

GAV Wallis



**Wichtigste Neuerungen
und Änderungen**

**Hinweis auf gewisse Grundprinzipien
und andere Informationen**

Ausgabe 2022

**AVE
WBV** 

EDITO

Sehr geehrte Mitglieder
Werte Unternehmen

«Es nützt nichts zu sagen: Wir haben unser Bestes getan. Man muss das tun, was notwendig ist.» Winston Churchill

Und wir haben das getan... Der WBV und seine Partner haben nämlich am 30. November 2021 eine Vereinbarung abgeschlossen. Es handelt sich um eine vernünftige und durchdachte Vereinbarung. Sie zeugt wieder einmal von gesundem Menschenverstand, von offenen und manchmal harten Diskussionen, die zu Lösungen führen, welche für die Branche gut, vor allem aber für die Arbeitgeber und ihre Arbeitnehmer legitim sind.

Gegenwärtig überwiegt in den nationalen Verhandlungen der Dogmatismus. Der Kampf wird eher gegen eine Gewerkschaft geführt als für das Wohlergehen der Arbeitnehmer und der Unternehmen, welche den Reichtum unseres Landes bilden.

Die Vereinbarungen sind die Schlusssteine der Stabilität unseres Wirtschaftssystems. Sie festigen den sozialen Frieden und das Arbeitsrecht, um die uns ganz Europa beneidet und die systematisch als gutes Beispiel angeführt werden. Der frontale Angriff, den gewisse Technokraten seit mehr als einem Jahr gegen unsere Vereinbarungen führen, stellt jedoch die sozialen Errungenschaften, den Schutz der korrekten Unternehmen vor dem unlauteren Wettbewerb und der ungleichen Behandlung sowie den notwendigen gemeinsamen Kampf gegen die Schwarzarbeit in Frage.

Und all das mit Hilfe ausländischer Studien oder gezielter Rechtsgutachten, ohne jemals den Puls vor Ort zu nehmen, zum Beispiel bei den paritätischen Kommissionen, welche die richtige Anwendung und die Kontrolle der Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge im Umfeld einer zunehmenden Scheinselbstständigkeit und ausländischer Unternehmen, die sich kaum um die geltenden internationalen Regeln kümmern, gewährleisten. Die Ergebnisse ihrer Kontrollen, die jedes Jahr im vom SECO geforderten Reporting Tool der schweizerischen paritätischen Kommission erscheinen, tauchen jedoch in keiner Studie auf, um den Nutzen und die Notwendigkeit der verbindlichen Gesamtarbeitsverträge aufzuzeigen.

Unsere Arbeitnehmer haben mit Mut, Stärke und Selbstlosigkeit auf die Pandemie reagiert, die uns immer noch stark beschäftigt. Aufgrund ihrer Widerstandskraft und ihrer Fähigkeit, Lösungen für die Weiterführung ihrer Tätigkeiten zu finden und einen noch grösseren Zusammenbruch unserer Wirtschaft zu verhindern, ist die Bauwirtschaft als positives Beispiel zitiert worden. Die Unternehmer haben sich als standhaft erwiesen und bei ihren Mitarbeitenden Vertrauen erweckt, so dass sie während dieser bewegten Zeit einen grossen Teil zur Weiterführung der Tätigkeiten beigetragen haben.

Angesichts dieses Einsatzes und dieser exemplarischen Haltung der Arbeitnehmer hat der Vorstand des WBV klar seinen Willen ausgedrückt, die Löhne nicht zu senken, sondern im Gegenteil den Teuerungsausgleich zu gewähren. Vorerst hat er diese Überzeugung mit Nachdruck in der Region Romandie vertreten, die diesen Grundsatz geteilt hat. Anschliessend hat er sich in der Delegiertenversammlung des SBV dafür eingesetzt, die jedoch nicht darauf eingetreten ist. Unser Präsident hat in seiner Ansprache an dieser Delegiertenversammlung klar zum Ausdruck gebracht, dass das Wallis der Richtung und der Philosophie der Delegierten nicht folgen würde.

Gewisse Kreise sprechen deshalb von Verständnislosigkeit, Rebellion und sogar Verrat. Nichts davon trifft zu: Es geht einzig und allein darum, unseren Beruf, diejenigen, die ihn ausüben und die Zukunft zu respektieren. Gemeinsam mit unseren Sozialpartnern setzen wir uns nämlich jeden Tag dafür ein, Arbeitskräfte zu finden, die Schönheit und die Perspektiven unseres Berufs aufzuzeigen und bessere Rahmenbedingungen zu schaffen. Die Vereinbarung stützt sich auch auf dieses Element ab. Sie zeigt ebenfalls auf, dass man durch gegenseitiges Entgegenkommen Lösungen finden kann. Dazu braucht es allerdings Diskussionen, Verständnis und Zuhörbereitschaft. Wenn man von Dialog spricht, muss man nämlich aufmerksam auf die Überlegungen der anderen Partei eingehen.

So ist der absolute Arbeitsfrieden gewährleistet und in diesem Jahr werden auf dem Gebiet des Kantons Wallis keine Demonstrationen stattfinden. In den Unternehmen können nur ordnungsgemäss angekündigte Informationssitzungen abgehalten werden. Die Vereinbarung sieht eine globale Lohnerhöhung von 1,5 % vor, die der Teuerung des Monats November und einem Leistungsanteil entspricht. Ausserdem betont sie den grundsätzlichen Willen aller Partner, den Nachwuchs der Branche und ihre Rahmenbedingungen zu fördern. Es handelt sich um ein Bekenntnis zur Sicherheit, zu der unsere Vereinbarungen, unsere Sozialversicherungen und die Weiterbildung beitragen. Diese wesentlichen Elemente werden vom WBV und seinen Sozialpartnern seit dem Inkrafttreten des ersten GAV im Jahr 1941 vertreten.

Wir wünschen uns bei Weitem keinen Alleingang. Aber wir lehnen ein kontraproduktives Vorgehen ab und wollen vor allem aufzeigen, dass Unternehmen und Arbeitnehmer weiterhin im Mittelpunkt der Diskussionen stehen müssen.

Unterschiedlich, aber vereint: Dieses Bekenntnis muss vielleicht noch einmal festgehalten werden. Und auf Ebene unserer Verbände muss vielleicht auch wieder der Föderalismus an die Stelle eines Zentralismus treten, der weit von jeglicher Realität entfernt ist.

Seit 1919 ist unsere Berufung, für Sie da zu sein. Den Reichtum und die Stärke eines Verbands erkennt man an seiner Widerstandskraft und an seinem Mut zur Verweigerung. In diesem Sinn ist unser Vorgehen ein Nein zu Dogmen und ein Ja zum Pragmatismus. Zusammengefasst: *«immer Partner, nie Befehlsempfänger»*.

Auf den folgenden Seiten finden Sie gewisse Bestimmungen, die im Voraus beschlossen worden sind oder am 1. Januar 2022 in Kraft treten. Wie üblich erhalten Sie in der Beilage das Merkblatt im Kreditkartenformat (ausschliesslich unseren Mitgliedern vorbehalten) sowie den Arbeitszeitkalender, der für diejenigen Unternehmen massgebend ist, welche innerhalb der Fristen beim Sekretariat der paritätischen Kommission keinen eigenen Arbeitszeitkalender eingereicht haben. Die Mitglieder erhalten ebenfalls den Leitfaden für Unternehmer. Dieser Ordner enthält die rechtlichen Merkblätter, welche die häufigsten Situationen abdecken, denen sie bei ihrer täglichen Arbeit begegnen. Gleichzeitig dient er, insbesondere für die ISO-Zertifizierungen, als Überwachung der Gesetzgebung.

Wir nutzen die Gelegenheit, um Ihnen unsere besten Wünsche für das neue Jahr zu übermitteln. Selbstverständlich stehen wir gerne jederzeit zur Verfügung, um Ihre Fragen zu beantworten.

In der Zwischenzeit verbleiben wir mit freundlichen Grüssen.

Januar 2022

WBV | Walliser Baumeisterverband

Serge Métrailler
Direktor

Beilagen erw.

Anthony Lamon
Arbeitgebersekretär

NB. Diese Informationsbroschüre sollten eigentlich nur die Mitglieder des WBV erhalten, welche Beiträge bezahlen und Anrecht auf diese Leistung haben. Trotzdem stellen wir sie auf unserer Website in einer rein informativen Version auch den übrigen Unternehmen zur Verfügung. Der Vorstand und die Direktion des WBV wollen jedoch den Mitgliedern unmissverständlich den Vorzug geben. Deshalb erhalten diese eine gebundene und farbige Version mit Inhaltsverzeichnis und Index, die ausschliesslich ihnen vorbehalten ist. Die Pandemie hat die Bedeutung eines Verbands aufgezeigt und wir können die Nichtmitglieder, nur dazu einladen, über einen Beitritt nachzudenken. Denn gemeinsam sind wir stärker und die Herausforderungen sind auch ohne Gesundheitskrise zahlreich (<https://www.ave-wbv.ch/auftragnehmer/mitglied-werden-155.html>).

I. NEUERUNGEN 2022

1. Löhne

Für das Jahr 2022 wird eine globale Erhöhung von 1.5 % gewährt. Sie wird folgendermassen aufgeteilt:

1.1 Allgemeine Erhöhung

Alle dem LMV unterstellten Arbeitnehmer haben ab 1. Januar 2022 Anspruch auf eine allgemeine Lohnerhöhung von **1.2 %**.

Die Erhöhung ist allen Arbeitnehmern mit voller Leistungsfähigkeit geschuldet, die in einem Unternehmen mindestens seit dem 1. September 2021 eine Tätigkeit ausgeführt haben, welche in den Anwendungsbereich des LMV fällt. Es handelt sich um die Klassen V, Q, A, B, C.

Für die Arbeitnehmer, welche diese Kriterien nicht erfüllen, müssen die Löhne individuell vereinbart werden – und in schriftlicher Form, wenn es sich um Arbeitnehmer handelt, die gemäss Art. 45 LMV nicht voll leistungsfähig sind.

1.2 Individuelle Erhöhung

Betrag

Die Arbeitgeber müssen die gesamte Lohnsumme der dem LMV unterstellten Arbeitnehmer – von Vorarbeitern bis zu den Hilfsarbeitern – **um 0.3 %** erhöhen.

Massgebende Lohnsumme

Für die Berechnung der unter den verdienstvollen Arbeitnehmern zu verteilenden Betragserhöhung ist die Lohnsumme **vom 30. September 2021** massgebend. Die Erhöhung muss allerdings mindestens 30 % des Personalbestands gewährt werden.

Berechnung

Die Löhne werden, falls notwendig, in den Stundenlohn umgewandelt. Der Divisionskoeffizient beträgt **181 (Pause inbegriffen)**.

Die erhaltene Summe aller Stundenlöhne muss mit 3 multipliziert und durch 1000 dividiert werden. Die sich daraus ergebende Zahl entspricht dem Betrag, der individuell verteilt werden muss.

Verteilung

Der Betrag der Erhöhung kann nach dem Ermessen des Arbeitgebers jedem Arbeiter gemäss seiner Leistung verteilt werden. **Der individuelle Teil muss jedoch mindestens 30 % des Personalbestands gewährt werden.**

Beispiel (allgemeine und individuelle Erhöhung)

Die Firma ZEW S.A. stellt folgende Arbeitnehmer ein :

1 Vorarbeiter (V) zum Monatslohn von	Fr. 6'420.—
1 qualifizierter Maurer (Q) zum Stundenlohn von	Fr. 33.50
1 Bauarbeiter (B) zum Stundenlohn von	Fr. 29.50
1 Bauarbeiter (C) zum Stundenlohn von	Fr. 27.00

(Der letztgenannte Arbeiter ist seit dem 15. Oktober 2021 angestellt).

► **Allgemeine Erhöhung : Anspruch**

Ab dem 1. Januar 2022 muss der Betrieb seinem Vorarbeiter bzw. seinen Arbeitern der Klasse Q und B eine Erhöhung von 1.2 % gewähren. Dagegen hat der Arbeiter (C), der seit dem 15. Oktober angestellt ist, formell keinen Anspruch auf die besagte Erhöhung. Eine Vereinbarung zwischen den Parteien muss den Betrag dieser Erhöhung bestimmen. Dieser kann gleich Null sein oder über dem oben angegebenen Betrag liegen.

Die allgemeine Erhöhung beträgt:	Fr. 77.00	für den Vorarbeiter
	Fr. 0.40	für die Klasse Q
	Fr. 0.35	für die Klasse B

► **Individuelle Erhöhung : Berechnung**

Der Lohn des Vorarbeiters muss in den Stundenlohn konvertiert werden. Man erhält diesen, indem er durch 181 dividiert wird, denn die Pause ist im Monatslohn inbegriffen. Er beläuft sich somit auf Fr. 35.47.

Zu diesem Betrag kommen diejenigen der Arbeiter Q und B hinzu. Der Lohn des Arbeiters C, der seit dem 15. Oktober angestellt ist, bildet nicht Bestandteil der Lohnsumme, die auf den 30. September 2021 zu berücksichtigen ist.

Das ausschlaggebende Total für die individuelle Erhöhung beträgt somit Fr. 98.47 (35.47 + 33.50 + 29.50) und muss mit 0.3 % multipliziert werden.

Die Erhöhung, die zu verteilen ist, beträgt 0.30 (0.295) Rappen. Sie kann auf die vorgängig vom Arbeitgeber ausgewählten Arbeitnehmer, mindestens jedoch auf 30 % des Personalbestands, verteilt werden. Zum Beispiel:

- 20 Rappen für den Vorarbeiter, also Fr. 36.20 pro Monat (0.2 * 181)
- 10 Rappen für den Arbeiter Q

Nur die dem LMV unterstellten Arbeitnehmer erhalten die Gesamtheit oder einen Teil der individuellen Erhöhung. Direktoren, Kader, Poliere, Werkmeister und kaufmännisches Personal > **NEIN.**

Der individuelle Teil muss **mindestens 30 % des Personalbestands gewährt werden.** In unserem Beispiel beträgt der Personalbestand 4 Arbeitnehmer. Die individuelle Erhöhung muss also 1 Arbeitnehmer gewährt werden (4*30 %=1.2). NB: Ist die Zahl hinter der Kommastelle 5 oder höher, ist die höhere Einheit massgebend. In einem Unternehmen mit 12 Personen (3.6) sind also 4 Personen betroffen.

Ein nach dem 30. September angestellter Arbeitnehmer kann, falls der Arbeitgeber dies wünscht, ebenfalls von der individuellen Erhöhung profitieren.

Die Löhne der drei Arbeiter betragen daher auf den 1. Januar 2022 :

- V	: 6'420 + 77 + 36.20	= Fr. 6'533.20
- Q	: 33.5 + 0.40 + 0.10	= Fr. 34.00
- B	: 29.50 + 0.35	= Fr. 29.85

Die Entlöhnung des Arbeiters C bildete Gegenstand einer intensiven Verhandlung, deren Umstände noch nicht bekannt gegeben worden sind.

1.3 Basislöhne (Mindestlöhne)

Die Basislöhne bleiben im Jahr 2022 unverändert. Es gelten folgende Mindestlöhne:

Klasse	V	Q	A	B	C
Monatslohn	6'240	5'713	5'508	5'138	4'637
Stundenlohn	35.45	32.45	31.30	29.20	26.75*

* Wir erinnern daran, dass die Lohnzone für den Hilfsarbeiter variiert, je nach dem, ob er im Stundenlohn (rot) oder im Monatslohn (blau) bezahlt wird. Trotz unserer Gesuche hat diese Anomalie nicht korrigiert werden können. Der Stundenlohn der Klasse C stimmt nämlich nicht mit dem Monatslohn überein. Analog zu den übrigen Klassen sollte der Stundenlohn multipliziert mit 176 logischerweise den Monatslohn ergeben. Da sich der Stundenlohn in der roten Zone befindet, ist das nicht der Fall.

2. Offizielle Ferien

Die Baustellen sind im Sommer offiziell geschlossen

**vom Montag, 1. August 2022 um 07.00 Uhr
bis Montag, 8. August 2022 um 07.00 Uhr.**

Wenn Sie aus zwingenden Gründen verpflichtet sind, während dieser Woche zu arbeiten, müssen Sie vorgängig ein begründetes Gesuch an die PBK richten mit Angabe der Feriendaten für die während dieser Zeit beschäftigten Arbeitnehmer.

Wir erinnern Sie daran, dass Sie gemäss Artikel 13 GAV Ihren Arbeitnehmern zwischen Mai und September zwei zusammenhängende Ferienwochen gewähren müssen, wenn Sie nicht allen Arbeitnehmern vor oder nach der offiziellen Ferienwoche eine Woche Ferien zugestehen.

► **Die Baustellen in den Bergregionen sind von dieser Bestimmung nicht betroffen.**

Das Dokument mit der Abgrenzung der oben erwähnten Zone finden Sie auf unserer Website www.ave-wbv.ch, Rubrik Arbeitgeberverband

3. Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit

Der Beitragssatz der Erwerbsausfallversicherung bei einer Karenzfrist von einem Tag ist um 0.3 % gesenkt worden. In Abweichung von Artikel 18 des kantonalen GAV wird diese Reduktion im Jahr 2022 vollständig den Arbeitgebern zugeteilt.

So beträgt die Prämie ab dem 1. Januar 2022 insgesamt 5.1 %, davon

- **3.77 % zulasten der Arbeitgeber**
- **1.33 % zulasten der Arbeitnehmer**

II. WICHTIGE GRUNDPRINZIPIEN

1. Löhne

1.1 Basislöhne (Mindestlöhne)

Die nationale Basislöhne zu Bedingungen des LMV 2019-2022 sind für eine monatliche Arbeitszeit von 176 Stunden gültig :

Klasse	V	Q	A	B	C
Monatslohn	6'240	5'713	5'508	5'138	4'637
Stundenlohn	35.45	32.45	31.30	29.20	26.75*

Zonen 

Der Walliser GAV sieht **beim Stundenlohn für den Arbeitnehmer** eine Entschädigung der Pause vor, was im LMV nicht der Fall ist. Die ¼ Stunde pro Tag ist folglich in der Arbeitszeit (2'174 Stunden) enthalten. Der Mindestmonatslohn LMV muss entsprechend den effektiven Pausen des Arbeitnehmers erhöht werden (siehe Ziffer 4 *Pause/Vergütung/Auswirkung auf den Monatslohn*).

► Achtung

Die oben angeführten Mindestlöhne gemäss LMV genügen für die *Umwandlung in den ausgeglichenen Lohn* nicht. Für dessen Berechnung beziehen Sie sich bitte auf Ziffer 3.1. Der ausgeglichene Lohn ist nämlich ein zugesicherter Durchschnittslohn, der anhand der saisonalen Schwankungen Gegenstand einer Schlussabrechnung bildet, um eine zeitlich verzögerte Entlassung zu ermöglichen. Er muss in seiner Zusammensetzung die Entschädigung der Pause berücksichtigen.

1.2 Beförderung der Arbeitnehmer von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B

Die Beförderung der Arbeitnehmer von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B muss spätestens nach 3 Jahren Tätigkeit im Bauhauptgewerbe erfolgen. Trotzdem liegt der Entscheid der Beförderung einzig und allein in der Zuständigkeit des Arbeitgebers, der sie verweigern kann. In diesem Fall muss allerdings die zuständige Paritätische Kommission darüber informiert werden. Sollte dies nicht geschehen, ist die Beförderung geschuldet, da es sich um eine im LMV eingetragene zwingende Bedingung handelt.

Ein Arbeitnehmer, der nach einer Beschäftigung von 36 Monaten zu 100 % in einem Unternehmen in die Klasse B befördert worden ist, behält diese Klasse bei einem Wechsel des Arbeitgebers. Nur die restriktiven Bestimmungen des Artikels 45 LMV bleiben vorbehalten.

► **Achtung:**

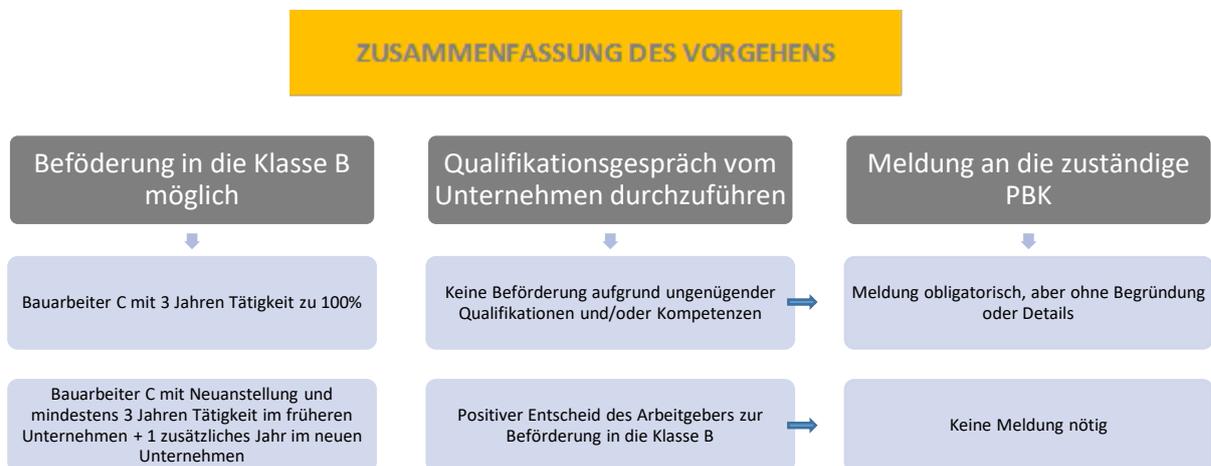
Bei einer Verweigerung der Beförderung eines Arbeitnehmers von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B müssen die Arbeitgeber die PBK über die Nichtbeförderung informieren, und dies nicht nur nach Ablauf der in Art. 42 LMV vorgesehenen ersten Periode, **sondern auch in den folgenden Jahren jeweils nach dem jährlichen Qualifikationsgespräch**. Wenn also ein Arbeitnehmer 2018, 2019 und in den folgenden Jahren nicht befördert worden ist, muss die PBK jedes Jahr darüber informiert werden. Eine fehlende Meldung betreffend die Verweigerung der Beförderung in die Lohnklasse B stellt einen Formfehler dar, der sanktioniert werden kann.

Wie wird die 3-jährige Tätigkeit berechnet ?

In Bezug auf die Definition der Tätigkeit von 36 Monaten hat die PBK beschlossen, dass es sich um die effektive Dauer des Arbeitsvertrags handelt, ohne Berücksichtigung der berechtigten und/oder unberechtigten Absenzen.

Da die Arbeitgeber die Beförderung verweigern können, wollte die PBK diese Frage möglichst einfach regeln. Ein Arbeitnehmer mit vielen Absenzen, welche es ihm nicht ermöglichen, die für eine Beförderung notwendigen Kompetenzen zu erlangen, wird natürlich nicht befördert.

Das gleiche gilt für die Winterarbeitslosigkeit - auch wenn das Unternehmen klar seine Absicht bekundet hat, den Arbeitnehmer im folgenden Jahr wieder anzustellen, sobald es die Wetterlage und die Verträge ermöglichen – die nicht erfasst wird.



2. Arbeitszeit

2.1 Jährliche Arbeitszeit

Die Bruttoarbeitszeit beträgt 2174 Stunden, das heisst im Durchschnitt 181 Stunden pro Monat und 41,75 Stunden pro Woche.

► Erläuterungen

Aufgrund der Bestimmungen 2017 wird die Pause im Stundenlohn bezahlt. Die Bruttoarbeitszeit beträgt 2022 deshalb **2'112 Stunden + 62 Stunden Pause** (248 potenzielle Tage * 0.25).

Wir erinnern daran, dass diese 62 Stunden **nicht als Arbeitszeit gelten** und dass sie folglich keine Zusatzlöhne generieren, falls die Arbeitszeit in Bezug auf den GAV überschritten werden sollte.

Unter Bruttoarbeitszeit versteht man die Stunden, die der Arbeitnehmer auf der Baustelle leisten muss, *vor Abzug der Stunden für Ferien, Feiertage, berechnete Absenzen wie Krankheit, Unfall, Militärdienst usw.* leisten muss. Solche Absenzen müssen daher verbucht werden, wie wenn der Arbeitnehmer während diesen gearbeitet hätte.

Die Sozialpartner anerkennen zwei Verrechnungsarten dieser Tage:

- 1) Im Allgemeinen und unabhängig von der Jahreszeit, **zum Ansatz von 8.1 Std.** Dieser Ansatz entspricht der durchschnittlichen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers;
- 2) Mit dem Eintrag der **Anzahl Stunden, die im offiziellen Arbeitszeitkalender** oder im Kalender des Unternehmens, der von der Paritätischen Kommission genehmigt worden ist, vorgesehen sind.

Die gewählte Methode wird ebenfalls für die unberechtigten Absenzen angewandt. Wenn der Einheitssatz von 8.1 angewandt wird, können einem Arbeitnehmer, der im August eine zusätzliche Woche Ferien ohne Bewilligung nimmt, nur 40,5 Stunden abgezogen werden und nicht die Gesamtheit der im Kalender vorgesehenen Stunden, unabhängig davon, ob es sich dabei um mehr oder weniger Stunden handelt.

► **Der Arbeitszeitkalender der Sozialpartner:
allgemeine und umfassende Informationen, an die Unternehmen anzupassen.**

Es muss betont werden, dass die Berechnung im Arbeitszeitkalender der Sozialpartner die Gesamtheit **der möglichen Arbeitstage** erwähnt, ohne Abzug des Anspruchs auf Ferien, die je nach Alter des Arbeitnehmers variieren und innerhalb des Unternehmens nicht einheitlich bezogen werden. In der individuellen Berechnung sind daher die effektiv auf der Baustelle verbrachten Tage zu berücksichtigen.

Ausserdem **ist die Pause während den Ferien sowie anderen berechtigten oder unberechtigten Absenzen nicht geschuldet**. Der Arbeitszeitkalender der Sozialpartner oder derjenige eines Unternehmens ist ein Beispiel, das an die spezifische Situation jedes Arbeitnehmers angepasst werden muss.

Zur Erinnerung

► Die **Pause** und die **Reisezeit** sind nicht Bestandteil der massgebenden Arbeitszeit und berechtigen folglich **nicht zu einer Lohnzulage (Art. 23, Absatz² LMV)**. Berücksichtigen Sie dies bitte beim Erstellen Ihrer Abrechnung betreffend die Überstunden.

Beispiel: 50 Stunden während einer Woche geleistet

./Reisezeit	5 Std.
./Pausen: (5*0,25)	1,25 Std.
Massgebendes Total	43.75 Std.

2.2 Wöchentliche Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beläuft sich in der Regel auf

- mindestens 37.5 Stunden (5 x 7.5 Stunden) und
- höchstens 45 Stunden (5 x 9 Stunden).

Die PBK können von diesen Grenzwerten abweichen, wenn Witterungsbedingungen oder geografische Bedingungen dies rechtfertigen. So sieht die PBK in ihrem Arbeitszeitkalender Arbeitszeiten zwischen 37 und 47 Stunden inklusive Pausen vor.

Die Schweizer Sozialpartner haben spezifische Bestimmungen für diejenigen Unternehmen vorgesehen, die im Sektor *Belagseinbau* tätig sind. Diese sind für das Wallis nicht direkt anwendbar. Die Abweichungsmarge darf nämlich die von der lokalen PBK festgelegten Maxima und Minima nicht über- oder unterschreiten. Die Walliser PBK weicht in Berücksichtigung der kantonalen klimatischen und geografischen Besonderheiten bereits von den allgemeinen Bestimmungen ab.

2.3 Arbeitszeitkalender

2.3.1 Allgemeines

Gemäss Art. 25, Abs. 1 LMV müssen die Betriebe bis spätestens auf Ende des Jahres für das folgende Jahr einen Arbeitszeitkalender erstellen. Sie können dabei den klimatischen und geographischen Verhältnissen Rechnung tragen und wenn nötig von der wöchentlichen Arbeitszeit abweichen.

- Diese darf jedoch die von der PBK in ihrem eigenen Arbeitskalender festgelegte Höchstdauer nicht überschreiten.

2.3.2 Genehmigung durch die PBK

Die Arbeitszeitkalender müssen der PBK bis spätestens Ende Februar unterbreitet werden. Wenn kein betrieblicher Arbeitszeitkalender vorliegt, ist der Kalender der Sozialpartner ausschlaggebend.

- ▶ Gemäss einer konstanten Praxis werden Wochenstunden von weniger als **37** Stunden – Pausen inbegriffen – nicht angenommen. **Ausnahme:** wenn der ausgeglichene Lohn zur Anwendung gelangt, ist es möglich, Tage ohne Arbeitsstunden einzufügen. In diesem Fall gelten diese Tage zusätzliche zum Ferienanspruch als Kompensationstage. Die Ferien bilden nämlich Bestandteil der Bruttoarbeitszeit und müssen anhand der vom Unternehmen gewählten Lösung verbucht werden [siehe Punkt 2.1 Ziffern 1 und 2]

2.3.3 Nachträgliche Änderungen

Namentlich aufgrund von Arbeitsmangel, ungünstigen Witterungsbedingungen oder technischen Pannen kann der Betrieb jederzeit seinen Kalender ändern. Diese Möglichkeit besteht entweder für den gesamten Betrieb oder ausschliesslich für gewisse Baustellen.

In diesem Fall kann die Arbeitszeit wöchentlich von 0 bis 48 Stunden erreichen.

Wenn der ausgeglichene Lohn jedoch nicht zur Anwendung gelangt, muss ein formelles Verfahren eingeleitet werden, damit die Änderung des Arbeitszeitkalenders ihre Wirkung entfaltet (Art. 25 Abs. 3^{bis} LMV). Der Arbeitszeitkalender kann ausserdem nicht rückwirkend geändert werden und muss den Arbeitnehmern an einem geeigneten Ort zur Konsultation zur Verfügung stehen (siehe Punkt 3.4).

3. Flexibilität

3.1 Ausgeglichener Monatslohn – Berechnung und Allgemeines

Es ist absolut unumgänglich, für die ganzjährige Arbeitszeit, den ausgeglichenen Lohn anzuwenden.

Da die Pause in der Arbeitszeit inbegriffen ist, erhält man den ausgeglichenen Lohn, indem man den Stundenlohn mit 181 Stunden multipliziert.

- ▶ Dabei handelt es sich allerdings um einen Durchschnittswert. Zur Angabe der positiven oder negativen Stunden sowie zum Erstellen einer Schlussabrechnung am Ende des Jahres oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist es zwingend notwendig, eine Abrechnung über die tatsächlich gearbeiteten Stunden, beziehungsweise über die berechtigten Absenzen und Pausen zu führen.

Mindestlöhne 2022 : Basis 181 Std. (176 Std. + 5 Std. Pausen* pro Monat)

Klasse	V	Q	A	B	C
Monatslohn	6'416.45	5'873.45	5'665.30	5'285.20	4'841.75

- ▶ Sie haben sicher festgestellt, dass die Löhne höher sind, als die im LMV eingetragenen Minimallöhne. Diese Differenz erklärt sich dadurch, dass auf schweizerischer Ebene die Pause nicht bezahlt ist (dies ist auch in vielen Kantonen der Fall).

Die Berechnung erfolgt also folgendermassen:

- Minimallohn LMV Klasse V= (35.45*176)	6'239.20
- ¹⁾ Zu bezahlende Pausen (1.25 x 4= 5 Std. *35.45)	177.25
Total : + -	6'416.45

¹⁾Berechnung der Pausen

[Es handelt sich um eine theoretische Berechnung. Wenn der Arbeitnehmer nämlich arbeitsunfähig ist oder ohne eigenes Verschulden aus anderen Gründen abwesend ist, hat er kein Anrecht auf diese Entschädigung, die nur geschuldet ist, wenn er auf der Baustelle arbeitet]

Die Berechnung ist aufgerundet, denn diese hängt vom Ferienanspruch ab (5 oder 6 Wochen).

Die Feiertage haben eine unbedeutende Auswirkung: 8 Feiertage x 0.25 ergeben 2 Stunden auf ein Jahr; in Monaten ausgedrückt ergibt dies weniger als 7 Minuten.

Die Berechnung ist folgende: 52.14 Wochen multipliziert mit 5 Arbeitstagen ergeben 260.7 Tage. Von diesem Total werden 25/30 Ferientage abgezogen. Somit erhält man 235.7/230.7 effektive Tage.

Dieser Betrag wird mit 0.25 multipliziert, was der ¼ Stunde Pause entspricht und durch die Anzahl Monate (12) dividiert. Dadurch erhält man pro Monat einen Durchschnitt von 4.91/4.80 Stunden. Zur Vereinfachung der Berechnung wird die Zahl 5 berücksichtigt.

- ▶ Bekanntlich wird die Mehrheit der Arbeitnehmer nicht mehr für ein volles Jahr eingestellt. Die Anwendung des ausgeglichenen Lohnes ist daher etwas komplexer, namentlich hinsichtlich der Bezahlung von Ferien- und Feiertagen.

Wie weiter oben erwähnt, entsprechen 2174 Stunden den Bruttostunden inklusive Pausen, Ferien und Feiertage. Zudem verbietet das Obligationenrecht die Ferien durch Geldleistungen zu ersetzen (OR Art. 329d, Abs. 2).

Die vom Arbeitnehmer auszuführenden Nettostunden entsprechen folgender Rechnung:

Arbeitnehmer von < 20 und > 50 Jahren

$$2174 - ((\text{Ferien} = 243 + \text{Feiertage} = 52.50 + {}^1\text{Pausen} = 54.50))$$

$$({}^1248 \text{ Tage} - 30 \text{ Ferientage} = 218 \text{ Tage} * 0.25)$$

$$= 1'824 \text{ Std.}$$

Arbeitnehmer von > 20 und < 50 Jahren

$$2174 ((\text{Ferien} = 202,5 + \text{Feiertage} = 52.50 + {}^1\text{Pausen} = 55.75))$$

$$({}^1248 \text{ Tage} - 25 \text{ Ferientage} = 223 * 0.25)$$

$$= 1'863.25 \text{ Std.}$$

In der Stundenabrechnung müssen die berechtigten Absenzen (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst), die nicht auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen sind, sowie die bezogenen Ferien und Feiertage gemäss der gewählten Methode (Einheitssatz von 8.1 Std. für Ferien und andere Absenzen oder tatsächlicher Arbeitszeitkalender) verbucht werden.

Leider stellt man fest, dass in der Schlussabrechnung immer wieder Probleme auftreten. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Arbeiter ihre Tätigkeit während einer Zeitspanne ausführen, in welcher unser Arbeitszeitkalender eine wöchentliche Arbeitszeit vorsieht, die weit über dem vertraglichen Durchschnitt liegt (47 Stunden gegenüber 41.75 Stunden inkl. Pausen (vorher 40.5 Std.).

Somit figurieren auf der Monatsabrechnung nur wenig zu kompensierende Überstunden. Es können in Wirklichkeit nur 12 Überstunden ausgeführt werden (max. 50 Std. -> 3 Überstunden * 4 Wochen). Deshalb zieht der Arbeitgeber oft zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gutem Glauben die nicht kompensierten Überstunden in Betracht und bezahlt sie. Der Arbeitnehmer erhält aber für die Monate, während welchen er vermehrt im Einsatz stand, nur den Lohn, der 41.75 Stunden inkl. Pausen pro Woche (vorher 40.5 Std.) bzw. 181 Stunden pro Monat entspricht (vorher 176 Std.).

► **Ungerechtfertigte Absenzen**

Es kommt oft vor, dass Arbeitnehmer ohne die Zustimmung ihres Arbeitgebers zusätzliche Ferien beziehen. Damit diese Stunden vom Total der vom Arbeitnehmer zu leistender Arbeitszeit abgezogen werden können, muss der Vermerk « *ungerechtfertigte Absenzen* » angebracht werden.

Andernfalls muss angenommen werden, dass der Arbeitgeber diesen zugestimmt hat. Daraus kann sich folgende Konsequenz ergeben: Wenn der Arbeitnehmer auf Jahresende nicht die auszuführende Bruttoarbeitszeit ausgeführt hat, muss ihm der Arbeitnehmer gemäss dem Verzugsprinzip die fehlenden Stunden zahlen.

► **NB.** Auch wenn der Arbeitnehmer über einen positiven Feriensaldo verfügt, kann er die Daten seiner Ferien nicht selber bestimmen. Gemäss OR muss der Arbeitnehmer konsultiert werden, aber der Entscheid liegt aufgrund der Erfordernisse des Unternehmens beim Arbeitgeber.

► **Beispiel**

Angenommen, ein Arbeitnehmer führt in einer Woche 50 Stunden aus, während der Kalender der Sozialpartner 47 Stunden vorsieht: Es werden also 3 zu kompensierende Überstunden verbucht. Dem Arbeitnehmer sind jedoch nur 41.75 Stunden (inkl. Pausen) bezahlt worden.

Dieses Beispiel weist deutlich auf die Problematik eines nur für die Sommermonate angestellten Arbeiters hin. In diesem Fall arbeitet er zu keinem Zeitpunkt weniger als die durchschnittlich vorgesehene Zeit, welche die während den guten Monaten mehr ausgeführten Stunden kompensieren sollten.

Damit Unstimmigkeiten und Streitigkeiten vermieden werden können, empfehlen wir Ihnen folgendes Vorgehen:

Bei der Erstellung der Abschlussrechnung ermitteln Sie die jeden Monat ausgeführten Gesamtstunden und multiplizieren diese mit dem Stundentarif. Zum so erhaltenen Betrag zählen Sie die Ferien- und Feiertagsentschädigungen dazu. Auf diesen zwei kumulierten Beträgen gewähren Sie einen 13. Monatslohn. Zum Schluss bringen Sie von diesem Betrag die ausgeglichenen Löhne in Abzug, die als sog. *Lohn-Vorbezüge* bezeichnet werden könnten.

3.2 Ausgeglicherer Monatslohn und unbefristeter Arbeitsvertrag

3.2.1 Überstunden

Wenn die zwei Bedingungen - Zahlung eines ausgeglichenen Monatslohns und Anstellung mit unbefristetem Arbeitsvertrag - erfüllt werden, kann der Arbeitgeber die **Arbeitszeit bis auf 50 Stunden** erhöhen, ohne irgendwelche Entschädigungen zu bezahlen. (Die Schweizer Lösung dagegen fordert die Zahlung eines Zuschlags ab der 48. Arbeitsstunde und führt zudem sowohl die monatlichen als auch die jährlichen Höchstwerte ein!).

Diese Stunden müssen auf der Lohnabrechnung unbedingt separat verbucht und bei Arbeitsmangel aufgrund von ungünstigen Wetterbedingungen oder auf Jahresende für den Aufschub einer Kündigung eingesetzt werden.

- ▶ Aufgrund verschiedener Fragen erinnern wir daran, dass, wenn der ausgeglichene Lohn angewandt wird, sämtliche Stunden, die 181 Stunden monatlich übersteigen - welche gemäss LMV oder GAV im Stundenlohn zu bezahlen sind - separat verbucht und während der Wintersaison ausgeglichen werden können. Es handelt sich dabei um Überstunden im eigentlichen Sinn, Reisezeit über 30 Minuten, Zeitzuschläge, eventuell Stunden aufgrund regelmässiger Abendarbeit und eventuell Pausen für Monate..., in denen die Anzahl Arbeitstage über dem Durchschnitt liegt.

3.2.2 Änderung des Arbeitszeitkalenders

Der Arbeitszeitkalender des Betriebes – wenn dieser von der paritätischen Kommission homologiert worden ist – oder derjenige der Sozialpartner, kann geändert bzw. reduziert werden. Die schriftliche Form ist dafür nicht notwendig.

Die Arbeitnehmer müssen vor der Einführung solcher Massnahmen konsultiert werden. Es handelt sich ausschliesslich um die Abschrift der im OR festgehaltenen Bestimmungen.

Mit anderen Worten: Der Betrieb kann aufgrund von schlechten Wetterbedingungen oder mangelnder Aufträge seinen Arbeitnehmern frei geben, ohne wegen fehlender Arbeit in Verzug zu geraten – d.h. diese bezahlen zu müssen – und die entsprechenden Stunden im Jahreszeitplan wie effektiv ausgeführte Stunden abrechnen. Diese Lösung erlaubt es, die Schlechtwetter-Arbeitslosigkeit nicht in Anspruch zu nehmen und die dadurch entstehenden Kosten für vermehrten Zeit- und Geldaufwand zu überbrücken. Zudem handelt es sich ebenfalls um eine interessante Alternative, wenn die ungünstige Wetterlage einen produktiven Einsatz verhindert, wie z.B. bei Regen.

3.2.3 Kompensation der Stunden

Wenn der Arbeitsvertrag nicht aufgelöst ist hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die im Verlaufe des Jahres akkumulierten Überstunden bis Ende April des folgenden Jahres ohne Zuschläge zu kompensieren. Nach diesem Zeitpunkt müssen die Stunden mit 125 % vergütet werden.

3.2.4 Auflösung des Arbeitsvertrages

Bei der Erstellung der Schlussabrechnung, d.h. bei Beendigung der Arbeitsbeziehungen muss der Arbeitgeber einen Bruttodurchschnitt (inkl. Pausen, Ferien, Feiertage, Krankheit) von 41.75 Stunden wöchentlich ausgeführt haben. Alle diesen Durchschnitt übersteigenden Stunden müssen unbedingt mit einem Lohnzuschlag von 25 % vergütet werden.

Es musste jedoch festgestellt werden, dass Arbeitnehmer häufig eine Vielzahl Überstunden ausführen und nicht die Gesamtheit ihrer Ferien beziehen. Mit diesem Vorgehen wird jedoch die aufgrund der bereits eingeführten Flexibilität beabsichtigte Kündigungsverzögerung nicht erzielt!

Die eingeführte Strafe zwingt zum Abbau der Überstunden und zum Anspruch auf Ferien vor Beendigung der Kündigungsfrist. Andernfalls entstehen den Unternehmen nur unnötige Kosten. Es ist deshalb wichtig, das rechtliche Grundprinzip nicht aus den Augen zu verlieren, denn dieses verbietet ausdrücklich, dass Ferien in Geld bezahlt werden. Die Ferien haben eine rechtmässig entschädigte Ruhepause zum Ziel und sollen dem Arbeitnehmer kein zusätzliches Einkommen bringen.

► **Beispiel (fiktiv - NB:** In diesem Beispiel werden die Besonderheiten 2022 nicht berücksichtigt. Es kann also nicht mit der offiziellen Arbeitszeit kontrolliert werden, da nur die Vorgehensweise und die dazugehörigen Berechnungen erklärt werden.)

Ein Arbeiter nimmt am 1. März die Arbeit auf. Er kündigt seinen Vertrag oder erhält seine Kündigung auf Ende Dezember. Bei der Erstellung der Schlussabrechnung wird festgestellt,

- dass er 1700 effektive Stunden (davon Pausen 45 Std. und Reisezeit 100 Std.) ausgeführt hat
- dass er 2 Wochen Ferien bezogen hat
- dass er während 1 Woche krank war

Angesichts dieser Tatsache und gemäss der gewählten Methode (für dieses Beispiel wurde die Lösung der Absenzen und Feiertage zu 8.1 Std. gewählt) wird die Berechnung wie folgt ausgeführt:

Zusätzlich zu den 1700 ausgeführten Stunden kommen einerseits

- **die bezogenen Ferien**, d.h. 81 Stunden (10 Tage * 8.1)
- **die nicht bezogenen Ferien**, d.h. 87.75 Stunden (10.83 Tage * 8.1)
(Anzahl für 10 Monate: $10 \cdot 25 / 12 = 20.83$ Tage * 8.1 = 168.75 Stunden)
- **die Krankheitstage**, d.h. 40.5 Stunden (5 Tage * 8.1)

NB: Es geht hier darum, die Abrechnung zu erstellen, um festzustellen, ob Überstunden aufgrund der jährlichen Bruttozeit ausgeführt worden sind. Die 5 Tage Krankheit sind daher zu berücksichtigen (nicht zu verwechseln mit der Berechnung des Anspruchs auf Lohnzahlung, der im Krankheitsfall ab dem 2. Tag beginnt.)

- **die Feiertage:** 56.7 Stunden im Beispiel (7 Tage * 8.1)

für ein Total von 1965.95 ausschlaggebender Stunden.

Die vom Kalender für die 10-monatige Aktivität von März bis Dezember vorgesehenen Tage - inklusive Feiertage, denn diese sind Teil der Bruttozeit - betragen 213 (180.17 Arbeitstage + 5 Krankheitstage + 20.83 Ferientage + 7 Feiertage).

Um die Anzahl Bruttostunden zu erhalten, die der Arbeitnehmer hätte ausführen müssen, genügt es, diese Zahl mit dem Tagesdurchschnitt (8,35 Stunden für die Arbeitstage und 8.1 Stunden für die Krankheitstage, die Ferientage und die effektiven Feiertage) zu multiplizieren. Man erhält somit 1770.35 Stunden.

In diesem etwas extremen Fall hätte der Arbeitnehmer Anspruch auf die Zahlung von 195.60 Stunden, davon

1. 50.6 Std. zu 125 % (195.6 \cdot 125 % = 244.5 Std. \cdot 125 % = 305.625 Std.)
¹Achtung! Es wird nur die Reisezeit real entschädigt, das heisst unter Abzug der 30' zulasten des Arbeitnehmers).
2. 145 Std. zu 100 %

Der Arbeitgeber hat ihm aber einen ausgeglichenen Lohn von 181 Stunden ausbezahlt, d.h. die Überstunden sind nicht entschädigt worden.

Schlussfolgernd hätte der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer während 23 Tagen weiterhin in seinem Dienst behalten und somit die Kündigung und das Eingreifen der Arbeitslosenversicherung aufschieben können!!!

► **Denken Sie daran**, dass der Ferienanspruch auf Ende des Dienstverhältnisses – im vorliegenden Fall im Dezember – vollständig erschöpft sein muss. Wenn dies nicht der Fall ist, müssten nicht bezogene Ferientage zum Stundenlohn bezahlt werden (d.h. Anzahl nicht bezogene Tage * 8.1 * Stundenlohn).

3.3 Ausgeglichener Monatslohn und befristeter Arbeitsvertrag

Im Bewusstsein, dass die ganzjährige Arbeitszeit nicht das allumfassende Wundermittel gegen die Winterarbeitslosigkeit darstellt und in Anbetracht der Eigenart der Betriebe in Berggebieten haben wir für diese Kategorie eine besondere Lösung ausgearbeitet.

Das unter Punkt 3.2 erwähnte System in Sachen Überstunden, Änderung des Arbeitszeitkalenders, Ende des Arbeitsverhältnisses, ist auch unter Pkt. 3.2.1, 3.2.2 und 3.2.4 anwendbar.

3.3.1 Kompensation der Stunden

Die Überstunden müssen bis spätestens am 31. Dezember des laufenden Jahres kompensiert sein, andernfalls müssen diese mit einem Zuschlag von 25 % entschädigt werden.

Es ist deshalb empfehlenswert, auf Ende September eine Analyse der Lage durchzuführen, damit abgeklärt werden kann wie die akkumulierten Überstunden kompensiert werden können. Wir sind überzeugt, dass eine solche Voraussicht den Ausgleich der positiven Stunden vor dem schicksalhaften Datum erlauben wird.

- ▶ Für diese Art von Anstellung muss der Begriff *Vertragsverlängerung* vom *Anspruch auf Zuschlag* differenziert werden. Sollten auf den 31. Dezember ein positiver Saldo bestehen, haben Sie die Möglichkeit, den Vertrag für eine kurze Zeitspanne zu verlängern oder in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umzuwandeln. Der Arbeitnehmer wird dadurch die Arbeitslosenkasse nicht in Anspruch nehmen.

Die Überstunden auf den 31. Dezember generieren jedoch zwangsläufig einen Zuschlag von 25 %.

3.4 Stundenlohn

3.4.1 Überstunden

Für die im Stundenlohn bezahlten Arbeitnehmer oder die Personen, die bei einer Temporärfirma unter Vertrag stehen ist das System von Artikel 26 LMV anwendbar. Dieser hält folgendes fest:

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschritten wird, müssen die über diese Begrenzung hinaus ausgeführten Stunden auf Ende des Monats mit einem Geldzuschlag von 25 % bezahlt werden.

Die zwischen der vorgesehenen Arbeitszeit und den 48 Stunden ausgeführten Überstunden können auf den folgenden Monat übertragen werden, sofern sie die Grenze von 25 Stunden monatlich und 100 Stunden jährlich nicht überschreiten. Alle diese Begrenzungen übersteigenden Stunden müssen im Verlaufe des Monats ohne Zuschlag bezahlt werden.

Die übertragenen Stunden müssen durch eine Freizeit von gleicher Dauer spätestens Ende April des folgenden Jahres kompensiert sein.

► **Achtung**

Artikel 26 LMV und seine Bestimmungen, welche spezifisch die Überstunden behandeln, haben Vorrang vor Artikel 24 und insbesondere dessen Absatz 2, der eine wöchentliche Arbeitszeit von 40.5 Stunden vorsieht.

Wenn der Arbeitgeber also diese Begrenzung übersteigt und keine Stunden auf den folgenden Monat überträgt, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf Bezahlung dieser Stunden, allerdings im Verhältnis 1/1. Mit anderen Worten: für eine Arbeitszeit über 40,5 Stunden aber unter 48 Stunden muss kein Zuschlag bezahlt werden.

3.4.2 Reduzierung der Arbeitszeit

Der Arbeitszeitkalender kann jederzeit wegen Arbeitsmangel oder ungünstiger Witterung nach unten angepasst werden. In diesem Fall sind die Modalitäten einschränkender als die für den Fall des ausgeglichenen Lohnes angebotene Lösung:

1. Der Kalender muss abgeändert werden, bevor die Reduzierung eingeführt wird.
2. Die Arbeitnehmer müssen klar informiert worden sein.
3. Die nachzuholenden Stunden müssen im Verlauf des Jahres geleistet werden. Nach dieser Frist werden sie verbucht (Arbeitgeber in Verzug).

Der Kalender ist nicht formell geändert wenn:

1. Der Ausfall durch bestehende Überstunden kompensiert werden kann.
2. Der Arbeitsausfall während des laufenden Monats kompensiert werden kann.
3. Die Differenz zur ursprünglich vorgesehenen Anzahl Stunden weniger als 10 Einheiten beträgt.

3.5 Vorbehalt

Diese eingeführte Flexibilität kann selbstverständlich nur von Betrieben angewandt werden, die den Gesamtarbeitsvertrag vollumfänglich einhalten.

3.6 Arbeitszeit: Errechnung der Pausen und der Reisezeit

Die Pausen und die Reisezeit sind nicht Teil der Abrechnung (Art. 23 LMV).

► **Entschädigung der Reisezeit [Definition: Punkt 5, Seite 25]: Möglichkeiten**

1. Die Reisezeit ist nicht Teil der Arbeitszeit; diese muss jeden Monat entschädigt und in einer separaten Rubrik erfasst werden.
2. Das Unternehmen verbucht die Reisezeit und kompensiert diese zu einem späteren Zeitpunkt. Die Reisezeit wird damit de facto zur Arbeitszeit. Wenn die effektive Arbeitszeit mit der Reisezeit zusammen 50 Stunden in der Woche übersteigt, gelangen das Arbeitsgesetz und seine Ergänzungen zur Anwendung.

4. Pause

4.1 Vergütung

Die Pause wird im Stundenlohn bezahlt. (+ Ferien/Feiertage und 13. Lohn)

► Auswirkungen auf den Monatslohn

Für die Arbeitnehmer im Monatslohn entspricht der Bruttolohn dem Grundlohn, zu dem die effektiven Pausen von ¼ Std. auf der Baustelle hinzugerechnet werden:

$$\text{monatlicher Bruttolohn} = \text{Grundlohn} \\ + \left(\frac{1}{4} \text{ Std. Pause pro Arbeitstag} * \text{Stundenlohn} + \text{Ferien} + 13. \right)$$

4.2 Die verschiedenen Möglichkeiten

► Pausen und Überstunden

Wenn die Pause zum Stundenlohn entschädigt wird, ist diese zwar in der Arbeitszeit inbegriffen, ist aber trotzdem nicht Bestandteil der Arbeitszeit. Somit dürfen pro Woche, nach der gesetzlichen Begrenzung für die Zahlung der Überstunden, d.h. 50 Stunden, die Pausen von ¼-Std. nicht dazugerechnet werden.

Beispiel:

Ein Arbeiter arbeitet während 5 Tagen und seine Arbeitszeit beträgt in der Woche insgesamt 52 Stunden. Die Abrechnung wird folgendermassen erstellt: 5 Tage x 0.25 Pause = 1.25 Std., die abzuziehen sind. Folglich hat der Arbeiter nur Anspruch auf einen Zuschlag von 25 % für ¾ Stunden.

► Ferien, Feiertage und andere Absenzen

Die Pause ist während den Ferien sowie anderen berechtigten oder unberechtigten Absenzen nicht geschuldet.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist in der letzten Novemberwoche, also 5 Tage, in den Ferien.

Die Abrechnung sieht folgendermassen aus:

- Methode 1 (Einheitssatz) = 5 x 8.1 Std. (8.35 Std. ./ . Pause 0.25 Std.), also 40.5 Std. abzurechnen
- Methode 2 (Arbeitszeit des Kalenders), 39.50 Std. ./ . Pause 1.25 = 38.25 Std.

Die Wahl der Methode erfolgt zu Beginn des Jahres und ist für die gesamte Periode massgebend.

► **Annualisierung der Arbeitszeit – ausgeglichener Lohn**

Berechnung

Da die Pause in der Arbeitszeit inbegriffen ist, erhält man den ausgeglichenen Lohn, indem der Stundenlohn mit 181 Std. multipliziert wird (176 Std. LMV + 5 Std. Pause pro Monat).

Beispiel: Ausgeglicher Lohn für einen Arbeitnehmer der Klasse A: Fr. 31.30 * 181 = Fr. 5'665.30.

5. Reisezeit

Gemäss Art. 54 LMV muss die 30 Minuten übersteigende tägliche Reisezeit zusätzlich zum vertraglich vereinbarten Lohn vergütet werden. Es ist jedoch nicht möglich, pauschal ½ Stunde pro Tag abziehen. Es kann nur die **tatsächliche Reisezeit**, die 30 Minuten oder weniger beträgt, abgezogen werden.

Die Reisezeit wird in der Überstundenberechnung nicht in Betracht gezogen.

Nehmen wir das Beispiel eines Arbeitnehmers, der 46 effektive Stunden auf der Baustelle arbeitet und zusätzlich 5 Stunden Reisezeit hat [1 Stunde pro Tag]. Ihm sind 48,5 Stunden zu bezahlen, und zwar ohne Zuschlag.

Das Anrecht des Arbeitnehmers wird folgendermassen berechnet:

- 46 effektive Arbeitsstunden + 2,5 Stunden Reisezeit sind zu entschädigen [gemäss Artikel 54 gilt die Reisezeit im Sinne des Artikels 24, der die Grenzwerte enthält, nicht als Arbeitszeit, und die ersten 30 Minuten gehen zulasten des Arbeitnehmers.]

(Im Rahmen des ausgeglichenen Lohnes und bezüglich der Flexibilität verweisen wir auf den Punkt 3.6, welcher die den Unternehmen angebotenen Möglichkeiten zur Berechnung der Reisezeit aufzeigt.)

- ▶ Der Chauffeur, der z.B. andere Arbeiter auf eine Baustelle zu fahren hat, muss dagegen ab der ersten Minute dafür entschädigt werden. In Anbetracht der erhöhten Verantwortung des Chauffeurs und der während der Fahrzeit entfalteten Aufmerksamkeit ist diese Entschädigung berechtigt.

6. Lohnklassen für "Mineure"

Der Mindestlohn für Mineure, die im Besitze eines Sprengausweises sind, ist wie folgt festgelegt:

Sprengausweis A:	Lohnklasse A , ein Lohn von Fr. 31.30
Sprengausweis B:	Lohnklasse A , ein Lohn von Fr. 31.30
Sprengausweis C:	Lohnklasse Q , ein Lohn von Fr. 32.45

7. Maschinisten

Der vermehrte Einsatz von Maschinen erfordert eine angemessene Bezahlung entsprechend der erhöhten Verantwortung des Arbeitnehmers. Die Sozialpartner haben deshalb beschlossen, die Löhne aufgrund der Ausweiskategorien festzulegen.

Für Arbeitnehmer, die ihren Ausweis nach dem 31. Dezember 2005 erhalten haben, werden nachstehend erwähnte Bestimmungen angewandt:

- ▶ **Ausweis M1:** Klasse **B**
- ▶ **Andere Ausweise:** Klasse **A**

Diese Massnahme zieht die Tatsache in Betracht, dass der Ausweis der Kategorie M1 nur einen viereinhalb Kurs + Prüfung benötigt.

- ▶ Die Möglichkeit, im Falle einer Doppelaktivität, einen spezifischen Arbeitsvertrag abzuschliessen bleibt noch immer offen. Die Vertragsgültigkeit hängt weiterhin von seiner schriftlichen Form und der Genehmigung durch die zuständige paritätische Berufskommission ab.

8. Anspruch auf den Lohn der Klasse Q (Art.42 LMV)

Artikel 42 LMV, vervollständigt durch Artikel 2 des Anhangs 15, schreibt vor, dass für den Anspruch auf den Lohn der Klasse Q neben dem von der SVK anerkannten Berufsdiplom eine 3-jährige Tätigkeit auf Schweizer Baustellen erforderlich ist. Es ist klar erwähnt, dass die Lehre als Tätigkeit anerkannt wird. Das Bundesgericht hat einen kantonalen Beschluss bestätigt, das die Bezugnahme auf Baustellen auf schweizerischem Gebiet als diskriminierend erachtet. Eine Tätigkeit im Ausland zählt somit ebenfalls für die im Artikel 42 LMV festgelegte Frist.

Es muss deshalb auf die Arbeiter mit **ausländischen Diplomen** geachtet werden. Vergessen Sie nicht, dass die Ausbildungen der EU-Länder aufgrund des « Cassis de Dijon-Prinzips » von der Eidgenossenschaft anerkannt werden.

9. Junge Arbeitnehmer nach Erhalt des EFZ oder EBA (Art. 43 LMV)

Die Basislöhne der Lohnklasse Q können direkt nach der Lehre, und dies künftig während 3 Jahren, gekürzt werden. Dasselbe gilt für die neuen Inhaber des EBA. Diese Bestimmungen berücksichtigen den Mangel der jungen Arbeitnehmer an Erfahrung und Produktivität besser.

Die Abzüge betragen höchstens:

EFZ	Basis : Lohnklasse Q	EBA	Basis : Lohnklassen C und A
1. Jahr nach der Lehre	- 15 %	1. Jahr nach Erhalt des EBA	Integrierung in den Basislohn der Lohnklasse C
2. Jahr	- 10 %	2. Jahr	Klasse A - 15 %
3. Jahr	- 5 %	3. Jahr	Klasse A - 10 %
		4. Jahr	Klasse A - 5 %

10. Lehrlingslohn in der Grundbildung Baupratiker EBA

Die 2-jährige Baupratiker-Ausbildung EBA wurde mit dem Inkrafttreten der neuen Vorschriften und Ausbildungsverordnungen am 1. Januar 2011 geschaffen. Sie endet mit einem eidgenössischen Berufsbildungszeugnis.

Die Integration dieser jungen Menschen in das Berufsleben selbst wird angesichts der erworbenen Fächern mehr als schwierig werden.

Deshalb fordern wir die Unternehmen mit Überzeugung dazu auf, sich auf die 4-jährige (2+2) kantonale praktische Ausbildung zu berufen. Diese vermittelt der Arbeitswelt kompetente Arbeitskräfte. Die praktische Prüfung entspricht nämlich derjenigen des EFZ.

Die Sozialpartner haben beschlossen, dass **der Lohn der Lehrlinge in der Grundbildung EBA** mit der bisherigen praktischen Ausbildung zu vergleichen ist, das heisst 10 % des Lohnes der Klasse Q im ersten und 20 % im zweiten Jahr. Die zwei zusätzlichen praktischen Lehrjahre würden wie bis anhin 30 % im 3. Jahr und 40 % im 4. Jahr der Klasse Q betragen.

- ▶ Nach dem ersten Lehrausbildungsjahr gemäss dem üblichen Zyklus, haben die Jungen, die sich aufgrund eines Misserfolgs oder aus anderen Gründen einer EBA Ausbildung zuwenden, Anspruch auf den Tarif des zweiten Ausbildungsjahres der genannten Ausbildung, d.h. 20 % des monatlichen Lohns der Klasse Q. In der 2-jährigen Lehre zum Baupraktiker EBA sowie in der Praktischen Lehre (2+2) wird das Prämien- und Bonussystem nicht angewandt.

11. Ferienlohn

Die Bezahlung der Ferien- und Feiertage für Arbeiter im Stundenlohn wird durch Auszahlung einer auf dem Stundenlohn errechneten Pauschalentschädigung ausgeführt und variiert je nach Alter des Arbeitnehmers:

- ▶ **16,1 % für Arbeitnehmer unter 20 Jahren und über 50 Jahren**
- ▶ **14,1 % für die anderen.**

▶ **Ferien jeden Monat bezahlt: Achtung Gefahr!**

Durchgeführte Kontrollen ergeben, dass gewisse Unternehmen (deren Zahl stark zurückgeht) diese Entschädigung monatlich mit dem Lohn bezahlen. Dieses Vorgehen ist jedoch ungünstig.

Solange das Arbeitsverhältnis besteht können die Ferien nicht durch Geldleistungen oder andere Bezüge ersetzt werden. Die Rechtsprechung verbietet besonders Klauseln, in welchen festgehalten wird, dass die Ferienentschädigung nicht zum Zeitpunkt des Ferienbezugs bezahlt wird sondern im Gesamtlohn inbegriffen ist.

Das Miteinbeziehen der Ferienentschädigung im Lohn ist nur in besonderen Fällen zugelassen (bei Teilzeit, sehr unregelmässiger Arbeit oder vorübergehender Arbeit). Unter diesen Umständen muss der für die Ferienentschädigung bestimmte Anteil im Arbeitsvertrag deutlich vermerkt werden.

Damit die Entschädigung des Ferienanteils jeden Monat zugelassen wird, müssen die drei oben erwähnten Bedingungen erfüllt werden. Das Bundesgericht hat jedoch eine Bresche geschlagen und weist darauf hin, dass die Forderung des Arbeitnehmers abgelehnt werde, wenn der Arbeitgeber in der Lage ist zu beweisen, dass der Arbeitnehmer - von dem man erwarten darf, dass er sowohl zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses wie auch beim Erhalt jeder Lohnabrechnung - über den Zuschlag im Zusammenhang mit der Ferienvergütung Kenntnis hatte oder hätte haben müssen. Es handelt sich um das Prinzip des guten Glaubens.

Zur Verhinderung von Unannehmlichkeiten empfehlen wir Ihnen dringend, den Ferienlohnanteil zurückzustellen und diesen ausschliesslich beim effektiven Bezug derselben auszubezahlen. Sie könnten sonst aufgrund des Bundesgesetzes Gefahr laufen, Ihren Arbeitnehmern die Ferien zwei Mal zu bezahlen.

12. Kündigungsfrist für Mitarbeiter ab 55 Jahren

Für Arbeitnehmer ab vollendetem 55. Altersjahr, d.h. ab dem Tag ihres Geburtstags, gelten folgende Kündigungsfristen:

- Im 1. Dienstjahr : 1 Monat auf Monatsende (unverändert)
- Im 2. – 9. Dienstjahr: 4 Monate auf Monatsende
- Ab dem 10. Dienstjahr: 6 Monate auf Monatsende

Der Arbeitgeber oder der Vorgesetzte, der sich von einem Arbeitnehmer trennen will, der 55-jährig oder älter ist, muss sich zwingend vor der Entlassung mit ihm unterhalten, um Alternativen zu suchen, die den Beibehalt des Arbeitsverhältnisses ermöglichen. Bei einer Verletzung dieser Bestimmung ist keine Sanktion vorgesehen, da es sich rechtlich gesehen nur um eine Obliegenheit handelt. Der WBV empfiehlt Ihnen jedoch, diese Bestimmung einzuhalten, die in Zusammenhang mit einem gegenseitigen Treueverhältnis steht.

- ▶ Die Fristen während der Probezeit bleiben unverändert. Wenn im Arbeitsvertrag nichts erwähnt wird, beträgt die Probezeit bei der 1. Anstellung 2 Monate (Art. 18 LMV).

13. Anspruch auf Mittagessenentschädigung

Die Entschädigung für das Mittagessen hängt nicht mehr von der Reisezeit, sondern von der Entfernung der Baustelle ab.

Die Mittagessenentschädigung (Fr. 16.--) ist geschuldet wenn die Baustelle **mehr als 7 km** vom Firmensitz (oder Depot) entfernt ist. Der Firmensitz bleibt der Wahl des Unternehmens überlassen, muss aber fest bestimmt werden und kann nicht umständehalber geändert werden.

► **Massgebend ist die effektive Strecke und nicht die Luftlinie!**

Gemäss LMV muss der Arbeitgeber im Rahmen des Möglichen anstelle einer finanziellen Entschädigung für ausreichende Verpflegung sorgen. Wenn Sie daher Ihren Arbeitnehmern ein warmes Essen servieren und die entsprechenden Kosten dafür selbst übernehmen, ist die Mittagessenentschädigung nicht geschuldet.

Der WBV empfiehlt allen Unternehmen die Bezahlung des Mittagessens im Restaurant. Es hat sich nämlich gezeigt, dass sich zahlreiche Arbeiter bei der Gewährung einer Entschädigung „trocken“ verpflegen, um so ihr Einkommen aufzubessern. Die Konsequenz ist eine schlechte Ernährung, die sich auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit negativ auswirkt und zu vermehrten Versicherungsfällen führt.

14. Samstagsarbeit

- **Bedingungen für eine Bewilligung**

Die Samstagsarbeit untersteht auch weiterhin einer Bewilligung. Die etwas erleichterten Bedingungen für eine Bewilligung sind :

1. Arbeiten im Zusammenhang mit der Sicherheit der Baustelle und ihrer Umgebung (Gefahrenrisiko)
2. Dringende und notwendige Arbeiten zur Gewährleistung der Qualität des Bauwerks (Schadenrisiko)
3. Erwiesene ungünstige Wetterlage, welche die Ausführung von vorgesehenen Arbeiten verhinderte
4. Baustellen im Gebirge und/oder besonders einschränkende Gemeindereglemente, wenn strukturelle Massnahmen unproduktiv sind und mit ausdrücklichem Einverständnis der Arbeitnehmer
5. Arbeiten deren Unterbrechung oder Verschiebung Verluste oder Nachteile für das Unternehmen nach sich ziehen (Konventionalstrafe).

Für Fälle gemäss Ziffer 1 bis 4 muss das Unternehmen spätestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn auf der entsprechenden Plattform – www.travaildusamedi.ch – ein begründetes Gesuch einreichen (*eine Anleitung ist beim Sekretariat über info@ave-wbv.ch oder auf der Internetseite www.ave-wbv.ch unter der Rubrik Arbeitgeberverband verfügbar*). Über das Portal des WBV kann ebenfalls durch einen Klick auf die entsprechende Registerkarte direkt auf diese Plattform zugegriffen werden.



- **Zweckdienliche Belege**

▶ Alle Belege, welche einen der oben erwähnten Fälle belegen, bilden Elemente zum Erhalt einer Ausnahmegewilligung. So sind eine Bestätigung des Bauherrn, die Liste der Arbeitnehmer und deren Einverständnis sowie eine allfällige Kompensation Elemente, die für eine Zustimmung der PBK wichtig sind.

Für die oben gemäss Ziffer 5 erwähnten Fälle muss das Unternehmen nicht nur ein Gesuch unterbreiten, sondern auch die Gründe der Verspätung und die in die Wege geleiteten korrigierenden Massnahmen angeben und den Werkvertrag sowie das ausdrückliche Einverständnis der Arbeiter **mindestens 1 Woche vor Arbeitsausführung** einreichen. Für solche Situationen werden pro Baustelle nur zwei Samstage bewilligt.

- **Konsortium**

Bei einem Konsortium muss das federführende Unternehmen die Bewilligung für die Samstagsarbeit beantragen. Ohne eine Ausnahmegewilligung wird die PBK diesem Unternehmen die Sanktion auferlegen, auch wenn es selbst am betreffenden Samstag nicht arbeitet.

▶ **Achtung:** diese Bestimmung ist nicht für **Subunternehmer** anwendbar. Diese müssen persönlich ein Gesuch einreichen, auch wenn die Intervention vom Erstunternehmer verlangt wird.

▶ **Ratschlag:** da es sich um eine Ausnahmeregelung handelt, ist die Samstagsarbeit nicht in der Ausführungsfrist enthalten, die in den Ausschreibungen erwähnt wird. So können die Zusatzkosten für diese Tätigkeit, sofern der Fehler nicht bei Ihnen liegt, verrechnet werden. Wir empfehlen Ihnen jedoch trotzdem, den Bauherrn - oder die Bauleitung - vorgängig auf dieses Element aufmerksam zu machen, um in der Folge Spannungen zu vermeiden.

- Für die am Samstag ausgeführten Stunden muss dem Arbeitnehmer ein Zuschlag von 25 % bezahlt werden. Künftig wird der Zuschlag für die Samstagsarbeit nicht mehr mit anderen Zuschlägen kumuliert. Es wird der jeweils höhere Ansatz verwendet [Artikel 52 Absatz 3].
- Unbegründete Gesuche werden systematisch abgelehnt.
- Die Sozialpartner haben Richtlinien erstellt, damit im ganzen Kanton ein einheitliches Vorgehen gewährleistet werden kann. Verstösse gegen diese Bestimmung werden mit einem Betrag von mindestens Fr. 500.— pro Arbeiter + Kontroll- und Verfahrensspesen geahndet. Bei Rückfällen wird der erwähnte Mindestbetrag verdoppelt. Die Höhe der Bussenbeträge soll eine abschreckende Wirkung haben.
- Die innerhalb der Familie bewilligte Arbeit ist eingeschränkt worden. Künftig können nur noch Arbeiten für Verwandte in direkter Linie ausgeführt werden, was bedeutet, dass Arbeiten für Onkel, Tanten, Neffen und leibliche Vetter verboten sind und exemplarisch sanktioniert werden (siehe Ziffer 18 dieses Dokuments).

15. Arbeitsvertrag

Der Arbeitgeber muss einen Arbeitsvertrag erstellen, der spätestens am Ende der Probezeit von beiden Parteien zu unterzeichnen [Art. 23, Abs. 3 LMV, 9b GAV, 330b, Abs. 1 OR], ist und mindestens folgende Elemente enthält:

- a. Name, Vorname, Geburtsdatum und Wohnort des Arbeitnehmers
- b. Vertragsdauer [bestimmt, unbestimmt, Höchstdauer]
- c. Stellung und Kategorie
- d. Lohn

Mit dieser Verpflichtung sollen sowohl die Sicherheit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber als auch die Klarheit in den vertraglichen Beziehungen garantiert und die Kontrollen erleichtert werden.

16. Arbeitszeitregister [Art. 9 GAV, 73 ArGV]

Die von den paritätischen Kommissionen durchgeführten Kontrollen haben ergeben, dass gewisse Unternehmen keine Tagesrapporte führen und die Arbeitnehmer oder der Polier auf Monatsende ausschliesslich die von ihnen notierten Stunden weiterleiten.

Deshalb ist ein spezieller Artikel im GAV eingeführt worden, der die laufende Erfassung der Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers in Tagesrapporten verlangt. Diese Rapporte müssen folgende Angaben enthalten: Name und Ort der Baustelle, Anzahl der ausgeführten Stunden, Reisezeit.

Die Sozialpartner haben festgestellt, dass diese Regelung noch nicht von allen Unternehmen eingehalten wird, was eine Zuwiderhandlung gegen die arbeitsgesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen darstellt.

Die paritätischen Berufskommissionen haben daher beschlossen, die entsprechenden Unternehmen zu bestrafen. Ohne tägliche Eintragungen ist keine Kontrolle möglich und lässt zudem vermuten, dass gewisse Elemente absichtlich verborgen werden.

In diesem Sinne und um die Gleichbehandlung gewährleisten zu können, müssen Zuwiderhandelnde geahndet werden. Im Streitfall ist der Tagesrapport ein wichtiges Beweisstück und wenn dieses fehlt, sind die vom Arbeitnehmer notierten Stunden ausschlaggebend.

Wir erinnern unsere Mitglieder daran, dass dieser Tagesrapport über Internet <http://www.ave-wbv.ch>, unter der Rubrik *Arbeitgeberpolitik/GAV* erhältlich ist.

17. Nachtarbeit

Das Arbeitsgesetz (ArG) und der LMV sehen diesbezüglich spezifische Bestimmungen vor, die sich decken oder gegenseitig vervollständigen. Gemäss ArG beginnt die Nachtarbeit um 23.00 Uhr und unterscheidet zwei verschiedene Arten von Nachtarbeit: Die vorübergehende und die dauernde Nachtarbeit. Gemäss LMV beginnt die Nachtarbeit um 20.00 Uhr und der Unterschied liegt in einer vorübergehenden Nachtarbeit von weniger als einer Woche oder mehr als einer Woche.

Nachstehend sind die verschiedenen Möglichkeiten zusammengefasst:

► **Vorübergehende Nachtarbeit bis zu einer Woche**

Die Nachtarbeit dauert bis zu einer Woche. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 50%.

► **Vorübergehende Nachtarbeit von mehr als einer Woche**

Die Nachtarbeit dauert mehr als eine Woche, aber weniger als 25 Nächte. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 %.

► **Dauernde Nachtarbeit ab 23.00 Uhr**

1. Entgegen den Erwartungen dauert die Nachtarbeit mindestens 25 Nächte. Der Arbeitnehmer hat ab der 25. Nacht Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10 %. Wenn der Lohnzuschlag für die ersten 25 Nächte ausbezahlt worden ist, kann er nicht mehr in einen Zeitzuschlag umgewandelt werden.
2. Die Nachtarbeit ist im Voraus für 25 Nächte vorgesehen. Der Arbeitnehmer hat ab der 1. Nacht Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10 %.

► **Abendarbeit**

Das ArG führt den Begriff *Abendarbeit* von 20.00 bis 23.00 Uhr ein. Die Letztgenannte benötigt keine Bewilligung vonseiten der zuständigen Dienststelle und die Arbeitnehmer müssen einfach konsultiert werden. Eine Verlängerung von einer Stunde kann bewilligt werden, sofern die Arbeitnehmer in diesem Falle dieser ausdrücklich zustimmen.

Gemäss Bundesgesetz ist für diese Zeitspanne kein Zuschlag geschuldet. Die Sozialpartner haben jedoch in der neuen Fassung des LMV, wie auch in den früheren Fassungen, die Zahlung von Zuschlägen ab 20.00 Uhr beibehalten und diese Zeitspanne in Sachen Entschädigung als Nachtarbeit betrachtet.

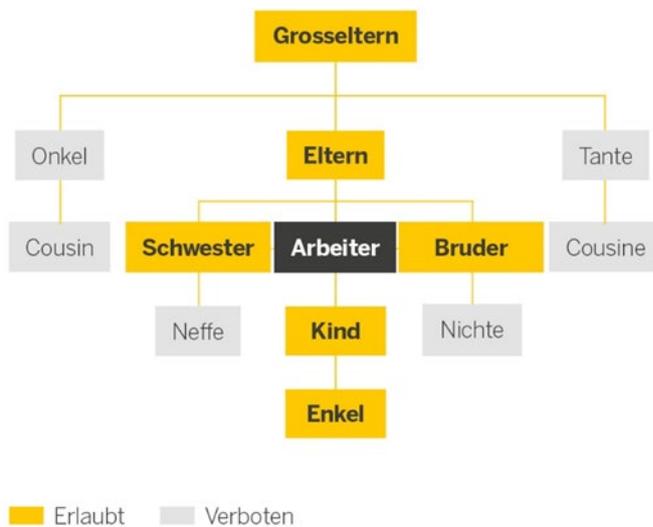
Zudem haben wir ein Rechtsgutachten erstellt, das die Bestimmungen enthält, welche diesbezüglich zur Anwendung gelangen. Dieses Dokument steht ausschliesslich den Mitgliedern des WBV und seinen Partnern zur Verfügung.

18. «Schwarzarbeit»

Artikel 21 GAV ist betreffend die Ausführung von Arbeiten für Dritte durch einen vertraglich gebundenen Arbeitnehmer äusserst restriktiv. Sämtliche Arbeiten sind untersagt, auch wenn der Arbeitgeber sie gestattet.

Die PBK erachtet diese Bestimmung als sachdienlich. Die während der Woche ausgeführte Arbeit, die zudem noch saisonbedingt während der warmen Jahreszeit intensiver ausfällt, erfordert eine wöchentliche Ruhezeit, die vom Arbeitnehmer vollständig genutzt wird, um Unfälle, Krankheiten, ... zu vermeiden. Deshalb kann die PBK nicht akzeptieren, dass die Arbeitnehmer während dieser Ruhezeiten (Samstage, Sonntage, Brückentage, Abende, ...) Arbeiten ausführen. Ausserdem bietet die Branche optimale Leistungen an, die keine Ergänzungen erfordern.

Deshalb hat sie im 2018 ihre Rechtsprechung in Bezug auf Bewilligungen und Sanktionen überprüft. So sind künftig nur noch Arbeiten für Angehörige in direkter Linie wie Brüder, Schwestern, Schwäger, Schwägerinnen erlaubt. Übrige Verwandte sind von dieser Ausnahme ausgeschlossen.



In Bezug auf die Sanktionen wird einem Arbeitnehmer, welcher bei der Arbeit für einen Dritten ertappt wird, im Allgemeinen, mit Ausnahme von aussergewöhnlichen Umständen, eine Busse von CHF 600.—, verbunden mit mindestens CHF 100 für die Verfahrenskosten, ausgesprochen. Wir bitten Sie, Ihre Mitarbeiter über diese Bestimmungen zu informieren.

19. Sanktionen bei Verstössen

Das Reglement, welches die im Fall von Verstössen (Löhne, Arbeitszeiten, Schwarzarbeit, Samstagsarbeit) vorgesehenen Beträge festlegt, ist auf unserer Internetseite www.ave-wbv.ch, Rubrik *Arbeitgeberpolitik* verfügbar.

20. Paritätischer Fonds, kantonaler Berufsbildungs- und Weiterbildungsfonds

20.1 Kantonaler Berufsbildungsfonds

Das kantonale Berufsbildungsgesetz ist 2005 in Kraft getreten. Seither bezahlen die Arbeitgeber einen Beitrag, um hauptsächlich die überbetrieblichen Kurse zu finanzieren. Für das Jahr 2022 beträgt der Beitragssatz 1 ‰ zulasten des Arbeitgebers.

20.2 Kantonaler Weiterbildungsfonds

Aufgrund der Einführung des Bundesgesetzes über die Weiterbildung im Jahr 2014 durch die Eidgenossenschaft hat das Walliser Parlament auf Vorschlag der Regierung beschlossen, einen kantonalen Spezialfonds für die Weiterbildung zu schaffen, um die diesbezüglichen Ziele realisieren zu können.

Für 2022 ist ein Beitrag von 0.01 ‰ zulasten der Arbeitnehmer beschlossen worden.

Dem GAV unterstellte Arbeitnehmer, das heisst die Arbeitnehmer der Klassen V, Q, A, B, C

Der unabhängige Paritätische Fonds des Bauhauptgewerbes ist mit dem Inkasso dieser Beträge beauftragt. Es ist beschlossen worden, dass der Beitrag für diese beiden Fonds in der Arbeitgeberkarte und im Berufsbeitrag inbegriffen ist, die bereits von den Arbeitgebern für alle Arbeitnehmer bezahlt werden, die dem GAV des Baugewerbes unterstellt sind. Trotz des Kostenanstiegs wird diese Lösung beibehalten.

Nicht dem GAV unterstellte Arbeitnehmer

Für die nicht dem GAV unterstellten Arbeitnehmer wird hingegen über den Paritätischen Fonds auf der Grundlage der Löhne, die der CAFIB gemeldet werden, ein Beitrag von 1.01 ‰ in Rechnung gestellt. Der Anteil des Arbeitgebers beträgt 1 ‰ und derjenige des Arbeitnehmers 0.01 ‰. Die Arbeitgeber können also 0.01 ‰ zulasten dieser Kategorie von Arbeitnehmern abziehen, was allerdings äusserst geringen Beträgen entspricht. Für einen Jahreslohn von CHF 70'000.— handelt es sich um einen zu steuernden Betrag von 70 Rappen.

Die Unternehmen erhalten 2 verschiedene Rechnungen: Eine für die *Arbeitgeberkarte* und die andere für den *kantonalen Ausbildungsfonds*. Dieses Vorgehen gewährleistet eine bessere Transparenz.

Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer müssen einen Berufsbeitrag bezahlen, der 1% ihres Lohnes entspricht. Der Schuldner dieses Rückhalts ist der Arbeitgeber. Er muss diesen daher vom Lohn in Abzug bringen und dem paritätischen Fonds des Bauhauptgewerbes anweisen.

- ▶ Die Unternehmen, die **nicht Mitglieder des WBV sind**, erhalten vom Schweizerischen Paritätischen Fonds eine zusätzliche Rechnung. Der Bundesrat ist nämlich der Ansicht, dass sich Nichtmitglieder an den Ausgaben des SBV für die Entwicklung der Konzepte der Aus- und Weiterbildung, für die Umsetzung der entsprechenden Kurse und für die Bildungsförderung zu beteiligen haben.

Folgende Beträge werden erhoben:

(bei der Analyse einer allfälligen Mitgliedschaft zu berücksichtigen)

- Pauschalbeitrag von Fr. 240.— pro Jahr für das Unternehmen
- Monatlicher Beitrag von Fr. 1.50 pro Arbeitnehmer

III. SOZIALKASSEN

Zwecks Vereinfachung dient allein der AHV-Lohn als **Berechnungsbasis für die gesamten durch den WBV verwalteten Sozialversicherungen**, inklusive Erwerbsausfallversicherung [Hinweis des SBV – weicht ab].

Für die PKBW und RETABAT ist der AHV-Lohn auf die UVG-Obergrenze limitiert [CHF 148'200 im Jahr 2022]. Für den Erwerbsausfall im Krankheitsfall ist der AHV-Lohn auf das von den AVB unserer Partnersversicherer vorgesehene Maximum begrenzt [CHF 300'000 im Jahr 2022]. Der Lohn von Jugendlichen unter 18 Jahren ist nicht der AHV, jedoch der Erwerbsausfallversicherung und dem Berufsbeitrag unterstellt.

Um definieren zu können welche Entgelte Teil des massgebenden AHV-Lohns sind, beziehen Sie sich bitte auf das Memento 2.01 der AHV [Kapitel 10 und 11], das Sie unter folgender Adresse finden: <https://www.ahv-iv.ch/p/2.01.d>.

Unsere Reglemente und Formulare für alle Leistungsanträge, finden Sie auf unserer Internetseite www.ave-wbv.ch.

1. Krankentaggeld

Ab dem 1. Januar 2022 beträgt die Gesamtprämie für eine Karenzfrist von einem Tag 5.10 %. Davon gehen 3.77 % zulasten des Arbeitgebers und 1.33 % zulasten des Arbeitnehmers.

Die Prämie zulasten des Arbeitnehmers entspricht zwingend der Prämie für eine Karenzfrist von einem Tag, **höchstens jedoch 50 % der effektiven Prämie** [Artikel 18 Absatz 3 GAV].

Prämie [auf den AHV-Lohn]	zu Lasten des Arbeitnehmers	zu Lasten des Arbeitgebers	Total Prämie
Arbeitnehmer/innen inklusive Lehrlinge unter 18 Jahren			
Karenzfrist 1 Tag	1.33%	3.77 %	5.10%
Karenzfrist 14 Tage	1.33%	1.77 %	3.10%

Der GAV ermöglicht einen Erwerbsausfallvertrag mit einer Karenzfrist von höchstens 30 Tagen. Der vom WBV verwaltete Kollektivvertrag bietet diese Frist nicht an. Bei einer genauen und sachbezogenen Abwägung der Interessen ermöglichen die beiden Fristen **von 1 und 14 Tagen** gemäss dem Vorstand des WBV jedoch, die meisten unserer Unternehmen, die im Durchschnitt weniger als 20 Versicherte umfassen, am besten zu versichern. Die Möglichkeit der Einführung einer Karenzfrist von 30 Tagen wird allerdings nicht definitiv ausgeschlossen.

Verlängerung der Deckung

Es wird daran erinnert, dass der Walliser GAV eine spezifische Deckung im Fall einer Winterarbeitslosigkeit vorsieht. Aufgrund unserer saisonalen Arbeit haben die Sozialpartner nämlich beschlossen, dass die Arbeitnehmer bei einem krankheitsbedingten Erwerbsausfall gedeckt sein müssen. Die Arbeitslosen sind im Fall einer Krankheit nämlich nur während 30 Tagen durch das AVIG versichert. Danach gilt der Arbeitnehmer als nicht mehr vermittelbar. Wenn er keine Privatversicherung abgeschlossen hat, die relativ teuer ist, verfügt er dann über kein Einkommen mehr, was zu schwierigen Situationen führt.

- ▶ So bleibt der Arbeitnehmer bei einer Entlassung während 120 Tagen nach Ende des Arbeitsverhältnisses versichert [Art. 18 GAV].
- ▶ Die Mutuelle, mit der wir nach einer Ausschreibung einen neuen Kollektivvertrag abgeschlossen haben, versichert die Arbeitnehmer während der Zeit der Arbeitslosigkeit. (max. 730 Taggelder)

Karenzfrist, Krankheit und befristeter Arbeitsvertrag

Dieses Thema verdient einen Kommentar:

Gemäss LMV [Artikel 64] kann ein Unternehmen eine Karenzfrist von bis zu 30 Tagen vorsehen, um von vorteilhafteren Prämien zu profitieren. Das ist an sich nichts Besonderes. Was passiert jedoch, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Ablaufs des Vertrags krank ist und die Karenzfrist noch nicht abgelaufen ist?

Die Lösung sieht folgendermassen aus: Der Vertrag wird nicht verlängert und das Arbeitsverhältnis sowie die Pflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber enden ipso iure. Der Arbeitnehmer muss einen Karenztag übernehmen. Da Artikel 18 GAV den Beibehalt der Versicherung vorsieht und Artikel 64 Ziffer 9 LMV ohne neuen Vorbehalt die Gesamtheit der Leistungen gewährleistet, besteht keine Verpflichtung zur Übernahme noch nicht abgelaufener Karenzfristen.

Die Rechtssubjekte wechseln. Dasselbe gilt für ihre Rechte und Pflichten. Deshalb können keine Bestimmungen eines Vertrags geltend gemacht werden, die andere Einheiten binden.

2. Familienzulagen-Kasse CAFIB

2.1 Prämien

Der Beitragssatz für die Arbeitgeber bleibt für das Jahr 2022 unverändert, und dies unabhängig vom Datum des Inkrafttretens der Änderungen des AGFamZG, die insbesondere grundsätzlich ab dem 1. Januar 2023 Erhöhungen für die Familien- und Ausbildungszulagen vorsehen. Der Satz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist im kantonalen Gesetz für das Jahr 2022 auf 0.3 % festgelegt.

Gegenwärtig hat die WIHK noch nicht entschieden, ob sie gegen die Reform des Parlaments das Referendum ergreifen will.

Aufgrund des Bundesgesetzes sind die selbständig Erwerbenden seit dem 1. Januar 2013 ebenfalls verpflichtet, sich einer Familienzulagenkasse anzuschliessen und Beiträge zu bezahlen.

Prämien [auf den AHV-Lohn]	zu Lasten des Arbeitnehmers	zu Lasten des Arbeitgebers	Total Prämie
Arbeitnehmer/-in ab 18 Jahren [ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Jahr]	0.3 %	3.4 %	3.7 %

2.2 Leistungen (unverändert)

	* CHF/Tag	CHF/Monat
Familienzulage für die ersten 2 Kinder [bis zum vollendeten 16. Jahr**]	9.50	285.00
Familienzulage ab dem dritten Kind [bis zum vollendeten 16. Jahr**]	12.83	385.00
Zulage für die berufliche Ausbildung für die ersten 2 Kinder [vom 16. bis vollend. 25. Jahr]	14.50	435.00
Zulage für die berufliche Ausbildung ab dem dritten Kind [vom 16. bis vollendeten 25. Jahr]	17.83	535.00
Geburts-, Todes und Aufnahmezulage		2'000.00
Zulage bei Mehrlingsgeburt		3'000.00

* im Falle von Arbeitsbeginn im Laufe des Monats

** bis zum vollendeten 20. Jahr wenn das Kind Erwerbsunfähig ist

2.3 Anspruch auf die Zulage

Falls beide Ehepartner berufstätig sind, wird die Zulage dem Ehepartner mit dem höheren Einkommen zugesprochen.

Wenn beide Elternteile Lohnempfänger und nicht verheiratet sind, wird die Familienzulage der Mutter ausbezahlt, ausser es besteht ein beim zuständigen Vormundschaftsamt abgeschlossener Partnervertrag. Wenn die Mutter nicht Lohnempfängerin ist, fällt der Anspruch dem Vater zu.

2.4 Teilzulage

Es werden keine Teilzulagen mehr ausgerichtet, ausser bei einer Anstellung im Verlauf eines Monats. In diesem Fall wird sie auf der Grundlage der Anzahl Tage berechnet (Samstage, Sonntage und Feiertage eingerechnet). Die Tageszulage entspricht 1/30 der Monatszulage, unabhängig vom laufenden Monat [31 Tage oder weniger, falls Februar].

2.5 Ausbildungszulage

Gemäss Gesetzgebung besteht kein Anspruch auf Ausbildungszulagen für die Monate, während denen der Lernende oder der Student einen Lohn von über CHF 2'390 erhält, was bei den Maurerlehrlingen im 3. Jahr der Fall wäre. Um die Ausbildungen im Bauhauptgewerbe zu unterstützen, wendet die CAFIB diese Einschränkung allerdings nicht an. Ausserdem besteht auch Anrecht auf die zusätzliche Zulage, wenn die Berufsbildung vor dem 16. Altersjahr beginnt.

2.6 Beibehalt des Anspruchs

Im Falle eines vom Willen des Lohnempfängers unabhängigen Unterbruchs - Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder anderes - bleibt der Anspruch auf Familienzulagen, ab Einstellung der Lohnzahlung, während dem laufenden und den drei weiteren Monaten bestehen. Für die bereits laufenden Fälle besteht eine Übergangsregelung.

Zur Vermeidung von Doppelzahlungen, müssen uns die Eintritts- und Austrittsdaten systematisch und spätestens innerhalb von 10 Arbeitstagen ab Kenntnisnahme mitgeteilt werden (insbesondere auch die Zeit der Arbeitslosigkeit).

2.7 Administrative Pflichten

Bei der Anstellung oder Wiedereinstellung einer Person, muss den üblichen Unterlagen von der Familienzulagenkasse die zuletzt Familienzulagen bezahlt hat, eine Löschungsbestätigung beigelegt werden.

Wenn die Familie im Ausland ansässig ist müssen uns jedes Jahr Heiratsurkunde und Geburtsschein sowie das Formular E411 zugestellt werden.

3. PKBW | Berufsvorsorge

3.1 Mitgliedschaft

Gemäss dem Gesamtarbeitsvertrag für die berufliche Vorsorge [GVBW] und in Abweichung zu den Bestimmungen des eidgenössischen Gesetzes [BVG] ist die Mitgliedschaft ab dem 1. Arbeitstag und ab dem ersten Franken Lohn obligatorisch.

Es gibt keinen Koordinationsabzug und folglich ist der maximale AHV-Lohn UVG für die Berechnung der Beiträge und der Leistungen massgebend.

Die Reform der Ergänzungsleistungen AHV-IV wirkt sich auf die Vorsorgeeinrichtungen aus, da diese seit dem 1. Januar 2021 den entlassenen Versicherten über 58 Jahren [55 Jahre für die PKBW] die Möglichkeit bieten müssen, ihre berufliche Vorsorge aufrechtzuerhalten, wahlweise nur für das Risiko Tod und Invalidität oder ebenfalls für das Altersguthaben. Folglich müssen Sie künftig zwingend innerhalb von 30 Tagen die Kasse informieren, wenn Sie einen Arbeitsvertrag für Ihre Arbeitnehmer über 55 Jahren auflösen. Für zusätzliche Informationen zu diesem Thema können Sie Artikel 47 des PKBW-Reglements konsultieren.

3.2 Prämien

Beitragssatz und Leistungen bleiben 2022 unverändert:

Prämien [auf den AHV-Lohn, limitiert auf BVG Maximum 148'200]	zulasten des Arbeitnehmers	zulasten des Arbeitgebers	Total Prämie
Arbeitnehmer/-in von 18 – 24 Jahren [ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Jahr]	1.25 %	1.25 %	2.50 %
Arbeitnehmer/-in ab 25 Jahren [ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Jahr]	5.75 %	5.75 %	11.50 %
Option möglich für Zusatzerparnis [Kaderplan]			max 9.00%

3.3 Rentenleistungen

Altersrente [in % des Altersguthaben]	6.80 %
PGRente Kind eines Rentners [in % der Altersrente]	20.00 %

Risikoleistungen Tod und Invalidität

Invalidenrente [in % des koordinierten Lohnes]	25.0%
Rente Kind eines Invaliden [in % des versicherten Lohnes]	5.0%
Witwen- oder Witwerrente [in % des versicherten Lohnes]	15.0%
Waisenrente [in % des versicherten Lohnes]	5.0%

Altersgutschriften

18 – 24 Jahre [nur der Risikobeitrag wird erhoben]	0.00 %
25 – 34 Jahre	5.00 %
35 – 44 Jahre	7.10 %
45 – 54 Jahre	10.70 %
55 – 65 Jahre	12.80 %

3.4 Deckungsgrad

Die vorsichtige Strategie des Stiftungsrats der PKBW zahlt sich besonders dann aus, wenn die Märkte eine stark sinkende Tendenz aufweisen. Sie ermöglicht ebenfalls gute Ergebnisse, wenn sich die Märkte wieder erholen.

Die Pandemie, die im Jahr 2020 an der Börse zu starken Schwankungen geführt hat, beeinträchtigt die Weltwirtschaft heute in geringerem Ausmass oder gar nicht mehr. In der Schweiz ist das Wachstum von gesundheitlichen Unsicherheiten verschont geblieben und weiterhin gut. Das wirkt sich positiv auf unsere Rechnung aus. Wir können Ende November 2021 einen soliden Deckungsgrad von rund 124 % ausweisen, was gegenüber 119.3 % Ende 2020 eine bedeutende Erhöhung darstellt.

3.5 Umwandlungssatz

Aufgrund der seit vielen Jahren ansteigenden Lebenserwartung hatte der Stiftungsrat beschlossen, den Umwandlungssatz ab dem 1. Januar 2021 von 7 auf 6.80 % zu senken. Dieser Satz dient zur Umwandlung des Altersguthabens in eine Altersrente. Er ist deshalb nicht massgebend für einen Versicherten, der seine Leistung in Form eines Kapitals beziehen möchte.

Trotz dieser Reduktion profitieren die Rentner der PKBW immer noch von überdurchschnittlichen Leistungen, da der Umwandlungssatz auf das gesamte Altersguthaben angewendet wird, im Gegensatz zu den meisten anderen Vorsorgeeinrichtungen, die diesen Satz nur auf den obligatorischen Teil anwenden und für den überobligatorischen Teil bedeutend tiefere Sätze vorsehen.

3.6 Zinssatz auf dem Altersguthaben

Wenn die Leistungen der Kasse auf den Finanzmärkten dies erlauben, lässt die PKBW ihre Versicherten davon profitieren.

Um diesen Ansatz längerfristig anwenden zu können, handelt der Stiftungsrat nach strengen, im Voraus festgelegten Kriterien, die auf der Leistung und der finanziellen Kapazität der Kasse beruhen.

So hat die PKBW innerhalb der letzten sieben Jahre viermal einen Zinssatz über dem BVG-Minimum gewährt. Für 2021 sollte dies für die Kasse ebenfalls möglich sein.

4. Frühpensionskasse RETABAT

4.1 Beitrag

Prämien [auf den AHV-Lohn, limitiert auf BVG Maximum 148'200]	zulasten des Arbeitnehmers	zulasten des Arbeitgebers	Total Prämie
Arbeitnehmer/-in ab 18 Jahren [ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Jahr]	2.5 %	6.5 %	9 %

4.2 Leistungen Frühpensionierung

Vollständige Rente [in % des vereinbarten durchschnittlichen Lohns der letzten 3 Jahre]	65.00 %
Vollständige maximale Rente (angehoben im Fall eines Aufschubs)	CHF 5'000.00 oder 80.00 %
Reduktion pro fehlendes Jahr [die 10 ersten von 20 notwendigen Jahren]	- 5.00 %
Reduktion pro fehlendes Jahr [die 10 letzten Jahre]	- 10.00 %
Spargutschrift BVG	höchstens 8 %
Aufschub des Anrechts auf Leistungen 12 Monate/24 Monate	+ 8 %/ + 16 %

4.3 Beginn des Anspruchs

Beim Personal, das dem GAV Retabat unterstellt ist, beginnt das Anrecht auf Leistungen für Männer mit 60 Jahren und für Frauen mit 59 Jahren. Für das erste mögliche Rentenjahr, das heisst vom 60. auf das 61. Jahr, ist es allerdings auf die Hälfte reduziert.

4.4 Abschaffung der strikten halben Rente

Nach einer Analyse haben die Sozialpartner beschlossen, eine gewisse Flexibilität einzuführen. Deshalb haben die Arbeitnehmer künftig Anrecht auf ein Kapital, welches der halben Rente entspricht. So können sie ihre Tätigkeit anhand der ihnen angebotenen Möglichkeiten anpassen. Allerdings bleiben die Höchstwerte, welche dem für die Rente massgebenden Lohn entsprechen, sowie der Höchstbetrag des Nebenerwerbs vorbehalten.

4.5 Aufschub des Leistungsanspruchs

An dieser Stelle muss daran erinnert werden, dass der Leistungsplan unseren neuen Leistungsempfängern nun die Möglichkeit bietet, ihre vorzeitige Altersrente zu verbessern, indem sie sich dafür entscheiden, ihre Pensionierung um 12 oder 24 Monate aufzuschieben: der Arbeitnehmer, der sich für einen 12-monatigen Aufschub entscheidet, erhält eine um 8 % erhöhte Rente. Bei einem Aufschub von 24 Monaten erhöht sich die Rente um 16 %.

4.6 Nebenerwerb

1. Frühere Tätigkeit [Ø 3 Jahre]

Ein Nebenerwerb, der während mehr als 3 Jahren vor dem Beginn der Übergangsrente der Frühpension bestanden hat, kann im gleichen Verhältnis und ohne Leistungskürzungen beibehalten werden.

2. Neue Tätigkeit

Allerdings darf das Einkommen aus einem Nebenerwerb, unabhängig davon, ob dieser im Bauhauptgewerbe oder anderweitig ausgeübt wird, ohne Rentenkürzung höchstens CHF 6'000 pro Jahr betragen.

3. Dividenden

Die Eigentümer einer Gesellschaft, welche ihre Tätigkeit weiterhin ausüben und eine andere Vergütung als einen Lohn (zum Beispiel Dividenden) erhalten, müssen diese Beträge, die als Nebenerwerb gelten, deklarieren.

Die Rentenbezüger müssen ihren individuellen AHV-Kontoauszug einreichen, damit die Einkünfte aus dem Nebenerwerb überprüft werden können. Die Überschreitung des Höchstbetrags hat eine Leistungskürzung zur Folge.

Zusätzlich zur Rückerstattung der unrechtmässig erhaltenen Leistungen reichen die möglichen Sanktionen im Falle von Verstössen gegen die Bestimmungen von einer Verwarnung bis hin zu einer Geldstrafe. Die Geldstrafe entspricht im Prinzip dem mit 1.5 multiplizierten unrechtmässig bezogenen Betrag.

BAUHAUPTGEWERBE DES KANTONS WALLIS / ARBEITSZEITKALENDER 2022 / WALLISER SOZIALPARTNER (WBV, SCIV, UNIA, SYNA)

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember	2022	
1	Samstag	7.50	8.00	8.00	Sonntag	9.50	9.00	9.00	9.50	Samstag	8.00	7.50	1	
2	Sonntag	7.50	8.00	Samstag	9.25	9.50	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	8.00	7.50	2	
3	7.50	7.50	8.00	Sonntag	9.25	9.00	Sonntag	9.00	Samstag	9.25	8.00	Samstag	3	
4	7.50	7.00	7.50	8.50	9.25	Samstag	9.50	9.00	Sonntag	9.25	7.50	Sonntag	4	
5	7.50	Samstag	Samstag	8.50	9.25	Sonntag	9.50	8.50	9.50	9.25	Samstag	7.50	5	
6	7.50	Sonntag	Sonntag	8.50	9.00	9.50	9.50	Samstag	9.50	9.25	Sonntag	7.50	6	
7	7.00	7.50	8.00	9.00	Samstag	9.50	9.50	Sonntag	9.50	9.00	8.00	7.50	7	
8	Samstag	7.50	8.00	8.00	Sonntag	9.50	9.00	9.00	9.50	Samstag	8.00	7.50	8	
9	Sonntag	7.50	8.00	Samstag	9.25	9.50	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	8.00	BRÜCKE	9	
10	7.50	7.50	8.00	Sonntag	9.25	9.00	Sonntag	9.00	Samstag	9.25	8.00	Samstag	10	
11	7.50	7.00	7.50	9.00	9.25	Samstag	9.50	9.00	Sonntag	9.25	7.50	Sonntag	11	
12	7.50	Samstag	Samstag	9.00	9.25	Sonntag	9.50	8.50	9.50	9.25	Samstag	7.50	12	
13	7.50	Sonntag	Sonntag	9.00	9.00	9.50	9.50	Samstag	9.50	9.25	Sonntag	7.50	13	
14	7.00	7.50	8.00	9.00	Samstag	9.50	9.50	Sonntag	9.50	9.00	8.00	7.50	14	
15	Samstag	7.50	8.00	BRÜCKE	Sonntag	9.50	9.00	9.00	9.50	Samstag	8.00	7.50	15	
16	Sonntag	7.50	8.00	Samstag	9.25	9.50	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	8.00	7.50	16	
17	7.50	7.50	8.00	Sonntag	9.25	BRÜCKE	Sonntag	9.00	Samstag	9.25	8.00	Samstag	17	
18	7.50	7.00	7.50	BRÜCKE	9.25	Samstag	9.50	9.00	Sonntag	9.25	7.50	Sonntag	18	
19	7.50	Samstag	Samstag	9.00	9.25	Sonntag	9.50	9.00	9.50	9.25	Samstag	7.50	19	
20	7.50	Sonntag	Sonntag	9.00	9.00	9.50	9.50	Samstag	9.50	9.25	Sonntag	7.50	20	
21	7.00	7.50	8.00	9.00	Samstag	9.50	9.50	Sonntag	9.50	9.00	8.00	7.50	21	
22	Samstag	7.50	8.00	9.00	Sonntag	9.50	9.00	9.50	9.50	Samstag	8.00	7.50	22	
23	Sonntag	7.50	8.00	Samstag	9.50	9.50	Samstag	9.50	9.00	Sonntag	8.00	7.50	23	
24	7.50	7.50	8.00	Sonntag	9.50	9.00	Sonntag	9.50	Samstag	9.25	8.00	Samstag	24	
25	7.50	7.00	7.50	9.00	9.50	Samstag	9.50	9.50	Sonntag	9.25	7.50	Sonntag	25	
26	7.50	Samstag	Samstag	9.00	9.50	Sonntag	9.50	9.00	9.50	9.25	Samstag	7.50	26	
27	7.50	Sonntag	Sonntag	9.00	BRÜCKE	9.50	9.50	Samstag	9.50	9.25	Sonntag	7.50	27	
28	7.00	7.50	8.00	9.00	Samstag	9.50	9.50	Sonntag	9.50	9.00	8.00	7.50	28	
29	Samstag		8.00	8.50	Sonntag	9.50	9.00	9.50	9.50	Samstag	8.00	7.50	29	
30	Sonntag		8.00	Samstag	9.50	9.50	Samstag	9.50	9.00	Sonntag	8.00	7.50	30	
31	7.50		8.00		9.50		Sonntag	9.50		BRÜCKE		Samstag	31	
Std. (Ferien u. Feiertage)	155.50	148.00	182.00	167.00	195.00	198.00	197.00	209.50	206.50	184.00	174.00	157.50	2'174.00	
Std. ohne Feiertage	155.50	148.00	182.00	167.00	185.50	188.50	197.00	191.50	206.50	184.00	166.00	150.00		
Gearbeitete Tage	21	20	23	19	20	20	21	21	22	20	21	20	248	
Feiertage					Brücken				Total Stunden 2022					
Mai	26 Donnerstag			Auffahrt	April	15 Karfreitag			Brutto Arbeitsstunden				2'174.00	
Juni	16 Donnerstag			Fronleichnam		18 Ostermontag			Abzüglich Pausen				62.00	
August	01 Montag			Bundesfeiertag	Mai	27 Auffahrtfreitag			Gesamttotal				2'112.00	
	15 Montag			Maria Himmelfahrt	Juni	17 Fronleichnamfreitag			Abzüglich Ferien (5 Wochen : 202,5 oder 6 Wochen : 243)				202,5 / 243	
November	01 Dienstag			Allerheiligen	Oktober	31 Allerheiligen-Brücke			Abzüglich Feiertage				52.50	
Dezember	08 Donnerstag			Maria Empfängnis)	Dezember	09 Maria Himmelfahrt-Brücke			Geschuldete Stunden der Arbeitnehmer				1857/1816.50	
Offizielle Ferien : vom 1. bis 7. August 2022 (ohne Gebirgszone)					Die monatlich ausgeglichene Entlöhnung muss unbedingt angewendet werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf zwei aufeinanderfolgende Ferienwochen zw. dem 1. Mai und 30. September.					Das Total der vorgesehenen Monatstunden muss eingehalten werden. Dagegen ist eine Abweichung innerhalb des Monats möglich. Abgeänderte Arbeitszeitkalendar müssen der Paritätischen Berufskommission unterbreitet werden.				Januar 2022
Frist : 28.2.2022														