzungen durchgeführt werden.

Art. 24 Mediationsverfahren

24.1 Verpflichtung

Die Vertragsparteien verpflichten sich vor Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens, ein Mediationsverfahren durchzuführen mit dem Ziel, Differenzen einvernehmlich beizulegen. Über das Verfahren einigen sich die Vertragsparteien einvernehmlich. Sollten sie hierzu ausserstande sein, können sie die SPB anrufen und um Bestimmung eines Mediators ersuchen.

24.2 Ergebnislose Mediation

Verläuft die Mediation ergebnislos, kann der staatliche Gerichtsweg beschritten werden.

Art. 25 Absolute Friedenspflicht

Die Vertragsparteien dieses Baukadervertrags verpflichten sich für sich, ihre Sektionen und ihre Mitglieder, während der Dauer dieses Vertrages den unbeschränkten (absoluten) Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357a Abs. 2 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.

Art. 26 Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge

26.1 Grundsatz

Die Vertragsparteien dieses Vertrages sind am Parifonds Bau beteiligt. Sie wirken an allfälligen Verhandlungen mit.

26.2 Zuständigkeit

Der in der Rechtsform des Vereins von den Vertragsparteien des LMV gegründete Parifonds Bau ist zuständig für den Einzug und die Verwaltung der Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge gemäss Baukadervertrag.

26.3 Beitragspflicht

Arbeitgeber und die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmenden, die unter den Geltungsbereich des Baukadervertrags fallen, haben Vollzugskosten- sowie Aus- und Weiterbildungsbeiträge an den Parifonds Bau zu entrichten. 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 professionnel de l'industrie vaudoise de la construction et contributation patronale pour la relève» in der Waadt, «Paritätischer Fonds des Hoch- und Tiefbaugewerbes» im Wallis) angeschlossen sind.

26.4 Zweck des Parifonds Bau

Der Parifonds Bau bezweckt einerseits die Deckung der Kosten im Vollzug des Baukadervertrages sowie die Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters. Andererseits bezweckt der Parifonds Bau die Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses, die Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie die Unterstützung von Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten.

26.5 Beiträge

Alle dem Baukadervertrag unterstellten Poliere und Werkmeister 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 Baukadervertrag unterstellten Arbeitgeber haben einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 0.5% des massgebenden Lohnes der dem Baukadervertrag unterstellten Poliere und Werkmeister zu leisten.

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

26.6 Regelung Einzelheiten

Die Einzelheiten, wie Vereinsorganisation, Mittelverwendung, Leistungen und Vollzug werden in den Vereinsstatuten und Reglementen des Parifonds Bau geregelt. Die Vereinsstatuten sind integrierender Bestandteil dieses Vertrages.

26.7 Dauer des Parifonds Bau und Auflösung

26.7.1 Der Parifonds Bau tritt am 01. Januar 2010 in Kraft und richtet sich grundsätzlich nach der Geltungsdauer des LMV. Tritt ein Gesamtarbeitsvertrag, wie der Landesmantelvertrag und/oder der Baukadervertrag ausser Kraft, wird der Parifonds Bau trotzdem weitergeführt, d.h. alle dem Baukadervertrag unterstellten Poliere und Werkmeister sowie die unterstellten Betriebe haben weiterhin den in Art. 26.5 festgelegten Parifondsbeitrag zu leisten.

26.7.2 Der Parifonds Bau (bzw. die entsprechende Beitragsverpflichtung sowie die Leistungsberechtigung) kann jedoch wie folgt von jeder Partei des Vertrages mit schriftlicher Kündigungserklärung aufgelöst werden:

a. im ersten Monat nach Auflösung des Baukadervertrags/Poliervertrags auf Ende des übernächsten Monats.
b. ab dem zweiten Monat nach Auflösung des Baukadervertrags unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist auf Ende Monat.

Art. 27 Zusatzvereinbarungen

Soweit die Vertragsparteien dieses Gesamtarbeitsvertrages Zusatzvereinbarungen bzw. Protokollvereinbarungen abschliessen, sind diese integrierender Bestandteil dieses Baukadervertrags.

Art. 28 aufgehoben

Art. 29 Übrige Rechtsvorschriften

Soweit sich in diesem Vertrag keine Bestimmungen finden, gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.

Art. 30 Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Die Parteien dieses Vertrages vereinbaren als Gerichtsstand Zürich.

Art. 31 Inkrafttreten, Dauer der Vereinbarung, Vertragsänderungen

31.1 Dauer

Dieser Vertrag tritt mit Unterzeichnung, rückwirkend auf den 1. Januar 2008, in Kraft und dauert bis zum 31. Dezember 2012. Er löst den Polier-Kadervertrag vom 18. Dezember 2001 ab, der mit Inkrafttreten dieses Vertrags aufgehoben wird.

31.2 Verlängerung

Dieser Vertrag verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern er nicht sechs Monate vor Ablauf durch eine Vertragspartei schriftlich gekündigt wird.

31.3 Übergangsbestimmungen

31.3.1 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 erstellt. Dieser Kalender enthält 2112 Jahressollstunden abzüglich der vom 1. Januar 2026 bis zum 30. April 2026 im betrieblichen oder sektionalen Kalender vorgesehenen Stunden.

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

31.3.3 Die in Art. 12.3.1 festgelegte Bestimmung: «Übersteigt die tägliche Reisezeit 60 Minuten bei Anwendung eines Arbeitszeitkalenders oder 90 Minuten bei Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung ist die darüber hinausgehende Reisezeit dem Mehr- und Minderstundenkonto gutzuschreiben und wird nicht im Folgemonat ausbezahlt» gilt erst ab 1. Januar 2027.

Zürich, den 18. September 2007 / Nachgeführt und aktualisiert per 1. März 2026.

Die vorliegende Vertragsfassung umfasst den ursprünglichen Originalvertrag sowie sämtliche bis dato abgeschlossenen Zusatzvereinbarungen.

Die unterschriebenen Originaldokumente liegen bei den Vertragsparteien.

Anhänge

1 Aufgehoben

2 Grundsätze zum Verfahren gemäss Art. 23 GAV

3 Einteilung Lohnzonen

4 Zusatzvereinbarung vom 28. Januar 2026

Anhang 2

Grundsätze zum Verfahren gemäss Art. 23 GAV

Die Parteien dieses Vertrags sind verpflichtet, in Anwendung von Art. 356 ff. OR den vorstehenden Gesamtarbeitsvertrag zu vollziehen. Sie haben zu diesem Zweck eine Schweizerische Paritätische Aufsichtskommission Bau (SPB) gebildet. Sie, und ein allfälliges von ihr beauftragtes Drittorgan, befolgen dabei folgende Grundsätze:

Art. 1 Befugnis

Die Vertragsparteien dieses GAV übertragen hiermit der SPB die erforderlichen Befugnisse zur Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs gemäss Art. 357b OR in eigenem Namen auch in gerichtlichen Verfahren.

Art. 2 Aufgaben

Die SPB hat die Aufgabe, die arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses GAV inklusive deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen.

Art. 2bis Information

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

Art. 3 Verfahren

3.1 Die SPB führt ihre Verfahren nach rechtsstaatlichen Grundsätzen durch.

3.2 Die SPB:

a) beschliesst, eine Firma bezüglich Einhaltung des GAV zu kontrollieren bzw. kontrollieren zu lassen;
b) führt mit bevollmächtigten Mitgliedern der Kommission in der Regel unter schriftlicher Voranzeige eine Kontrolle bezüglich Einhaltung dieses GAV durch und kontrolliert die Baustellen;
c) erstellt über ihre Inspektionstätigkeit einen Kontrollbericht, welcher der betroffenen Firma zur Stellungnahme innert einer angemessenen Frist, in der Regel zwei Wochen, zugestellt wird;
d) kann die Aufgaben gemäss lit. b und c auch durch einen spezialisierten Dritten vornehmen lassen;
e) fasst nach Abschluss der Untersuchung einen schriftlichen Beschluss, der den eigentlichen Beschluss, eine kurze Begründung sowie eine Rechtsmittelbelehrung zu enthalten hat. Im Beschluss ist festzuhalten:
   1. ob das Verfahren ohne Folgen eingestellt wird oder;
   2. ob neben der Feststellung der Verletzung dieses GAV bzw. eines noch bestehenden lokalen GAV eine Verwarnung oder eine Sanktion ausgesprochen wird;
   3. ob eine allfällige Mitteilung an die Behörden erfolgt und;
   4. die Tragung (Verlegung) der Kontroll- und Verfahrenskosten.

Art. 3bis ISAB

Die Vertragsparteien unterstützen und beteiligen sich am branchen- und regionsübergreifenden Informationssystem Allianz Bau und treten dem paritätischen Verein ISAB bei.

Art. 4 Sanktionen

4.1 Stellt die SPB fest, dass gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt wurden, so hat sie die fehlbaren Parteien aufzufordern, ihren Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen.

4.2 Die SPB ist berechtigt:

a) eine Verwarnung auszusprechen;
b) eine Konventionalstrafe bis zu CHF 50 000.– zu verhängen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
c) die Neben- und Verfahrenskosten der fehlbaren Partei aufzuerlegen.

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

4.3bis Die für die Verletzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen vorgesehenen Sanktionen können von der SPB 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.

4.4 Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber und die fehlbaren Arbeitnehmenden von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien, wie:

a) Höhe der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
b) Verletzung der nichtgeldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
c) einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
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.

4.5 Eine verhängte Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen der SPB zu bezahlen. Die SPB verwendet den Betrag für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV.

Anhang 3

Einteilung Lohnzonen

In Anwendung von Art. 10 Abs. 2 Baukadervertrag wird nachstehend die geografische Einteilung und der Minimallohn in Schweizer Franken festgelegt:

Minimallöhne vom 1. März 2026[8]

Monatslohn		Poliere und Werkmeister
ROT	6847.–	Region Basel[9] und Genf
BLAU	6589.–	Aargau, Appenzell (AI/AR), Bern, Freiburg, 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	6333.–	Glarus, Graubünden (Kreise Brusio, Poschiavo, Bergell, ohne Gemeinde Maloja), Tessin.

Zur Ermittlung des Lohnes für einen Polier im Stundenlohn ist der entsprechende Ansatz des Monatslohnes mit dem Divisor 176 (2‘112 : 12 = 176) zu teilen.

[8] *Im Rahmen der Zusatzvereinbarung vom 28. Januar 2026 wurde die Lohnentwicklung der Mindest- und Effektivlöhne bis und mit dem Jahr 2031 bereits vereinbart und kann unter Anhang 4 nachgelesen werden. Die regelmässigen Lohnverhandlungen gemäss Art. 22.1 entfallen daher bis zu diesem Zeitpunkt.*

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

Anhang 4

Zusatzvereinbarung vom 28. Januar 2026

Zusatzvereinbarung
zum
Gesamtarbeitsvertrag für Baukader (Poliere und Werkmeister; Baukadervertrag)
vom 28. Januar 2026

zwischen

Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)
Weinbergstrasse 49, 8006 Zürich einerseits

sowie

Gewerkschaft Unia
Weltpoststrasse 20, 3015 Bern

und

Gewerkschaft Syna
Römerstrasse 7, 4600 Olten

und

Baukader Schweiz
Rötzmattweg 87, 4600 Olten andererseits

Kapitel I: Zweck und Umfang der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung regelt materielle Anpassungen sowie die Anpassung der Löhne ab 1. März 2026 im Baukadervertrag.

Kapitel II: Der Baukadervertrag 2026 und Lohnanpassungen

Art. 1 Inhalt

Der Inhalt des Baukadervertrags entspricht dem am 31.12.2025 gültigen Text des Baukadervertrags sowie all seinen Anhängen und den per 31.12.2025 gültigen Protokollvereinbarungen mit den nachfolgenden Änderungen.

Art. 2 Minimallohn

Der Minimallohn gemäss Art. 10.2.1. und dem Anhang 3 des Baukadervertrags, Stand 31.12.2025 wird jeweils per 01.01. jeden Jahres unter Vorbehalt der Kündigung des Vertrages mindestens um die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) erhöht. Liegt die Teuerung höher als 2%, werden Verhandlungen über den Teuerungsausgleich geführt. Die Erhöhung erfolgt auf Basis des LIK per 30. September des aktuellen Jahres. Bei einer rückläufigen Entwicklung des LIK wird bei einer zukünftigen Erhöhung jeweils auf den letzten Indexstand per 30. September abgestellt, der zu einer Erhöhung führte.

Eine erste Anpassung des Minimallohnes erfolgt per 1. März 2026.

Art. 3 Effektivlöhne

Bis und mit 2031 werden die Effektivlöhne jährlich gestützt auf den Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) per 30. September des jeweiligen Jahres und nach dem folgenden Mechanismus überprüft und allfällige Effektivlohnerhöhungen durch die Sozialpartner bekanntgegeben.

Für das Jahr 2026 ist keine Anpassung der Effektivlöhne vorgesehen.

Auf den 1. Januar 2027 wird allen dem Baukadervertrag unterstellten Arbeitnehmern der Lohn um einen festen Frankenbetrag gestützt auf die folgende Berechnung erhöht:

Fester Frankenbetrag entsprechend einem 80%-Teuerungsausgleich auf Basis des LIK am 30. September 2026 auf dem dann geltenden Mindestlohn der Lohnzone Blau.

Auf den 1. Januar 2028 wird allen dem Baukadervertrag unterstellten Arbeitnehmern der Lohn um einen festen Frankenbetrag gestützt auf die folgende Berechnung erhöht:

Fester Frankenbetrag entsprechend einem 80%-Teuerungsausgleich auf Basis des LIK am 30. September 2027 auf dem dann geltenden Mindestlohn der Lohnzone Blau.

Auf den 1. Januar 2029 wird allen dem Baukadervertrag unterstellten Arbeitnehmern der Lohn um einen festen Frankenbetrag gestützt auf die folgende Berechnung erhöht:

Fester Frankenbetrag entsprechend einem Teuerungsausgleich abzüglich von 0,25 Prozentpunkten auf der Teuerung auf Basis des LIK am 30. September 2028 auf dem dann geltenden Mindestlohn der Lohnzone Blau.

Auf den 1. Januar 2030 wird allen dem Baukadervertrag unterstellten Arbeitnehmern der Lohn um einen festen Frankenbetrag gestützt auf die folgende Berechnung erhöht:

Fester Frankenbetrag entsprechend einem Teuerungsausgleich abzüglich von 0,25 Prozentpunkten auf der Teuerung auf Basis des LIK am 30. September 2029 auf dem dann geltenden Mindestlohn der Lohnzone Blau.

Für das Jahr 2031 wird die betriebliche Lohnsumme um die Teuerung erhöht. Die Erhöhung der Lohnsumme unterteilt sich dabei in einen generellen Anteil und einen individuellen Anteil. Auf den 1. Januar 2031 wird allen dem Baukadervertrag unterstellten Arbeitnehmern der Lohn um einen festen Frankenbetrag gestützt auf die folgende Berechnung erhöht:

- Fester Frankenbetrag entsprechend einem Teuerungsausgleich auf Basis des LIK am 30. September 2030 auf dem dann geltenden Mindestlohn der Lohnzone Blau.
- Der allfällige verbleibende Teil der betrieblichen Lohnsumme wird individuell verteilt, wobei freiwillige Lohnanpassungen der Jahre 2029 und 2030 an die individuelle Lohnerhöhung angerechnet werden können.

Bei einer rückläufigen Entwicklung des LIK wird bei einer zukünftigen Erhöhung jeweils auf den letzten Indexstand per 30. September abgestellt, der zu einer Erhöhung führte.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer im entsprechenden Vorjahr mindestens sechs Monate in einem dem Baukadervertrag unterstellten Betrieb gearbeitet hat.

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

Art. 4 Weitere Änderungen

Art. 6.4.2 **aufgehoben**

Art. 8.1.1 **Jährliche Arbeitszeit (Jahrestotalstunden)**

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.

Art. 8.1.6 Allgemeine Nichtleistungsstunden wie Feiertage, Nullstundentage oder Betriebsferien sind dem Arbeitnehmer spätestens im 4. Quartal des Vorjahres bekanntzugeben.

Art. 8.1.7 Der Wechsel zwischen einem betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender und konstanter Arbeitszeitplanung ist nur auf Beginn eines Kalenderjahres möglich und der zuständigen paritätischen Kommission schriftlich mitzuteilen. Der betriebliche Arbeitszeitkalender bzw. die konstante Arbeitszeitplanung ist der paritätischen Berufskommission bis Mitte November zuzustellen.

Art. 8.2.1 **Arbeitszeitkalender**

Die Normalarbeitszeit wird durch einen Arbeitszeitkalender festgelegt. Soweit ein Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) vorliegt, richtet sich die Gestaltung und Änderung des Arbeitszeitkalenders nach diesem Gesamtarbeitsvertrag. Bei dessen Fehlen hat der Betrieb bis spätestens Mitte November einen Arbeitszeitkalender für das folgende Kalenderjahr zu erstellen.

Art. 8.2.2 **Rahmen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit**

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel:

a) minimal 37,5 Wochenstunden (= 5 x 7,5 Stunden) und

b) maximal 45 Wochenstunden (= 5 x 9 Stunden).

Bei Einführung einer regelmässigen Vier- oder Viereinhalb-Tage-Woche kann die minimale wöchentliche Arbeitszeit auf 32 Stunden herabgesetzt werden.

Art. 8.2.5 **Behandlung von nicht gearbeiteten Ausfallstunden**

Ist im Nachhinein im Vergleich zur früheren Arbeitszeitreduktion weniger Mehrarbeit erforderlich, dann geht die Differenz zu Lasten des Arbeitgebers, d.h. der Arbeitgeber darf am Ende der Abrechnungsperiode den Lohn des Arbeitnehmenden nicht entsprechend kürzen, obwohl der Arbeitnehmende insgesamt weniger gearbeitet hat. Für den Übertrag von Minderstunden gilt Art. 8.6.7.

Art. 8.2bis Konstante Arbeitszeitplanung

Anstelle eines betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalenders kann ein Betrieb, erstmals per 1. Januar 2027, die jährliche Arbeitszeit gem. Art. 8.1 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.

Voraussetzung für die Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung bildet die Leistung eines ausgeglichenen monatlichen Lohnes.

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

Art. 8.6 Überstunden und Minderstunden sowie Überzeit

8.6.1 Die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender oder Arbeitszeitplanung hinaus geleisteten Stunden sind Überstunden, die zu wenig geleisteten Stunden sind Minderstunden.

8.6.2 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.

8.6.3 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.

8.6.4 Der Arbeitgeber ist berechtigt, vom Arbeitnehmenden den ganzen oder teil weisen 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.

8.6.5 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. 8.8 zu übertragen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Führung eines Langzeitferienkontos vereinbart haben.

8.6.6 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.

8.6.7 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.

8.6.8 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden allfällige Überstunden zum Grundlohn mit Zuschlag vergütet.

Art. 8.8 Langzeitferienkonto

8.8.1 In Betrieben, welche über ein Jahr bestehen und keine offenen GAV-Verstösse aufweisen, oder in Betrieben, deren Arbeitnehmer mit ISAB Cards ausgestattet 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.

8.8.2 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.

8.8.3 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.

8.8.4 Dem Langzeitferienkonto können maximal 700 Stunden gutgeschrieben werden, sofern der Betrieb das Langzeitferienkonto finanziell absichert. Ohne eine Absicherung beträgt der maximale Saldo 200 Stunden.

8.8.5 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.

8.8.6 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. 9.1 Besonders erwähnte Kurzabsenzen

1 Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder die für mehr als drei Monate angestellt worden sind, haben Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:

a) Verheiratung des Arbeitnehmenden: 2 Tage;
b) Hochzeit in der Familie: 1 Tag;
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.
d) Todesfall in der Familie (Ehepartner, eingetragener Partner, Kinder, Geschwister, Eltern, Schwiegereltern oder Grosseltern) der Arbeitnehmenden: 3 Tage
e) Todesfall von anderen Verwandten oder Bekannten: Teilnahme an Bestattung;
f) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern in ungekündigtem Arbeitsverhältnis: 1 Tag
g) Stellensuche nach erfolgter Kündigung aufgrund vorheriger Verständigung mit dem Arbeitgeber: nötige Zeit;
h) Höhere, vom SBFI anerkannte Fachprüfungen, öffentliche oder staatlich subventionierte Berufsprüfungen, Expertentätigkeit; Teilnahme an schweiz. Verbandstagungen und Kursen: nach gegenseitiger Vereinbarung;
i) Bekleidung öffentlicher Ämter: nach gegenseitiger Vereinbarung;
j) Entlassung aus der Wehrpflicht: ½ Tag. Falls der Ort, an dem die Entlassung stattfindet, vom Arbeitsort soweit entfernt ist, dass der Arbeitnehmende nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann, beträgt der Anspruch 1 Tag.

Art. 12 Versetzungsentschädigung

12.2.3 Baustellenzulage

Der Betrieb richtet eine Baustellenzulage von mindestens CHF 9.– pro geleisteten Arbeitstag (ab fünfeinhalb Stunden Arbeitszeit) aus.

12.2.4 Übergangsregelung

Die Baustellenzulage beträgt in Abweichung von Abs. 12.2.3 ab 1. März 2026 CHF 4.00, ab 1. Januar 2027 CHF 6.50 und ab 1. Januar 2028 CHF 9.00.

12.2.5 Kilometerentschädigung

Benutzen Arbeitnehmende auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben sie Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens CHF 0.70 je Kilometer Dienstfahrt.

Art. 12.3 Reisezeit

12.3.1 Grundsatz

Die Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle zählt nicht zur Jahresarbeitszeit. Sie ist vorbehältlich Absatz 2 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 Über- und Minderstundenkonto gutzuschreiben und wird nicht im Folgemonat ausbezahlt.

12.3.2 Pauschale Reisezeit

Bis zu 20 Minuten Reisezeit (An- und Rückreise gemessen mit Google-Maps) von der Sammelstelle zur Baustelle gelten als mit der Baustellenzulage gemäss Art. 12.2.3 abgegolten. Bis zu 10 Minuten zusätzliche Reisezeit können als Arbeitszeit im Sinne von Art. 8 abgerechnet werden anstelle der Auszahlung.

12.3.3 Übergangsregelung

Die pauschal gemäss Abs. 2 abgegoltene Reisezeit beträgt bis zum 31.12.2028 30 Minuten und bis zum 31.12.2029 25 Minuten.

12.3.4 Einhaltung Höchstarbeitszeit

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

Art. 14.2 Krankentaggeld-Versicherung

14.2.1 unverändert

14.2.2 unverändert

14.2.3 Versicherungsleistungen

Die Versicherung beinhaltet folgende minimalen Leistungen:

a) 80% des wegen Krankheit ausfallenden Bruttolohnes.

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.

14.2.4 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 je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubzeit 90% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten.

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

14.2.5 - 11 unverändert

Art. 15.1 Höhe des Entschädigungsanspruches

Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Entschädigung während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten. Die Entschädigung, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn und begrenzt auf die Höhe des SUVA-Maximums (Leistungen der Militärdienstkasse des SBV/MDK) beträgt während den ersten vier Wochen generell 100 % sowie ab der 5. Woche bis zum Ende der Grundausbildung 80 %.

Art. 28 aufgehoben

Art. 31.3 Übergangsbestimmungen

31.3.1 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 erstellt. Dieser Kalender enthält 2112 Jahressollstunden abzüglich der vom 1. Januar 2026 bis zum 30. April 2026 im betrieblichen oder sektionalen Kalender vorgesehenen Stunden.

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

31.3.3 Die in Art. 12.3.1 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.

Anhang 1 aufgehoben

Kapitel III: Gemeinsame Erklärung

Die Parteien setzen eine Arbeitsgruppe ein, um die Zahlungsströme der dem Baukadervertrag unterstellten Arbeitnehmern und Betrieben in den Parifonds Bau zu überprüfen, um die Einhaltung der Zweckbestimmungen zu schärfen und wo möglich die finanzielle Belastung und die Geldflüsse zu reduzieren.

Kapitel IV: Schlussbestimmung und Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt unter Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Verbandsorgane per 1. März 2026 in Kraft.

Zürich, den 28. Januar 2026

Für den Schweizerischen Baumeisterverband SBV

Bernhard Salzmann Gian-Luca Lardi Michael Kehrli

Für Baukader Schweiz

Martin Schönholzer Suad Salihovic Ray Gysin

Für die Gewerkschaft Unia

Nico Lutz Vania Alleva Chris Kelley

Für die Gewerkschaft Syna

Nora Picchi Guido Schluep Michele Aversa