

FAQ zur Vereinbarung über den LMV 2023

Häufig gestellte Fragen zu Lohnerhöhungen

1 LOHNANPASSUNG: Voraussetzung «6 Monate in einem LMV-Betrieb»

Zählen die Monate, die Arbeitnehmende beim vormaligen Arbeitgeber gearbeitet haben, ebenfalls zu den 6 Monaten, welche Voraussetzung für die Lohnerhöhung sind?

- ▶ **JA**, massgebend ist die LMV-Unterstellung eines Betriebes und nicht die Anstellungsdauer in ein und demselben Betrieb. Es sind sämtliche Monate eines Arbeitnehmers im 2022 zusammenzuzählen.

Haben Arbeitnehmende, die erst seit September 2022 im Betrieb angestellt sind und zuvor nicht in einem LMV-Betrieb tätig waren, ab März 2023, d.h. nach 6 Anstellungsmonaten, Anspruch auf eine Lohnanpassung?

- ▶ **NEIN**, sofern Arbeitnehmende am 1.1.2023 erst seit vier Monaten (Sept. bis Dez. 2022) im Betrieb angestellt sind und vorher nicht in einem anderen dem LMV unterstellten Betrieb angestellt waren, besteht kein Anspruch auf Lohnerhöhung. Auch wenn die Mindest-Anstellungsdauer im März 2023 erfüllt wäre, ist der Effektivlohn nicht anzupassen. Allerdings ist der Basislohn 2023 als unterste Lohngrenze einzuhalten.

2 LOHNANPASSUNG: Voraussetzung «mindestens 6 Monate gearbeitet»

Haben Arbeitnehmende, die wegen Ferien, unbezahlter Urlaub, Krankheit, Unfall usw. im Jahr 2022 nicht während mindestens 6 Monate "gearbeitet" haben, Anspruch auf eine Lohnanpassung?

- ▶ **JA**, massgebend ist die Anstellungsdauer in einem dem LMV unterstellten Betrieb, unbeschrieben von Absenzen wegen Ferien, unbezahlter Urlaub, Krankheit oder Unfall.

3 LOHNANPASSUNG: Voraussetzung «voll leistungsfähig»

Haben Arbeitnehmende, die am 01.01.2023 wegen Unfall oder Krankheit von der Arbeitsleistung verhindert sind, Anspruch auf eine Lohnanpassung von CHF 150/Monat bzw. CHF 0.85/Stunde?

Bei KRANKHEIT:

- ▶ **JA**, die Leistungen der Krankentaggeldversicherung müssen entsprechend angepasst werden. Gesamtarbeitsvertragliche Lohnanpassungen werden im Krankheitsfall berücksichtigt (Art. 64 Abs. 6 LMV; Lohnbasis/Tagesverdienst).
- ▶ Sollte das Krankentaggeld nicht angepasst werden, ist die Lohnerhöhung trotzdem geschuldet. Der Arbeitnehmende erhält auf seinen 100% Lohn eine Lohnerhöhung von CHF 150/Monat. Bei Krankheit muss er mindestens 90% vom neuen Lohn erhalten. Wenn das Taggeld nicht 90% des neuen Lohnes beträgt, muss der Arbeitgeber den Restbetrag aufstocken.

Bei UNFALL:

- ▶ **JA**, die Lohnerhöhung ist auch den unfallbedingten Arbeitsunfähigen weiterzugeben. Gemäss Art. 22 Abs. 3 UVV gilt jedoch für die Bemessung der Suva-Taggelder der letzte vor dem Unfall bezogene Lohn.
- ▶ Sollte das Unfalltaggeld nicht angepasst werden, ist die Lohnerhöhung trotzdem geschuldet. Der Arbeitnehmende erhält auf seinen 100% Lohn eine Lohnerhöhung von CHF 150/Monat. Bei Unfall muss er mindestens 80% vom neuen Lohn erhalten. Wenn das Unfalltaggeld nicht 80% des neuen Lohnes beträgt, muss der Arbeitgeber den Restbetrag aufstocken.

4 LOHNANPASSUNG: Arbeitnehmende in gekündigtem Anstellungsverhältnis

Muss die Lohnerhöhung für Arbeitnehmende in der Kündigungsfrist gewährt werden?

- ▶ **JA**, sofern der gekündigte Arbeitnehmende mindestens 6 Monaten in einem dem LMV unterstellten Betrieb gearbeitet hat und "voll leistungsfähig" ist (vgl. Art. 45 Abs. 1 lit. a LMV), hat er auch in gekündigtem Anstellungsverhältnis Anspruch auf eine Lohnanpassung.

5 LOHNANPASSUNG: Teilzeitmitarbeitende

Haben Arbeitnehmende, die zu einem Arbeitspensum von 50% angestellt sind, ebenso Anspruch auf eine Lohnanpassung von CHF 150/Monat?

- ▶ **NEIN**, die Lohnanpassung von CHF 150/Monat ist im Verhältnis zum Arbeitspensum vorzunehmen. Ansonsten gäbe es eine Ungleichbehandlung zwischen Teilzeit- und Vollzeitangestellten sowie zwischen Angestellten im Monatslohn und Angestellten im Stundenlohn. D.h. bei einem Pensum von 50% beträgt die Lohnanpassung CHF 75/Monat.

6 LOHNANPASSUNG: Lehrabgänger

Haben auch Lehrabgänger mit Lehrabschluss im 2022 Anspruch auf eine Lohnanpassung um CHF 150 auf ihren per 31.12.2022 festgelegten Lohn?

- ▶ **JA**, in analoger Anwendung des Entscheides der Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe (SVK) aus dem Jahr 2019 (07.02.2019), erhalten Lehrabgänger mit Lehrabschluss im Jahr 2022 jeweils CHF 150 auf ihren effektiven Lohn vom 31.12. erhalten.
- ▶ **BEISPIEL**: Ein Lehrabgänger mit Lehrabschluss im Juli 2022 hat am 31.12.22 folgenden Einzellohn: Basislohn bis 31.12.22 von CHF 5'713 abzüglich 15% im 1. Jahr: CHF 4'856.05. Lohnanpassung per 1.1.2023 um CHF 150 = CHF 5006.05 (CHF 4856.05 plus CHF 150).

7 LOHNANPASSUNG: Lernende

Haben Lernende, die AHV-pflichtig und somit FAR-pflichtig sind (ab dem 1. Januar nach dem 17. Geburtstag) ebenso Anspruch auf eine Lohnanpassung?

- ▶ **NEIN**, Lernende haben keinen Anspruch auf eine Lohnanpassung im Sinne der Vereinbarung LMV 2023: Die Löhne der Lernenden werden unabhängig von der Lohnanpassung 2023 weiterhin von den Sektionen bzw. Fachgruppen empfohlen (vgl. Art. 3 Anhang 1 zum LMV).
- ▶ Lohnempfehlungen sind entweder auf den Webseiten der jeweiligen Sektionen abrufbar oder können direkt bei der jeweiligen Sektion telefonisch eingeholt werden.

8 LOHNANPASSUNG: Poliere und Werkmeister

Gelten die Lohnanpassungen gemäss Vereinbarung LMV 2023 auch für Poliere und Werkmeister?

- ▶ NEIN, Poliere und Werkmeister sind vom Geltungsbereich des LMV ausgenommen (Art. 3 Abs. 2 LMV).
- ▶ Im Nachgang zu den LMV Verhandlungen finden die Baukadervertragsverhandlungen statt. Im Rahmen der Verhandlungen wird über Nachvollzug der LMV-Bestimmungen sowie über Löhne diskutiert. Die nächsten Verhandlungsrunden finden im Dezember 2022 und Januar 2023 statt.
- ▶ Sollten sich Änderungen am Baukadervertrag ergeben, werden wir Sie schnellstmöglich informieren.

9 ÜBERSTUNDEN: Lohnbasis bei Entschädigung per Ende April

Auf welcher Lohnbasis sind die Überstunden aus dem Jahr 2022 per Ende April 2023 auszuzahlen? Gilt der Einzellohn per 31.12.2022 oder der um CH 150/Monat bzw. CH 0.85/Stunde erhöhte Einzellohn per Ende April 2023?

- ▶ Grundsatz: Gemäss Literatur und Rechtsprechung des Bundesgerichtes ist jeweils von dem zum Zeitpunkt der Überstundenleistung, d.h. bei Überstunden aus Vorjahren der damalige, tiefere Lohn zugrunde zu legen. Die Vereinbarung über den LMV 2023 enthält dazu keine spezielle Regelung.
- ▶ Massgebend bleibt somit die Handhabung der jeweiligen Paritätischen Berufskommission (PBK). Aus der Stundenkontrolle muss klar ersichtlich sein, dass es sich bei den Überstunden tatsächlich um Stunden handelt, die im 2022 und damit vor der Lohnerhöhung per 1.1.2023 erarbeitet wurden. Die Auszahlung muss nachvollziehbar sein. Andernfalls wäre der Überstundensaldo auf der per 1.1.2023 erhöhten Lohnbasis zu entschädigen.

Für weitere Auskünfte steht Ihnen der Rechtsdienst SBV gerne zur Verfügung:

Hotline: 058 360 76 76, rechtsberatung@baumeister.ch

Zürich, 24.01.2023/KM/ALS/MM