

FAQ zur Vereinbarung über den LMV 2023 Häufig gestellte Fragen zu Lohnerhöhungen 2025; Stand Februar 2025

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 2024 zusammenzuzählen.

Haben Arbeitnehmende, die erst seit September 2024 im Betrieb angestellt sind und zuvor nicht in einem LMV-Betrieb tätig waren, ab März 2025, d.h. nach 6 Anstellungsmonaten, Anspruch auf eine Lohnanpassung?

- ▶ **NEIN**, sofern Arbeitnehmende am 1.1.2025 erst seit vier Monaten (Sept. bis Dez. 2024) 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 2025 erfüllt wäre, ist der Effektivlohn nicht anzupassen. Allerdings ist der Basislohn 2025 als unterste Lohngrenze einzuhalten.

2 LOHNANPASSUNG: Voraussetzung «mindestens 6 Monate gearbeitet»

Haben Arbeitnehmende, die wegen Ferien, unbezahlter Urlaub, Krankheit, Unfall usw. im Jahr 2024 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 01.01.2025 wegen Unfall oder Krankheit von der Arbeitsleistung verhindert sind, Anspruch auf eine Lohnanpassung?

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 1.4 Prozent. 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 1.4 Prozent. 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 1.4 Prozent?

- ▶ **JA**, die Lohnanpassung ist unabhängig vom Arbeitspensum vorzunehmen. Die Lohnanpassung um 1.4 Prozent erfolgt auf den Effektivlohn vom 31.12.2024. Eine Differenzierung zwischen Teilzeit- und Vollzeitangestellten ergibt sich aus den unterschiedlich hohen Effektivlöhnen.

6 LOHNANPASSUNG: Lehrabgänger

Haben auch Lehrabgänger mit Lehrabschluss im 2024 Anspruch auf eine Lohnanpassung von 1.4 Prozent auf ihren per 31.12.2024 festgelegten Lohn?

- ▶ **JA**, in analoger Anwendung des Entscheides der Schweizerischen Paritätischen Vollzugskommission Bauhauptgewerbe (SVK) aus dem Jahr 2019 (07.02.2019), erhalten Lehrabgänger mit Lehrabschluss im Jahr 2024 jeweils 1.4 Prozent auf ihren effektiven Lohn vom 31.12.2024.
- ▶ **BEISPIEL:** Ein Lehrabgänger mit Lehrabschluss im Juli 2024 hat am 31.12.2024 folgenden Einzellohn: Basislohn bis 31.12.2024 von CHF 5'893 abzüglich 15% im 1. Jahr: CHF 5'009.05. Lohnanpassung per 1.1.2025 um 1.4 Prozent = CHF 5'079.20 (CHF 5'009.05 plus 1.4 Prozent).

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 2025: Die Löhne der Lernenden werden unabhängig von der Lohnanpassung 2025 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 2025 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 Lohn-Verhandlungen fanden die Baukadervertragsverhandlungen statt. Dabei haben sich die Vertragsparteien auf eine Lohnanpassung von 1.4 Prozent auf den Effektivlohn vom 31.12.2024 geeinigt. Die Mindestlöhne im Baukadervertrag bleiben unverändert (Rot CHF 6'833.00, Blau CHF 6'576.00, Grün 6'320.00).

9 LOHNANPASSUNG: Temporäre

Gelten die Lohnanpassungen gemäss Vereinbarung LMV 2025 auch für Temporäre?

- ▶ **JA**, die Lohnanpassung geltend auch für temporäre Arbeitnehmende, sofern die Voraussetzungen für Lohnerhöhungen erfüllt sind. Die Lohnerhöhung erfolgt jedoch für diese Arbeitnehmenden erst ab der Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Dies wird voraussichtlich per 1. März 2025 der Fall sein.

10 ÜBERSTUNDEN: Lohnbasis bei Entschädigung per Ende April

Auf welcher Lohnbasis sind die Überstunden aus dem Jahr 2024 per Ende April 2025 auszuführen? Gilt der Einzellohn per 31.12.2024 oder der um 1.4 Prozent erhöhte Einzellohn per Ende April 2025?

- ▶ 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 2025 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 2024 und damit vor der Lohnerhöhung per 1.1.2025 erarbeitet wurden. Die Auszahlung muss nachvollziehbar sein. Andernfalls wäre der Überstundensaldo auf der per 1.1.2025 erhöhten Lohnbasis zu entschädigen.

11 GAV GLEISBAU

Gelten die Lohnanpassungen gemäss Vereinbarung LMV 2025 auch für den GAV Gleisbau?

- ▶ **NEIN**, für den GAV Gleisbau fanden eigenständige Lohnverhandlungen statt.
- ▶ Im Rahmen der Lohnverhandlungen für den GAV Gleisbau haben sich die Vertragsparteien auf eine Lohnanpassung von 1.4 Prozent auf den Effektivlohn vom 31.12.2024 geeinigt. Zudem werden die Mindestlöhne ebenfalls um 1.4 Prozent erhöht.

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

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

Zürich, 19.11.2024/KM/ALS/VM/KF