



CPPF

Commission Professionnelle Paritaire Fribourgeoise
du Secteur Principal de la Construction

PBKF

Paritätische Berufskommission Freiburg
des Bauhauptgewerbes

Paritätische Berufskommission Freiburg des Bauhauptgewerbes

MERKBLATT

Gilt für Unternehmen, die dem
**Landesmantelvertrag
für das Schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV)**
unterstellt sind

Courtaman, März 2026

Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
Organisation	3
Aktivitäten	3
Verschiedene Mitgliedschaften.....	4
FAR-Mitgliedschaft (gemäss Art. 7 GAV FAR).....	4
Unternehmerfonds von Freiburg – Bau (für Mitglieder des FBV).....	4
Mitgliedschaft beim Parifonds Bau (gemäss Art. 10 LMV).....	4
Arbeitszeiten	4
Jahresarbeitszeitkalender (gemäss Art. 26 ff. LMV).....	4
Jährliche und wöchentliche Arbeitszeit (gemäss Art. 26 LMV).....	5
Überstunden und Minderstunden (gemäss Art. 28 LMV).....	5
Reisezeit	6
Auslagenersatz	7
Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit (gemäss Art. 50, 51 und 54 LMV).....	7
Samstagsarbeit (gemäss Art. 29 LMV).....	7
Ferien (gemäss Art. 31 LMV)	8
Löhne.....	8
Lohnklassen (gemäss Art. 38 und 39 LMV)	8
Basislöhne 2026.....	8
Stundenlohn	9
Monatlich ausgeglichene Entlohnung (gemäss Art. 43 LMV)	9
13. Lohn (gemäss Art. 45 LMV)	9
Diverses	9
Minimale Versicherungsbedingungen.....	9
Kündigungsfrist (gemäss Art. 21 LMV)	10
Reisezeit (gemäss Art. 49 LMV).....	10
Mahlzeitentschädigung (gemäss Art. 55 LMV).....	10
Ratschlag	10
Nützliche Internet-Adressen	11
Kontakte	11

Einführung

Die Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe ist am 1. Januar 2026 in Kraft getreten und gilt ab dem 1. April 2026 für alle Unternehmen des Sektors. Die Paritätische Berufskommission Freiburg (PBKF) erachtet es als notwendig, Ihnen Erläuterungen zum LMV abzugeben. Das vorliegende Merkblatt erteilt Ihnen deshalb nützliche Informationen.

Organisation

Die PBKF ist ein Verein im Sinne der Artikel 60 ff. des Schweizerischen Zivilgesetzbuches. Dieser Verein setzt sich aus Mitgliedern von Gewerkschaften und Arbeitgebern zusammen, die für die Einhaltung und Durchsetzung des LMV sorgen. Als Arbeitgebervertreter zählt die PBKF den Schweizerischen Baumeisterverband (SBV) und den Freiburgischen Baumeisterverband (FBV) zu ihren Mitgliedsverbänden. Die Arbeitnehmer werden durch die Gewerkschaften UNIA und SYNA vertreten, deren Ziel es ist, die beruflichen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder (insbesondere der Arbeitnehmer) zu wahren.

Aktivitäten

Die Hauptaufgabe der PBKF besteht darin, die einheitliche Anwendung und Durchsetzung des LMV zu gewährleisten. Der lokale Gesamtarbeitsvertrags (GAV) des Kantons Freiburg ist seit Januar 2026 nicht mehr in Kraft. Gleiches gilt für den Fribourgfonds-Bau (FFB), dessen Aktivitäten von den Sozialpartnern ebenfalls ab dem 1. Januar 2026 eingefroren wurden.

Die PBKF ist darüber hinaus für die Durchführung von Unternehmenskontrollen zuständig, insbesondere für die Überprüfung der Einhaltung von Löhnen, Zulagen, Ferien, Arbeitszeiten, Samstagsarbeit usw. und für die Auskunftserteilung an die Betriebe bezüglich der Einhaltung des LMV.

Das Sekretariat der PBKF bearbeitet täglich verschiedene Themen im Zusammenhang mit der Anwendung des LMV des Bauhauptgewerbes, auch Rohbau genannt, welches den Hochbau, Tiefbau, Strassenbau, Aushub, Abbruch, Bohrungen usw. umfasst. Um die Zusammenarbeit mit den betroffenen Unternehmen zu erleichtern, werden hier einige Informationen zu den Mitgliedschaften, Löhnen, Arbeitszeiten usw. zur Verfügung gestellt.

Verschiedene Mitgliedschaften

Folgende Prozentsätze gelten in diesem Jahr:

FAR-Mitgliedschaft (gemäss Art. 7 GAV FAR)

- Abzug von 2.25 % des Lohnes (Arbeitnehmerbeitrag)
- Abzug von 6.00 % des Lohnes (Arbeitgeberbeitrag)

Unternehmerfonds von Freiburg – Bau (für Mitglieder des FBV)

- Abzug von 0.16 % der Lohnmasse.

Mitgliedschaft beim Parifonds Bau (gemäss Art. 10 LMV)

- Abzug von 0.7 % des Lohnes (Arbeitnehmerbeitrag).
- Abzug von 0.5 % des Lohnes (Arbeitgeberbeitrag)

Arbeitszeiten

Die Vorgaben des Arbeitszeitkalenders und der Arbeitszeiten sind folgende:

Jahresarbeitszeitkalendar (gemäss Art. 26 ff. LMV)

- Ab 1. Januar 2026 wird die Jahresarbeitszeit wieder auf das Kalenderjahr bezogen (Art. 26 Abs. 1 LMV). Die Brutto-Sollarbeitszeit gilt sodann vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines Jahres. Die Jahresarbeitszeit inkl. Feiertage und Ferien bleibt unverändert bei 2'112 Stunden (Art. 26 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 LMV).
- Der betriebliche Arbeitszeitkalendar für 2026 ist bis Ende April 2026 und derjenige ab 2027 ff. ist bis spätestens Mitte November für das Folgejahr bei der Paritätischen Berufskommission Freiburg des Bauhauptgewerbes (PBKF) einzureichen (vgl. Art. 27 Abs. 1 LMV sowie Art. 26 Abs. 7 LMV).
- Sollten Sie in Ihrem Unternehmen einen betrieblichen Arbeitszeitkalendar für die Zeitperiode von Mai 2025 bis April 2026 und von Mai 2026 bis April 2027 zur Anwendung bringen (bereits eingereicht und genehmigt), so haben Sie zwei Optionen, wie sie vorgehen können:
Option 1 – Neueinreichung Kalendar 2026:
Der genehmigte Kalendar 2025/2026 bleibt für die Monate Januar 2026 bis April 2026 fixiert (ist unveränderlich). Der genehmigte Kalendar 2026/2027 ist hinfällig. Sie reichen bis Ende April 2026 einen Kalendar 2026 vom 1. Mai 2026 bis 31. Dezember 2026 mit so vielen Soll-Stunden ein, dass das Total von Januar bis Dezember 2026 schliesslich 2'112 Stunden beträgt.
Option 2 – Weiterführung Kalendar 2026/2027 ohne 2027 mit Saldoberreinigung per 31. Dezember 2026:
Der genehmigte Kalendar 2025/2026 bleibt für die Monate Januar 2026 bis April 2026 fixiert (ist unveränderlich). Der genehmigte Kalendar 2026/2027 bleibt für die Monate Mai 2026 bis Dezember 2026 fixiert (ist unveränderlich). Die Soll-Stunden vom 1. Januar 2027 bis 30. April 2027 aus dem eingegebenen und genehmigten Kalendar 2026/2027 sind hinfällig.
- Unterlässt der Betrieb die Erstellung und Bekanntgabe eines Arbeitszeitkalenders an die Mitarbeitenden, gilt der von der PBKF erstellte Kalendar.
- Eine Kalendervorlage finden Sie auf der PBKF-Website: <https://www.cppf-pbkf.ch/de/informationen/arbeitszeit-arbeitszeitkalendar>

Jährliche und wöchentliche Arbeitszeit (gemäss Art. 26 LMV)

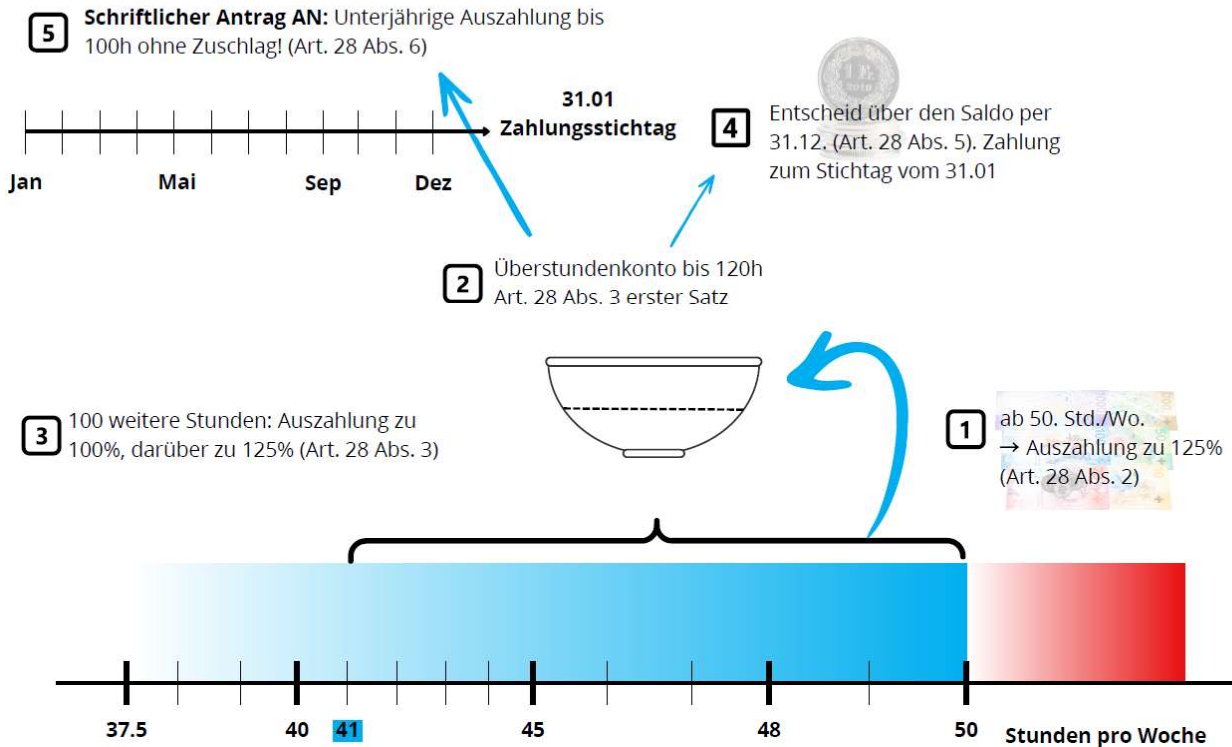
- Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen 2112 Stunden (365 Tage : 7 = 52.14 Wochen * 40.5 Stunden), einschliesslich Ferien und Feiertage.
- 40.5 Stunden pro Woche (min. 37.5 Stunden / max. 45 Stunden).
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine detaillierte Überprüfung der täglichen, wöchentlichen und monatlichen Arbeitszeiten durchzuführen.

Überstunden und Minderstunden (gemäss Art. 28 LMV)

- Weiterhin sind die über die wöchentliche Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkalender hinaus geleisteten Stunden Überstunden. Zu wenig geleistete Stunden sind Minderstunden (Art. 28 Abs. 1 LMV; alt Art. 26 Abs. 1 LMV).
- Neu sind alle Arbeits- und Reisezeitstunden, die gesamthaft 50 Stunden pro Woche übersteigen, im Folgemonat zum Grundlohn mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszubezahlen (vgl. Art. 28 Abs. 2 LMV).
Der Stichtag vom 30. April 2026 entfällt und sämtliche bestehenden Überstunden werden auf neue Rechnung vorgetragen (Art. 71 Abs. 2 LMV).
- Neu entscheidet der Arbeitgeber per Ende des Kalenderjahres (31. Dezember) über die Verwendung der Hälfte des vorhandenen Überstundensaldos, der Arbeitnehmer entscheidet über die andere Hälfte des vorhandenen Überstundensaldos. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können dabei entscheiden,
 - a) die Überstunden auf dem Mehrstundenkonto zu belassen,
 - b) die Überstunden mit einem Zuschlag von 25% auf Ende Januar auszuzahlen oder
 - c) auf ein Langzeitferienkonto zu übertragen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Führung eines Langzeitferienkonto schriftlich vereinbart haben (Art. 28 Abs. 5 LMV).
- Neu kann der Arbeitnehmer zudem schriftlich beantragen, dass auch ohne Erreichen des Höchstsaldos von 120 Stunden unterjährig bis zu 100 Stunden zuschlagsfrei ausbezahlt werden. Der Arbeitgeber muss diesen Antrag nicht genehmigen (Art. 28 Abs. 6 LMV).
- Weiter können dem Langzeitferienkonto neu bei Erreichen des Gesamtsaldos von 120 Überstunden pro Kalenderjahr maximal 200 Stunden gutgeschrieben werden, namentlich durch unterjährige Zuweisung, sofern dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurde, sowie durch Übertragung des Überstundensaldos am 31. Dezember, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies für ihren Anteil beschliessen (Art. 28bis Abs. 3 LMV).
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden allfällige Überstunden zum Grundlohn mit Zuschlag vergütet (Art. 28 Abs. 8 LMV; vgl. alt Art. 26 Abs. 4 und 5 LMV).
- In Art. 28bis LMV ist das Langzeitferienkonto detailliert geregelt.
- Bei Anwendung eines betrieblichen Arbeitszeitkalenders max. 20 arbeitgeberschuldete Minusstunden übertragbar auf neue Rechnung. Bei Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung (erst ab 01.01.2027 möglich) max. 50 arbeitgeberschuldete Minusstunden übertragbar auf neue Rechnung.

Überstundensystem LMV 2026-2031

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



Reisezeit

- Wie bisher zählt die Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle nicht zur Jahresarbeitszeit gemäss Art. 26 LMV (alt Art. 24 LMV). Sie ist neu vorbehaltlich Art. 49 Abs. 3 LMV im Folgemonat zum Grundlohn zu entschädigen (Art. 49 Abs. 1 Satz 1 und 2 LMV).
- Bis zu 20 Minuten Reisezeit (An- und Rückreise gemessen mit Google Maps) von der Sammelstelle zur Baustelle werden mit der Baustellenzulage gemäss Art. 55 LMV abgegolten. Bis zu 10 Minuten zusätzliche Reisezeit können als Arbeitszeit im Sinne von Art. 26 LMV abgerechnet werden anstelle Auszahlung (Art. 49 Abs. 3 LMV).
- Die pauschal abgegoltene Reisezeit beträgt in Abweichung von Art. 49 Abs. 3 LMV bis zum 31.12.2028 30 Minuten und bis zum 31.12.2029 25 Minuten (Art. 49 Abs. 3bis LMV).
- Für die Einhaltung der im Arbeitsgesetz vorgesehenen Höchstarbeitszeiten sowie Zuschläge, ist die Reisezeit zu berücksichtigen (Art. 49 Abs. 4 LMV).
- Erst ab 2027 (Art. 71 Abs. 3 LMV): Übersteigt die tägliche Reisezeit 60 Minuten bei Anwendung eines Arbeitszeitkalenders oder 90 Minuten bei Anwendung einer konstanten Arbeitszeitplanung ist die darüberhinausgehende Reisezeit dem Mehr- und Minderstundenkonto gutzuschreiben und wird nicht im Folgemonat ausbezahlt (Art. 49 Abs. 1 Satz 3 LMV).

Auslagenersatz

- Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegung anstelle einer Barentschädigung. Fehlt die entsprechende betriebliche Verpflegungsmöglichkeit oder können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren, ist ihnen eine Mittagessenentschädigung von mindestens CHF 16.00 auszurichten (Art. 55 Abs. 2 LMV; alt Art. 60 Abs. 2 LMV).
- Benutzen Arbeitnehmende auf ausdrückliche Anordnung des Betriebes ihren Privatwagen, haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens CHF 0.70 je Kilometer Dienstreise (Art. 55 Abs. 3 LMV; alt Art. 60 Abs. 3 LMV).
- Der Betrieb richtet ab 1. Januar 2026 eine Baustellenzulage von CHF 4.00 pro geleisteten Arbeitstag (ab fünfeinhalb Stunden Arbeitszeit) aus. Die Baustellenzulage gilt für Personal in Versetzung, d.h. ausserhalb des Anstellungsortes, wovon Werkhofmitarbeiter grundsätzlich ausgenommen sind. Die Frage der Gleichbehandlung der Mitarbeiter Werkhof/Baustelle kann jedoch vom Betrieb selbst geregelt werden. Die Baustellenzulage ist Nichtbestandteil des 13. Monatslohn. Obwohl von den Sozialpartnern weiterhin die Position vertreten wird, dass die Baustellenzulage als Spesenentschädigung keiner Sozialabgabepflicht unterliegt, liegt derzeit eine finale Einschätzung des Bundesamtes für Sozialversicherungen nicht vor.

Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit (gemäss Art. 50, 51 und 54 LMV)

- Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist nur in Ausnahmefällen möglich und muss bewilligt werden. Das entsprechende Gesuch muss (spätestens eine Woche vor dem geplanten Arbeitsbeginn) der PBKF per Mail an secretariat@cpcf-pbkf.ch zugestellt werden, die es dann dem Amt für den Arbeitsmarkt (AMA) weiterleitet. Die Arbeit darf nicht vor der Zustimmung des AMA begonnen werden. Der Lohnzuschlag beträgt 50 % zum individuellen Grundlohn. Das Formular ist verfügbar auf www.cpcf-pbkf.ch unter Informationen/Stundenabweichung.
- Vorübergehende Nachtarbeit (gemäss Art. 50 LMV)
Für Arbeitsstunden innerhalb der Zeitspanne zwischen 20.00 und 05.00 Uhr vom 1. April bis 30. September bzw. zwischen 20.00 und 06.00 Uhr vom 1. Oktober bis zum 31. März sind auszurichten:
 - a) bei einer Dauer der Arbeit bis zu 1 Woche: 50 % Lohnzuschlag
 - b) bei einer Dauer der Arbeit über 1 Woche: 25 % Lohnzuschlag.
- Sonntagsarbeit (gemäss Art. 51 LMV)
Für Sonntagsarbeit ist ein Lohnzuschlag von 50 % auszurichten. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit von Samstag 17.00 Uhr bis Montag 05.00 Uhr vom 1. April bis 30. September bzw. 06.00 Uhr vom 1. Oktober bis zum 31. März und an anerkannten Feiertagen von 00.00 bis 24.00 Uhr.
- Dauernde Nachtschichtarbeit (gemäss Art. 54 LMV)
Für dauernde Nachtschichtarbeit zwischen 20.00 und 05.00 Uhr vom 1. April bis 30. September bzw. 06.00 Uhr vom 1. Oktober bis zum 31. März haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Zulage von CHF 2.– pro Stunde. Diese Zulage wird nicht zusätzlich zur Zulage für vorübergehende Nachtarbeit bezahlt.

Samstagsarbeit (gemäss Art. 29 LMV)

- Samstagsarbeit ist nur in Ausnahmefällen möglich und muss der PBKF bis Donnerstagabend per Mail an secretariat@cpcf-pbkf.ch gemeldet werden. Die geleisteten Arbeitsstunden geben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von mindestens 25 % auf den individuellen Grundlohn.
- Formular erhältlich auf www.cpcf-pbkf.ch unter Informationen/Stundenabweichung.

Ferien (gemäss Art. 31 LMV)

Der Urlaubsanspruch muss auf der monatlichen Lohnabrechnung oder dem Stundenzettel klar ausgewiesen sein, wie im folgenden Beispiel:

- Übertragener Urlaub aus dem Vorjahr/Vormonat
- Jahresanspruch
- Im Monat genommener Urlaub
- Resturlaub
- Gemäss Art. 31 LMV hat der Arbeitnehmer den folgenden Urlaubsanspruch:
 - 30 Tage (Anteil von 13 %) vor dem 20. und nach dem 50. Lebensjahr.
 - 25 Tage (Anteil von 10,6 %) vom 20. bis zum 50. Lebensjahr.

Löhne

In Hinsicht auf die Gehälter ist Folgendes zu beachten:

Lohnklassen (gemäss Art. 38 und 39 LMV)

Die Lohnklasse ist auf der individuellen Lohnabrechnung aufzuführen und muss dem Arbeitsvertrag entsprechen.

Basislöhne 2026

Lohnklassen	Monatslohn	Stundenlohn
Bauarbeiter C	CHF 4'813.00	CHF 27.75
Bauarbeiter mit Fachkenntnissen B	CHF 5'322.00	CHF 30.25
Bau-Facharbeiter & EBA A	CHF 5'698.00	CHF 32.40
Gelernter Facharbeiter EFZ Q	CHF 5'906.00	CHF 33.55
Vorarbeiter V	CHF 6'442.00	CHF 36.60

Mit dem Abschluss des neuen Landesmantelvertrages 2026 - 2031 wurde vereinbart, die Mindestlöhne jeweils per 1. Januar jedes Jahres an die Teuerung gemäss der Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) per 30. September des Vorjahres anzupassen, sofern die Teuerung zwischen 0 bis 2 % liegt. Liegt die Teuerung höher, werden Verhandlungen geführt, liegt die Teuerung tiefer, erfolgt keine Anpassung und die Negativteuerung wird in den Folgejahren mitberücksichtigt. Erstmals erfolgt der automatische Teuerungsausgleich der Mindestlöhne per 1. Januar 2026.

Bezahlung des Lohnes: Gemäss Art. 44 LMV muss der Lohn monatlich auf ein Lohnkonto ausbezahlt werden. Die Bezahlung des Lohnes in bar wurde aufgehoben.

Stundenlohn

- Berechnungsmethode für Feiertage, Ferien und 13. Gehalt:

Beispiel Lohnklasse B: Februar 2026

Stundengrundlohn				CHF 30.25
Feiertage	3 % von CHF 30.25	CHF 0.90	CHF 31.15	
Ferienentschädigung (20 bis 50 Jahre – siehe Rubrik „Ferien“)	10.6 % von CHF 31.15	CHF 3.30	CHF 34.45	
13. Gehalt	8.33 % von CHF 34.45	CHF 2.85		
Bruttostundenlohn				CHF 37.30

Monatlich ausgeglichene Entlohnung (gemäss Art. 43 LMV)

- Wird der Lohn aufgrund der gearbeiteten Stunden ausbezahlt, sind bei einem mehr als sieben Monate dauernden Arbeitsverhältnis die Stunden auf eine durchschnittliche Monatsleistung so umzurechnen, dass ein entsprechend konstanter Lohn monatlich ausgerichtet wird.

13. Lohn (gemäss Art. 45 LMV)

- Die Bezahlung des 13. Lohnes ist obligatorisch (8.33 %).

Diverses

Minimale Versicherungsbedingungen

Krankentaggeld-Versicherung (gemäss Art. 56 LMV): Jeder Arbeitgeber im Bauhauptgewerbe ist verpflichtet, für seine Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung mit mindestens folgendem Leistungsumfang abzuschliessen:

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

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

Schliesst der Arbeitgebende eine kollektive Krankentaggeld-Versicherung mit einem Leistungsaufschub von höchstens 60 Tagen und unter Einhaltung von einem Karenztag je Krankheitsfall ab, so hat er während der Aufschubzeit wie bisher 90% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten.

Unfall (gemäss Art. 324a und 324b OR): SUVA-Leistungen decken mindestens 80 % des versicherten Verdienstes, die SUVA-Karenztage sind vom Arbeitgeber zu 80 % des versicherten Verdienstes zu bezahlen.

Urlaub des anderen Elternteils (gemäss Art. 35 Abs. 1 lit. c, Abs. 3 und 4 LMV): Im Falle der Geburt eines Kindes hat der andere Elternteil Anspruch auf 10 Tage bezahlten Urlaub. Dieser Urlaub ist in Artikel 329g OR geregelt, und der Arbeitgeber ist zur Entschädigung nach der Regelung der Erwerbssersatzordnung (EO) verpflichtet. Die ausgefallenen Arbeitsstunden werden durch Zahlung des Gehalts kompensiert, das der Arbeitnehmer an diesem Tag erhalten hätte. Diese Zahlung erfolgt am Ende des entsprechenden Abrechnungszeitraums.

Kündigungsfrist (gemäss Art. 21 LMV)

- 1 Monat im 1. Dienstjahr
- 2 Monate im 2. bis 9. Dienstjahr (Arbeitnehmer **ab 55 Jahren** → **4 Monate**)
- 3 Monate ab dem 10. Dienstjahr (Arbeitnehmer **ab 55 Jahren** → **6 Monate**)

Reisezeit (gemäss Art. 49 LMV)

- Die Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle zählt nicht zur Jahresarbeitszeit. Sie ist vorbehältlich Absatz 3 im Folgemonat zum Grundlohn zu entschädigen.
- Erst ab 2027: 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.
- Bis zu 20 Minuten Reisezeit von der Sammelstelle zur Baustelle werden mit der Baustellenzulage gemäss Art. 55 LMV abgegolten. Bis zu 10 Minuten zusätzliche Reisezeit können als Arbeitszeit im Sinne von Art. 26 LMV abgerechnet werden anstelle Auszahlung (Art. 49 Abs. 3 LMV).
- Die pauschal abgegoltene Reisezeit beträgt in Abweichung von Art. 49 Abs. 3 LMV bis zum 31.12.2028 30 Minuten und bis zum 31.12.2029 25 Minuten (Art. 49 Abs. 3bis LMV).
- Die Reisezeit wird mit Google Maps gemessen (Link: <https://www.google.com/maps>).

Mahlzeimentschädigung (gemäss Art. 55 LMV)

- Fehlt die entsprechende betriebliche Verpflegungsmöglichkeit oder können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause zurückkehren (mindestens 45 Minuten Zeit zum Essen), ist ihnen eine Mahlzeimentschädigung von CHF 16.00 auszurichten.
- Der Begriff „nach Hause“ kann auch als Ort der vertraglichen Anstellung des Mitarbeiters verstanden werden.

Ratschlag

Wenn Sie Ihre Buchhaltung und/oder Lohnzahlungen outsourcen möchten, empfehlen wir Ihnen, sich zu vergewissern, dass die von Ihnen beauftragte Person oder das von Ihnen beauftragte Büro mit dem LMV vertraut ist und Ihnen alle Garantien für Verlässlichkeit zusichern kann. Gerne verweisen wir Sie bei Bedarf an Fachleute.

Nützliche Internet-Adressen

SBV Schweizerischer Baumeisterverband	www.baumeister.swiss
FBV Freiburgerischer Baumeisterverband	www.ffe-fbv.ch
Syna Freiburg	www.syna.ch
Unia Freiburg	www.unia.ch
FAR Stiftung Flexibler Altersrücktritt	www.far-suisse.ch
Parifonds Bau	www.consimo.ch/pb

Kontakte

Die PBKF gibt Ihnen gerne Auskunft über den LMV. Sie können uns auch kontaktieren, wenn Sie Fragen zu Löhnen, Sozialabzügen, Mahlzeit- und Reisekostenentschädigungen oder Fragen zu Ausbildungsfonds haben. Wir informieren Sie auch über den flexiblen Altersrücktritt und beantworten alle anderen Fragen im Zusammenhang mit dem Bauhauptgewerbe.

Bitte nutzen Sie die folgenden Kontaktdaten:

Paritätische Berufskommission Freiburg

Route de l'Industrie 71
1791 Courtaman
☎ 026 460 86 23
secretariat@cppf-pbkf.ch

Burim Ramaj	Verantwortlicher Arbeitsmarkt	026 460 80 23	burim.ramaj@cpcf-pbkf.ch
Véronique Grandjean	Fachverantwortliche für Spezialdossiers	026 460 80 27	veronique.grandjean@cpcf-pbkf.ch
Nadine Morand	Fachverantwortliche für Spezialdossiers	026 460 80 27	nadine.morand@cpcf-pbkf.ch
Daisy Muñoz	Fachverantwortliche für Spezialdossiers	026 460 80 28	daisy.munoz@cpcf-pbkf.ch
Juliana Milman	Fachverantwortliche für Spezialdossiers	026 460 86 33	juliana.milman@cpcf-pbkf.ch

