An die Unternehmen des
Bauhauptgewerbes
des Kantons Wallis

Landesmantelvertrag LMV 2026-2031 – Kantonaler Gesamtarbeitsvertrag GAV-VS 2026-2031

Werte Mitglieder,
Werte Unternehmen

Im Jahr 2026 werden die nationale sowie die kantonale Vereinbarung erneuert, welche die Arbeitsbedingungen im Bauhauptgewerbe in der Schweiz und im Wallis regeln.

Auf nationaler Ebene fanden die Verhandlungen im zweiten Quartal 2025 statt. Die Vereinbarung kam Ende Januar zustande. Damit die Walliser Sozialpartner über die Erneuerung des lokalen GAV diskutieren konnten, musste der Inhalt der nationalen Vereinbarung abgewartet werden.

Innerhalb eines guten Monats erzielten Arbeitgeber und Gewerkschaften eine Einigung zur Erneuerung des Walliser GAV. Das Ziel bestand im Erhalt eines lokalen GAV, aber nicht um jeden Preis.

Die Verhandlungen konzentrierten sich, wie auf nationaler Ebene, auf die Vereinfachung des lokalen GAV und seine Harmonisierung mit dem LMV.

In Bezug auf die Arbeitszeiten, die Planung und den Arbeitszeitkalender führten die zahlreichen Modelle einerseits zu einem allgemeinen Unverständnis und andererseits, angesichts der Komplexität der verfügbaren Systeme, zu ineffizienten Kontrollen. Mit dem Inkrafttreten der flexiblen Arbeitszeiten im LMV, die in unserem lokalen GAV bereits enthalten sind, kann nun dieses Problem gelöst werden.

Mit dem gleichzeitigen Inkrafttreten der beiden Gesamtarbeitsverträge sollten zudem doppelte Belastungen verhindert werden. So wurde die Bezahlung der Pause gestrichen und die Baustellenzulage entsprechend angepasst.

Leider wurde das Problem der Reisezeit nicht direkt behandelt. Deshalb bleibt die Anwendung sowohl auf gesetzlicher Ebene im Hinblick auf das Arbeitsgesetz als auch auf praktischer Ebene mit einer nicht unbedingt pragmatischen Umsetzung ein Wagnis.

Das gleichzeitige Inkrafttreten des LMV und des GAV im Jahr 2026 ist eine entscheidende Etappe, da ihre Anwendung den Alltag Ihrer Unternehmen für die nächsten 6 Jahre beeinflussen wird.

Unser Einfluss war beim LMV nicht so gross wie beim lokalen GAV. Unsere Aufmerksamkeit galt insbesondere der Berücksichtigung unserer kantonalen Eigenheiten und dem Vermeiden des Risikos einer zu stark ausgeprägten Individualisierung.

Das Ergebnis dieses Balanceakts spiegelt sich in einem vereinfachten GAV wider, der jedoch die wichtigen Errungenschaften beibehält und gleichzeitig die notwendige Konformität gewährleistet: Verbot der Samstagsarbeit, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Streichung der Pause, Baustellenzulage, Übergang zu 80 % Krankentaggeld: Dies sind in groben Zügen die wichtigsten Änderungen, die Ihnen in diesem Rundschreiben detailliert vorgestellt werden.

Die komplexe Umsetzung dieser Vereinbarungen – sei es in rechtlicher Hinsicht, im Bereich der Versicherungen oder der Bildung - zeigen einmal mehr die Bedeutung eines Verbands auf. Wir laden daher die Nichtmitglieder ein, dem WBV beizutreten (https://www.ave-wbv.ch/fr/membres/devenir-membre-104/).

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Wir wünschen Ihnen ein erfolgreiches Jahr und verbleiben mit freundlichen Grüssen.

Chiara Meichtry
Direktorin



Anthony Lamon
Stellvertretender Direktor



Walliser Baumeisterverband
Association valaisanne des entrepreneurs

Rue de l'Avenir 11
Postfach 62 - 1951 Sitten

T +41 27 327 32 32
F +41 27 327 32 85

www.ave-wbv.ch
info@ave-wbv.ch

NEUERUNGEN - VEREINBARUNGEN LMV 2026+ / GAV 2026+

I. Löhne

1.1 Grundsätze und Berechnung des konstanten Monatslohns

- Der Grundsatz der jährlichen Verhandlungen über die Effektiv- und Mindestlöhne ist im LMV nicht mehr verankert.
- -Der konstante Lohn ergibt sich aus der Multiplikation des Stundenlohns mit 176 Stunden, wie es unter dem alten GAV der Fall war.
- -Für Unternehmen, die eine Arbeitszeit von 181 Stunden (einschliesslich Pausen) angewandt haben, hat die Abschaffung der Pause zur Folge, dass der Monatslohn an eine Arbeitszeit von 176 Stunden angepasst werden muss (die Pause wurde jährlich in einem Lohn von 181 Stunden bezahlt).
    - In jedem Fall wird kein Lohn unterhalb des monatlichen Mindestlohns (siehe Punkt 1.2 unten) akzeptiert.
    - Beispiel 1: Ein Vorarbeiter EFZ mit einem Lohn von 6700 Franken bei 181 Stunden im Jahr 2025 erhält im Jahr 2026 6514 Franken.
    - Beispiel 2: Ein Arbeiter der Klasse B mit einem Lohn von 5430 Franken bei 181 Stunden im Jahr 2025 würde 2026 5280 Franken erhalten; da jedoch der Mindestlohn der Klasse B eingehalten werden muss, wird er 2026 5322 Franken pro Monat erhalten.

1.2 Mindestlöhne (Artikel 37 LMV)

- Die Mindestlöhne stehen in Bezug zur Entwicklung des LIK.
    - **2026: Die Mindestlöhne werden um 0,2 % erhöht.**

Klasse	VA	Q	A	B	C
Monat	6'442	5'906	5'698	5'322	4'813
Stunde	36.60	33.55	32.40	30.25	27.75

- Sie werden jedes Jahr auf der Grundlage der Teuerung im September des Vorjahres angepasst.

- Liegt die Teuerung höher als 2 %, führen die Sozialpartner Verhandlungen über die Anpassung der Mindestlöhne.
- Bei einer negativen Teuerung bleiben die Mindestlöhne unverändert.
  - Bei den Anpassungen in den folgenden Jahren wird eine negative Entwicklung in der Zwischenzeit berücksichtigt.

1.3 Effektivlöhne (Artikel 71 LMV)

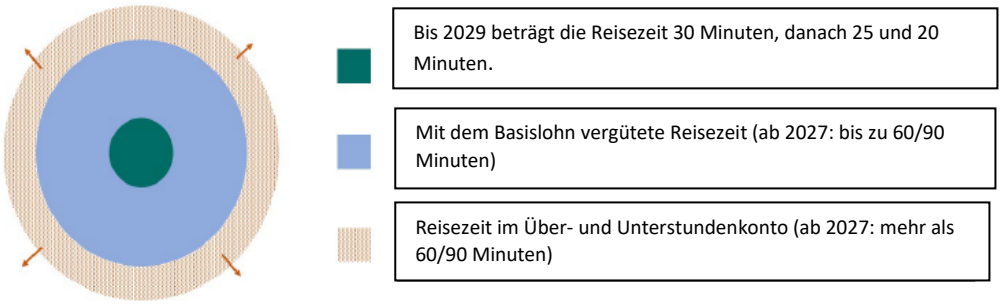
In Artikel 71 LMV ist ein Teuerungsmechanismus für die Effektivlöhne vorgesehen.

- Bei einer Teuerung unter 2 % sieht der Mechanismus für jedes Kalenderjahr folgendermassen aus:
  - **Für 2026**: **kein Teuerungsausgleich**
  - **Für 2027 und 2028**: **eine Erhöhung um 80 % der Teuerung gemäss LIK** (Stand Ende September) wird auf der Grundlage des Lohns der Klasse C in der blauen Zone gewährt
  - **Für 2029 und 2030**: Die Effektivlöhne des dem LMV unterstellten Personals müssen um einen Pauschalbetrag erhöht werden. Dieser entspricht einer Kompensation der **Teuerung minus 0,25 Prozentpunkte** auf die Teuerung auf der Grundlage des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) auf den 30. September für den geltenden Mindestlohn der Lohnklasse C der blauen Zone.
  - **Für 2031**: Gemäss folgendem Mechanismus wird der volle Teuerungsausgleich auf der Grundlage des Lohns der Klasse C in der blauen Zone gewährt:
    - Die Effektivlöhne des dem LMV unterstellten Personals müssen um einen Pauschalbetrag erhöht werden. Dieser entspricht einer Kompensation der Teuerung auf der Grundlage des LIK auf den 30. September 2030 für den geltenden durchschnittlichen Mindestlohn der blauen Zone (Mindestlöhne C bis V geteilt durch 5).
    - Ein allenfalls verbleibender Rest der aufgewerteten Lohnsumme wird individuell aufgeteilt. Die freiwilligen Lohnanpassungen der Jahre 2029 und 2030 können bei der Lohnerhöhung berücksichtigt werden.
- Bei einer Teuerung über 2 % (gemäss LIK vom September) führen die Sozialpartner Verhandlungen.

II. Reisezeit und «Baustellen- und Pausenzulage»

2.1 Behandlung der Reisezeit (Artikel 49 LMV)

- Beibehaltene Unterscheidung: Die Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle (Depot oder Sitz) **zählt nicht zur Jahresarbeitszeit** gemäss Art. 25 LMV, muss jedoch ab der ersten Minute angerechnet werden.
- Die Reisezeit entspricht der An- und Rückreise (gemessen mit Google-Maps) zwischen der Sammelstelle (Depot oder Firmensitz) und der Baustelle.
- Die Reisezeit wird für die Berechnung der Einhaltung der vom Gesetz vorgesehenen maximalen Arbeitsdauer (50 Std./Woche) berücksichtigt.
- Die unbezahlte Reisezeit wird 2029 von 30 auf 25 Minuten und 2030 auf 20 Minuten reduziert.
- Ab 2029: 5 Minuten (zwischen 30 und 25) können entweder zum Basislohn bezahlt oder als Arbeitszeit verbucht werden.
- Ab 2030: 10 Minuten (zwischen 30 und 20) können entweder zum Basislohn bezahlt oder als Arbeitszeit verbucht werden.
- Ab 2031: Die Reisezeit muss ab der 21. Minute zum Basislohn bezahlt werden.

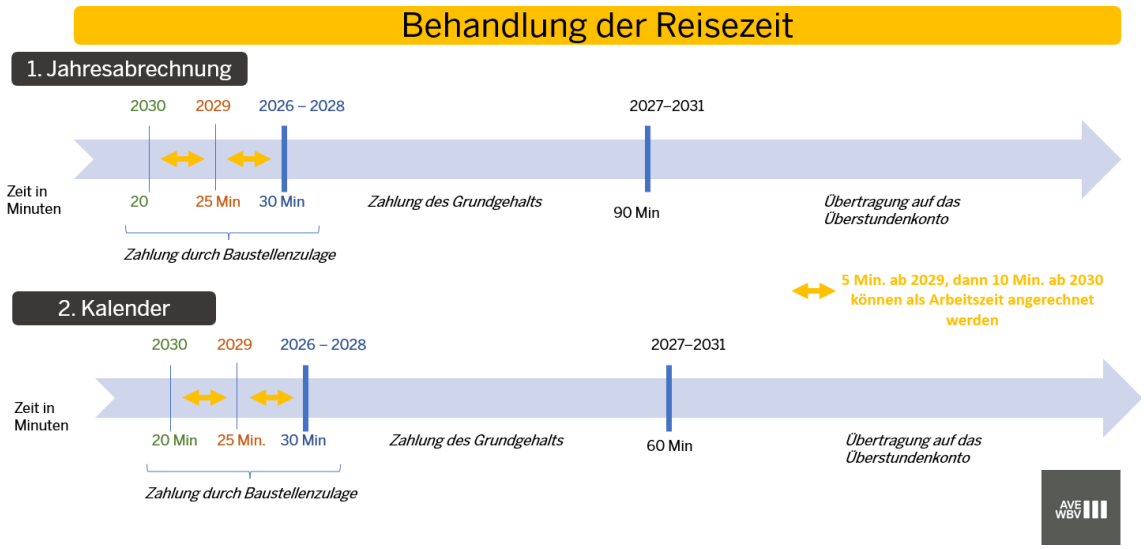


- Bei längeren Reisezeiten:
  - 60 Minuten pro Tag können in einem Arbeitsmodell mit Arbeitszeitkalender zum Basislohn bezahlt werden.
  - 90 Minuten in einem Modell mit annualisierter Arbeitszeit (8,1 Std.).
- Wenn die Reisezeit und die effektive Arbeitszeit pro Woche die gesetzliche maximale Arbeitsdauer von 50 Stunden pro Woche überschreiten, müssen diese Stunden mit einem Zuschlag von 25 % bezahlt werden.

- Die Zuweisung der Reisezeit (Baustellenzulage, Entschädigung zum Grundlohn, Verbuchung auf das Überstunden- und Minusstundenkonto) muss stets auf einer wöchentlichen Analyse (und nicht auf einer täglichen) basieren. So gilt: Wenn ein Arbeiter nur zehn Minuten pro Tag reist, beträgt die Reisezeit 50 Minuten pro Woche. Damit erreicht er nicht die gesamte Reisezeit von 5 × 30 Minuten pro Tag = 2,5 Stunden pro Woche, die mit der Baustellenzulage entschädigt wird.

Beispiel: Ein Maurer verlässt das Depot jeden Tag um 6:45 Uhr. Die übliche Hin- und Rückfahrzeit zwischen dem Sammelort und der Baustelle beträgt 30 Minuten, sodass er normalerweise um 7:00 Uhr beim Kunden eintrifft. Verlängert sich die Fahrzeit aufgrund von Verkehrsproblemen und trifft der Maurer erst um 7:03 Uhr ein, überschreitet die Reisezeit, die durch die Baustellenzulage entschädigten 30 Minuten.

Anstatt die zusätzlichen drei Minuten Reisezeit zu vergüten, wird der Arbeitsbeginn weiterhin einheitlich auf 7:00 Uhr festgelegt. Die über die 30 Minuten hinausgehende Reisezeit (maximal 10 Minuten pro Tag) wird dann als Arbeitszeit erfasst und entsprechend vergütet.



2.2 Baustellen- und Pausenzulage: Grundsatz und Mechanismus (Artikel 17 GAV VS)

- Die im alten GAV 2024-2025 vorgesehene Pause wird aufgrund der Einführung von Baustellenzulagen auf nationaler Ebene abgeschafft.

- Um sich an die neuen Bestimmungen der nationalen Vereinbarung in Bezug auf die Baustellenzulage anzupassen, sieht der neue GAV VS 2026 Folgendes vor:
    - In Abweichung von Artikel 55 Abs. 4 LMV, der den Kantonen in ihren lokalen GAV eine Abweichung ermöglicht, ist die Baustellenzulage für 2026 auf CHF 10.-/Tag, für 2027 auf CHF 12,50 und für 2028 auf CHF 15.- festgelegt worden.
    - Ausserdem sind die oben unter Punkt 2.1 vorgestellten Mechanismen betreffend die Verknüpfung von Reisezeit und Baustellenzulage LMV ebenfalls für die Baustellen- und Pausenzulage GAV VS gültig. Nur die Beträge sind unterschiedlich.
    - Die Baustellenzulage dient insbesondere der Rückerstattung von Ausgaben für Kaffee, Gipfeli und Zwischenverpflegung.
    - Die Baustellenzulage gilt ausdrücklich nicht für Unternehmen des Betonbohr- und -sägens gemäss Anhang 12 des LMV (im Gegenzug wurde die Reisezeitentschädigung erhöht).

Gemäss Artikel 17 GAV VS gelten für die Auszahlung dieser Baustellen- und Pausenzulage folgende Modalitäten:

- **CHF 10.-/Tag im Jahr 2026**
- **CHF 12,50/Tag im Jahr 2027**
- **CHF 15.-/Tag ab dem Jahr 2028**

- **Diese Beträge sind nicht den Sozialbeiträgen unterstellt.**
- **Mitarbeiter, die eine Reise unternehmen, profitieren davon.**
    - **Auch für kurze Reisezeiten**
    - **Eine einzige tägliche Zulage, auch bei mehreren kurzen Reisezeiten**
- **Die Zulage ist ab 5,5 Arbeitsstunden geschuldet.**
- **Sie muss auf der Lohnabrechnung separat aufgeführt werden.**
- **Für die Chauffeure + Depot- und Werkstattpersonal gibt es eine reduzierte Baustellenzulage (siehe unten 2.3).**

2.3 Ausnahmen für Chauffeure sowie Depot- und Werkstattpersonal

Da die Chauffeure und das Depot- und Werkstattpersonal, welches dem GAV unterstellt ist, von einer Baustellenzulage ausgeschlossen sind, könnte dies zu einer gewissen Besorgnis führen. Deshalb ist folgende Regelung vorgesehen:

Ab Januar 2026 wird eine Zulage von CHF 10.- pro Arbeitstag bezahlt.

Es ist zu beachten, dass diese Zulage auch für Chauffeure von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit ist. Hingegen unterliegt sie für das Werkstatt- und Werkhofpersonal den Sozialversicherungsbeiträgen.

⚠ **Es ist wichtig, daran zu erinnern, dass alle Fahrer, einschliesslich der Bauarbeiter, die Gruppenbusse fahren, ab der ersten Minute der Fahrt entschädigt werden.**

III. Arbeitszeit – 2 Möglichkeiten

Jährlicher Arbeitszeitkalender und Arbeitszeit (Artikel 26 und 27 LMV)

- Ab dem 1. Januar 2027 gilt die Arbeitszeit wieder für ein ordentliches Kalenderjahr.
- Die theoretische jährliche Arbeitszeit beträgt weiterhin 2112 Stunden.
- Wenn kein Arbeitszeitkalender erstellt wird, gilt der Arbeitszeitkalender der paritätischen Kommission der Sektion. Die einzige Anpassungsmöglichkeit besteht in der Reduktion der vorgesehenen Arbeitszeit auf 32 Stunden im Fall einer regelmässigen Woche von 4 oder 4,5 Tagen.
- Der Arbeitszeitkalender muss der paritätischen Kommission vor Mitte November zugestellt werden.
- 5 Kompensationstage zu 0 Stunden sind möglich, aber die regionalen paritätischen Kommissionen können andere Lösungen festlegen. Diese Arbeitszeit ist auf die übrigen Arbeitstage zu verteilen, und die täglichen Arbeitsstunden sind anteilsmässig zu berechnen.

Annualisierung der Arbeitszeit (Artikel 26 und 27 LMV)

- Das Unternehmen kann beschliessen, für das Jahr 2027 anstelle eines Arbeitszeitkalenders eine ausgeglichene Arbeitszeit anzuwenden. Anstelle einer schwankenden wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 37,5 und 45 Stunden wird dieselbe Anzahl Arbeitsstunden pro Tag geplant (zum Beispiel 8,1 Stunden/Tag ohne Kompensationstage oder 8,25 Stunden/Tag mit einem Maximum von fünf Kompensationstagen).

- Sind höchstens fünf Kompensationstage vorgesehen, ist die fiktive Arbeitszeit dieser Kompensationstage auf die übrigen Arbeitstage zu verteilen, und die täglichen Arbeitsstunden sind anteilsmässig zu berechnen.
- Allfällige Abweichungen von der konstanten Arbeitszeitplanung werden als Über- bzw. Minusstunden erfasst.
- **Dieses Modell ist nur möglich, wenn den Angestellten ein konstanter Monatslohn bezahlt wird.**
- Dieses Modell ist nicht verbindlich. Das Unternehmen kann wie bisher einen klassischen Arbeitszeitkalender einreichen oder eine «konstante» Arbeitszeit vorsehen.
- Der Wechsel von einem Modell zum anderen kann auf den Beginn eines neuen Kalenderjahrs erfolgen und muss der paritätischen Kommission mitgeteilt werden.

Übergangsperiode Mai bis Dezember 2026 (Artikel 26, 27 und 27bis)

- Um den Übergang von der geltenden Jahresplanung (Mai bis April) zum Kalenderjahr (Januar bis Dezember) zu ermöglichen, ist 2026 ein Übergangsjahr vorgesehen.
- Die bereits erstellte Planung mit einem Arbeitszeitkalender von Mai 2025 bis April 2026 bleibt gültig. Für das Jahr 2026 muss ein Arbeitszeitkalender erstellt werden, der die Monate Mai bis Dezember 2026 abdeckt. Der von der PBK erstellte Arbeitszeitkalender der Sozialpartner ist bereits verfügbar.
- Dieser Kalender muss die jährliche Arbeitszeit von 2112 Stunden enthalten, einschliesslich der Kompensationstage, der Feiertage, usw., abzüglich der Stunden, die bereits von Januar 2026 bis April 2026 vorgesehen sind. Er muss der PBK bis zum 15. April unterbreitet werden.
- Wenn die Gesamtzahl, der für die Monate 2026 laut den Unternehmenskalendern geplanten Stunden 2112 Stunden für das Kalenderjahr 2026 übersteigt, werden diese Überstunden den Arbeitnehmern am 31. Dezember 2026 zum Grundlohn bezahlt.
- Die Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern einen konstanten Monatslohn bezahlen, müssen keinen Jahreskalender einreichen. Dieser dient nur zur Information und kann im Verlauf des Jahres ohne besonderes Verfahren geändert werden.

Überstunden (Artikel 28 LMV)

- **Ein einziges System** wird die 3 aktuellen Systeme, nämlich die beiden Systeme LMV (0/100 oder -20/80), ergänzt durch die gegenwärtig vom GAV-VS 2023-2025 vorgesehene Walliser Lösung, ersetzen.
- Die Vereinbarung sieht vor, die Zahl der möglichen Überstunden im Vergleich zum früheren LMV auszuweiten. Bei Anwendung des Arbeitszeitkalenders wird die Zahl auf **-20 bis +120 Überstunden** aufgestockt. Bei der Anwendung der konstanten Arbeitszeit

gelangt eine Bandbreite von **-50 bis +120 Überstunden** zur Anwendung, was einer Erhöhung um 40 oder 70 Stunden entspricht.

- Wenn im Mehr- und Minderstundenkonto der maximale Saldo an Überstunden erreicht ist, müssen bis zu 100 Stunden direkt ohne Zuschlag bezahlt werden. Darüber hinaus werden sie zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 % vergütet.
- Die Vereinbarung sieht vor, dass auch im Verlauf des Jahres auf Antrag des Mitarbeiters und im Einverständnis mit dem Unternehmen bis zu 100 Überstunden ohne Zuschlag bezahlt werden können.
- Der Zuschlag von 25 % wird ab der 48. Stunde gestrichen.
- Gemäss Arbeitsgesetz erfolgen der Zuschlag sowie die direkte Bezahlung der kumulierten Arbeitsstunden und der Reisezeit ab der 50. Arbeitsstunde.
- Auch das Referenzdatum vom 30. April für die zwingende Auszahlung des Gesamtsaldos der Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % ist gestrichen worden.
- Der Arbeitgeber und der Mitarbeiter entscheiden auf den 31. Dezember jedes Jahres **je für 50 % der Überstunden**, wie diese Überstunden behandelt werden:
  1. Bezahlung mit Zuschlag
  2. Übertrag auf das folgende Jahr
  3. Übertrag auf ein Langzeitferienkonto
- **Die Deadline vom 30. April 2026 wird gestrichen und alle bestehenden Überstunden werden auf das neue Überstundenkonto übertragen**

- Für die Berechnung der Zuschläge für Überstunden und Reisezeit ist zudem zwingend die folgende Reihenfolge in den wöchentlichen Analysen zu beachten:
  1. Gemäss Arbeitszeitplan geleistete Arbeitszeit.
  2. Geleistete Überstunden.
  3. Pauschal entschädigte Reisezeit (30 Minuten pro Tag, 2,5 Stunden pro Woche; unbezahlte Reisezeit).
  4. Zusätzlich zum Grundlohn bezahlte Reisezeit (30 zusätzliche Minuten pro Tag bzw. 2,5 Stunden pro Woche unter Berücksichtigung der pauschal entschädigten Reisezeit).
  5. Ab 2027: Reisezeit, die dem Überstunden- und Minusstundenkonto gutzuschreiben ist (Reisezeit über 60 Minuten pro Tag oder 5 Stunden pro Woche gemäss den Punkten 3 und 4).
  6. Ab 50 Wochenarbeitsstunden: Arbeitszeit und Reisezeit werden in jedem Fall zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 % bezahlt und nicht auf das Überstunden- oder Minusstundenkonto gutgeschrieben.

Möglichkeit eines Langzeitferienkontos (Artikel 28bis LMV)

- Das Unternehmen kann seinen Mitarbeitern die Schaffung eines Langzeitferienkontos vorschlagen.
- Das Unternehmen entscheidet allein darüber, ob es ein solches Konto allgemein anbieten will.
- Wenn das Unternehmen dies möchte, kann es den interessierten Personen die Schaffung eines Langzeitferienkontos anbieten.
- Dieses Konto wird durch den Übertrag der Überstunden am Ende des Jahres oder den Übertrag der Überstunden im Verlauf des Jahres gespiesen.
- Auf dem Langzeitferienkonto können höchstens 200 Stunden pro Jahr verbucht werden. Wenn das Unternehmen die finanzielle Deckung des Langzeitferienkontos gewährleistet, kann der Saldo 200 Stunden überschreiten. Es können jedoch höchstens 700 Stunden verbucht werden. Der Mitarbeiter und das Unternehmen müssen sich in Bezug auf die Entnahme der Stunden absprechen und einigen.
- Beim Austritt des Mitarbeiters werden die Stunden ohne Zuschlag ausbezahlt.

<u>Zusammenfassung</u>:

- **Wahl des Arbeitgebers**
- **Speisung durch Übertrag der Überstunden**
- **Höchstens 200 Std./Jahr**
- **Obergrenze von 700 Std.**
- **Bei Austritt des Mitarbeiters Auszahlung ohne Zuschlag**

IV. Mittagessenentschädigung (Artikel 55 Abs. 2 LMV und 16 GAV)

- Das Anrecht auf ein Mittagessen wird durch die Entfernung der Baustelle in Kilometern und nicht anhand der Reisezeit bestimmt.

- Deshalb ist die Mittagessenentschädigung von **CHF 16.-** geschuldet, wenn die Baustelle **mehr als 7 Kilometer** vom Arbeitsort entfernt ist. Als Arbeitsort gilt je nach Wahl des Unternehmens der Firmensitz oder das Depot. Der Arbeitsort ist einmal zu bestimmen und kann nicht je nach Umständen variieren.

▶ **Massgebend ist die effektive Strecke (Google-Maps) und nicht die Flugdistanz.**

V. Ferienentschädigung (Artikel 31 LMV und 10 GAV)

- Die Ferien- und Feiertagsentschädigung für die Arbeitnehmer im Stundenlohn erfolgt über die Auszahlung einer Pauschalentschädigung, berechnet auf dem Stundenlohn. Sie ist je nach Alter des Arbeitnehmers unterschiedlich:
  - **16.1 % für Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr**
  - **14.1 % für die übrigen Arbeitnehmer.**

VI. Anpassung der Krankentaggeld-Versicherung (Artikel 56 LMV und 18 GAV)

- **Das Krankentaggeld ist künftig auf 80 % des Lohnes beschränkt.**
- Der LMV sieht in Artikel 56 Abs. 4 vor, dass die Bedingungen für den Abschluss einer Krankentaggeld-Versicherung an die üblichen Bedingungen des Markts angepasst werden. Es darf nämlich nicht sein, dass die monatlichen Taggelder eines kranken Arbeitnehmers dessen Nettolohn übersteigen.
- Die Walliser Sozialpartner haben ebenfalls beschlossen, den Satz von 80 % anzuwenden.
- Artikel 18 GAV hält von nun an fest, dass die Taggelder auf 80 % des AHV-Lohns mit einer Wartefrist von einem Tag beschränkt sind.
- Während der Wartefrist muss der Arbeitgeber 90 % des krankheitsbedingten Lohnausfalls zahlen (Art. 56 Abs. 5 Bst. b LMV 2026).

VII. Arbeitsbedingungen der Lehrlinge

- Die bezahlte Pause für die Lehrlinge wird beibehalten.
- Der Lehrling hat Anspruch auf eine bezahlte Pause von ¼ Std. (15 Minuten), pro Arbeitstag zum Stundenlohn des Lehrlings.
- Die Zeit der Pause gilt nicht als Arbeitszeit.

VIII. Anerkennung französisches CAP

- Das berufliche Eignungszertifikat (CAP) als Maurer, verbunden mit dem Nachweis einer einjährigen praktischen Erfahrung auf Baustellen, entspricht der Klassierung in der Lohnklasse A.

- Das Berufsbrevet (BP) und die berufliche Reifeprüfung, verbunden mit dem Nachweis einer einjährigen praktischen Erfahrung auf Baustellen, entsprechen der Klassierung in der Lohnklasse Q.

IX. Erhöhung der Zuschläge und der Zulagen für den Untertagbau (Artikel 53 LMV)

- Streichung der Schwelle von 20 Metern Tiefe für die Bezahlung der Zuschläge: Sie werden ab dem 1. Meter Tiefe bezahlt (Art. 53 Abs. 2 LMV).
- Die Zuschläge für Untertagbau gemäss Art. 53 Abs. 1 LMV und den Artikeln 16 ff. des Anhangs 10 LMV betragen:
    - CHF 7.- für die Stufe 1 (bis zum 31.12.2027: CHF 6.-) pro Arbeitsstunde für die folgenden Arbeitsphasen: Ausbruch-, Aushub- und Sicherungsarbeiten einschliesslich Tübbingen, Abdichtungen, Entwässerungen und Injektionen (mit Ausnahme der in Stufe 2 erwähnten Fälle), Arbeiten in Ortsbeton für die äussere und innere Verkleidung und der damit zusammenhängenden Konstruktionen; dies gilt auch für die Deckelbauweise
    - CHF 5.- für die Stufe 2 (bis zum 31.12.2027: CHF 4.-) pro Arbeitsstunde für die Innenausbauarbeiten, falls für das Bauwerk keine Verkleidung erforderlich ist bzw. falls das Bauwerk im Arbeitsbereich eine erforderliche Verkleidung bereits aufweist (und somit auch für Tagbautunnel)
- Das Personal auf Untertagbaustellen, welches ausserhalb des Untertagbauwerks im Zusammenhang mit den Untertagarbeiten beschäftigt ist, erhält 50 % des Untertagszuschlags der entsprechenden Stufe, sofern in der Werkstatt oder im Betrieb/Unterhalt gearbeitet wird. Baustelleneinrichtungen Übertag und Tiefbauarbeiten Übertag sind ausgeschlossen.

X. Offizielle Ferien (Artikel 11 GAV)

- Die offizielle Schliessung der Baustellen im Sommer ist folgendermassen festgelegt:
    - **vom Montag, 3. August 2026 um 07.00 Uhr**
      bis zum Montag, 10. August 2026 um 07.00 Uhr.
- Wenn Sie aus zwingenden Gründen während dieser Woche arbeiten müssen, ist vorgängig ein begründetes Gesuch an die PBK zu richten mit Angabe der Feriendaten der Arbeitnehmer, die während dieser Woche arbeiten.
- Wenn Sie vor oder nach der Woche der offiziellen Schliessung nicht allen Arbeitnehmern eine Woche Ferien gewähren, müssen sie ihnen gemäss Artikel 13 GAV zwischen Mai und September zwei aufeinanderfolgende Wochen Ferien einräumen.

▶ **Die Gebirgsbaustellen sind von dieser Bestimmung nicht betroffen.**
Das Dokument mit der Abgrenzung der oben erwähnten Zone finden Sie hier:
https://www.ave-wbv.ch/files/public/Catalogue-f_de.pdf

XI. Kurzabsenzen (Artikel 35 LMV)

- Erhöhung des Urlaubs im Fall der Hochzeit eines Arbeitnehmers von 1 auf 2 Tage (Art. 35 Abs. 1 Buchst. b LMV)
- Verallgemeinerung des Urlaubs von 3 Tagen bei einem Todesfall in der Familie eines Arbeitnehmers (Art. 35 Abs. 1 Buchtst. d LMV): Ehepartner, eingetragener Partner, Kinder, Geschwistern, Eltern, Schwiegereltern oder Grosseltern.

XII. Beförderung von der Klasse C in die Klasse B (Artikel 38 LMV und 14 GAV)

- Arbeitnehmer der Klasse C haben nach 36 Monaten effektiver Tätigkeit in einem dem LMV unterstellten Unternehmen Anspruch auf eine automatische Beförderung in die Klasse B.
- In Abweichung vom LMV sieht der GAV in Artikel 14 vor, dass nach dieser Frist von 36 Monaten im Fall einer ungenügenden Qualifikation die Nichtbeförderung noch während höchstens zwei Jahren geltend gemacht werden kann.
- Folglich kann der Lohn der Klasse B während der folgenden zwei Jahre gesenkt werden, und zwar um höchstens 7 % im ersten Jahr und um 5 % im zweiten Jahr.
- Ein Gespräch mit der Erwähnung der zu verbessernden Punkte muss geführt und protokolliert werden. Das Protokoll ist der PBK zuzustellen. Fehlen diese Elemente, wird der Arbeitnehmer nach 36 Monaten von Amts wegen befördert.

▶ **Zur Erinnerung**

Der Arbeitnehmer, der nach 36 Monaten Tätigkeit zu 100 % in einem Unternehmen in die Klasse B befördert wurde, behält seine Lohnklasse, auch wenn er den Arbeitgeber wechselt.

In Bezug auf die Definition der 36 Monate Tätigkeit hat die PBK beschlossen, dass es sich um die effektive Dauer des Vertrags handelt. Begründete und/oder unbegründete Abwesenheiten werden nicht berücksichtigt. Die Winterarbeitslosigkeit wird ebenfalls nicht berücksichtigt, auch wenn das Unternehmen klar seine Absicht mitgeteilt hat, den Arbeitnehmer im folgenden Jahr wieder anzustellen, sobald die Wetterverhältnisse und die Verträge dies ermöglichen.

XIII. Lohnregelung in Sonderfällen (Artikel 41 LMV)

- Artikel 41 LMV regelt die Löhne in Sonderfällen. In Bezug auf nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer haben die Sozialpartner den Ausdruck *geistig* präzisiert. Sie verstehen darunter nachgewiesene Verzögerungen oder Lücken in den grundlegenden Bereichen, die es dem Arbeitnehmer nicht erlauben, die Aufgaben eines Hilfsarbeiters im Baugewerbe ordentlich auszuführen.
- In diesen Fällen muss der Arbeitgeber einen Ausbildungsplan erstellen, um dem Arbeitnehmer die Eingliederung in die Klasse C und den in Artikel 41 Abs. 1 LMV vorgesehenen Lehrgang zu ermöglichen.
- Der Vertrag und der Ausbildungsplan müssen vorab eingereicht und von der PBK genehmigt werden. Nach zwei Jahren Tätigkeit wird von Amts wegen der Lohn der Klasse C bezahlt.

XIV. Vereinbarunngsauslegung

Das vorliegende Rundschreiben wurde von seinen Verfassern auf der Grundlage der Texte der Gesamtarbeitsverträge, des Verhandlungsinhalts und der zum Zeitpunkt seiner Abfassung vorliegenden Informationen des SBV und der SKE verfasst.

Es liegt auf der Hand, dass das gleichzeitige Inkrafttreten von zwei kantonalen und nationalen GAV in der Praxis Fragen zur Auslegung bestimmter Vertragsbestimmungen aufwerfen wird. Daher ist es nicht ausgeschlossen, dass später Entscheidungen der kantonalen (PBK VS) und eidgenössischen (SKE) paritätischen Berufskommissionen getroffen werden.

Sitten, Februar 2026