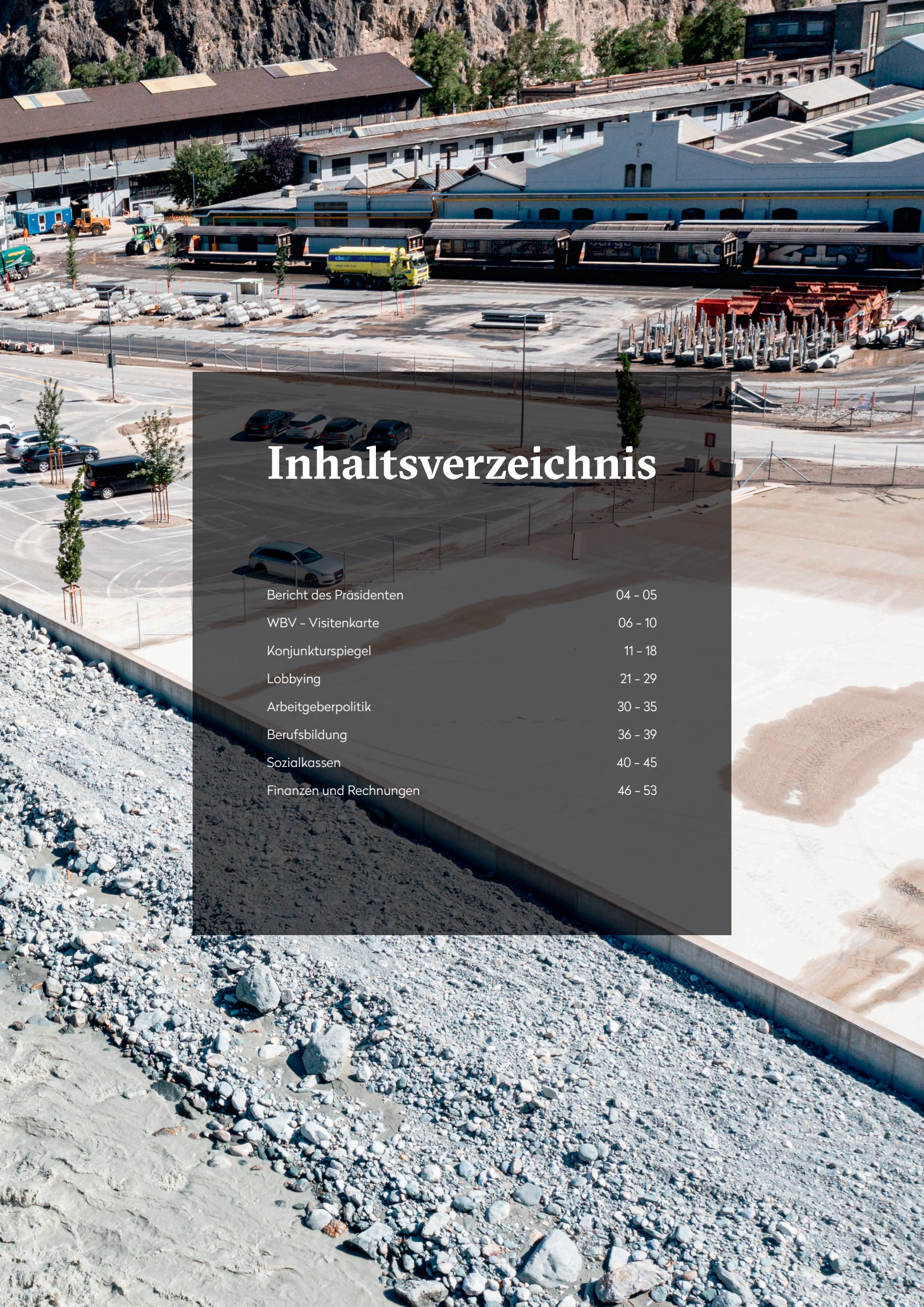


Jahres- bericht 2024







Inhaltsverzeichnis

Bericht des Präsidenten	04 - 05
WBV - Visitenkarte	06 - 10
Konjunkturspiegel	11 - 18
Lobbying	21 - 29
Arbeitgeberpolitik	30 - 35
Berufsbildung	36 - 39
Sozialkassen	40 - 45
Finanzen und Rechnungen	46 - 53

Seine Ziele klären, um die Erwartungen zu erfüllen

Wenn man ein Unternehmen leitet, muss man sehr oft verhandeln. Eine erfolgreiche und für alle beteiligten Parteien befriedigende Diskussion erfordert klare Ziele, die man erreichen will.

Ich vergesse diesen wichtigen Teil meines Berufs als Unternehmer nicht. Er inspiriert mich auch bei der Behandlung der Geschäfte unseres Verbands und bei der Zuhörbereitschaft, die wir unseren Mitgliedern und ihren legitimen Erwartungen schulden.

Der Vorstand entschied sich für ein pragmatisches Vorgehen. Er legte für zahlreiche Themen und problematische Dossiers Verbesserungsziele fest, plante dort strukturelle Veränderungen, wo er intervenieren konnte, und führte dort Gespräche, wo er nicht allein entscheiden konnte.

So institutionalisierten wir jährliche Reflexionsseminare, in denen wir alle Themen behandeln und mit Distanz die aufgetretenen Probleme und die möglichen Schritte analysieren.

Das erste Seminar im Jahr 2024 ermöglichte uns, einen gewissen Mangel an strategischer Führung beim paritätischen Fonds festzustellen und die anstehenden Herausforderungen aufzuzeigen. Der wesentliche Pfeiler der Bildung und Förderung der Berufe braucht eine starke Entscheidungsstruktur, die fähig ist, sich an die bedeutenden Entwicklungen anzupassen, die der Branche sowohl in Bezug auf die «Kundschaft», also die auszubildenden Personen, als auch auf die Strukturen bevorstehen. Ein paritätisch zusammengesetztes Büro wurde gebildet und die Direktion konnte auf administrativer Ebene verstärkt werden. Die Herausforderungen sind entscheidend und für uns war es äusserst wichtig, die intensive Arbeit unserer Verantwortlichen zu unterstützen. Das Zentrum PASEC wird in nächster Zeit renoviert, damit es den neuen Anforderungen entspricht und dem Bedürfnis einer starken Frequenzsteigerung gerecht wird.

Im vergangenen Jahr sprach ich von der Walliser Lösung in Bezug auf den Schutz unserer Arbeitnehmer vor starken Hitzewellen. Die im Jahr 2024 begonnene Testphase verlief positiv. Dank des ausgeprägten Willens des Vorstehers des Gesundheitsdepartements, Mathias Reynard, konnten wir

gemeinsam mit unseren Sozialpartnern effizient an Lösungen für eine zweite Testphase arbeiten, die im Sommer 2025 durchgeführt wird. In unseren Verhandlungen wichen wir nicht von unserem Ziel ab, einseitige und globale Schliessungen von Baustellen ab einer gewissen Temperatur zu verhindern. Dank der Mithilfe reaktiver Unternehmen, denen ich an dieser Stelle für ihre Mithilfe danke, fanden wir eine für alle annehmbare Lösung. Leider führten gewisse Gewerkschaften eine aggressive Kommunikation. Wir beschlossen, uns nicht auf dieses Niveau zu begeben und weiterhin mit vernünftigen Partnern zusammenzuarbeiten. Wir hoffen jetzt, dass eine effiziente Kommunikation des Departementsvorstehers dazu führt, dass sich die Unternehmen wieder stark für die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer einsetzen!

Wir arbeiteten ebenfalls weiter daran, dass der SBV die Leistungen anerkennt, die im Wallis durch den WBV für seine Mitglieder erbracht werden. In dieser Diskussion wurden wir solidarisch von den Kollegen der Region Romandie unterstützt, für die dieses Thema ebenfalls von grosser Bedeutung ist. Die doppelte Mitgliedschaft unserer Mitglieder bei den Sektionen und beim SBV wird gegenwärtig in mehreren Kantonen legitimerweise in Frage gestellt. Die Region Romandie reichte



Änderungsanträge ein, um diese Verpflichtung in den Statuten des SBV zu streichen. Der Entscheid wird von den Delegierten des SBV gefällt. Leider muss betont werden, dass der Kampf nicht mit gleichen Waffen geführt wurde. Der Zentralpräsident und der Direktor verweigerten jegliche Verhandlungen und setzten beim Zentralvorstand und zahlreichen Sektionen der Deutschschweiz ihr ganzes Gewicht ein. Dasselbe Verhalten beobachteten wir, als wir uns mit zwei Vizepräsidenten des WBV in Bern mit ihnen trafen, um die Anerkennung unserer Besonderheiten zu fordern. Es ist wieder ein Misserfolg, aber das Spiel ist noch nicht beendet. Wir hoffen auf grössere Änderungen in Zürich, damit wir die Gelegenheit erhalten, endlich richtig verhandeln zu können!

Auch in Bezug auf das Aushubmaterial schien der Kampf auf den ersten Blick verloren zu sein. Aber wir stellten fest, dass sich endlich die Öffentlichkeit mit diesem Thema befasste. So konnten wir unsere Argumente einbringen. Heute arbeiten wir in Absprache mit unseren Kollegen zusammen, welche die Landwirtschaftsbranche vertreten. Und wir sind überzeugt, dass wir pragmatische Lösungen finden!

Um positiv abzuschliessen, begrüsse ich den starken Einsatz, der uns ermöglichte, im Oberwallis in einem Pilotprojekt ab Schulbeginn 2024 spezifische Kurse für Fremdsprachige anzubieten. In dieser ersten Klasse besuchten 7 Personen die Sprach- und Sicherheitskurse und 4 Ausbildungsverträge konnten abgeschlossen werden. Ab diesem

Jahr werden die Kurse ebenfalls auf Französisch angeboten und ich lade Sie dazu ein, sich für dieses Angebot zu interessieren.

Der langsame Rhythmus der Verwaltung entspricht nur selten unseren Entscheidungsstandards. Aber direkte Verhandlungen ermöglichen auch, weniger Energie zu verlieren und im Interesse der Branche und unserer Unternehmen den Kurs zu halten!

Gaëtan Reynard
Präsident



**WBV –
Visitenkarte**



WBV in Zahlen

1919

Gründungsjahr

255

Anzahl Mitglieder

9

Vorstands-
mitglieder

1'811

Ausgebildete
Personen (2024)

27.2

VZÄ

6.0

Millionen an Budget
(CHF)

175

Angestellte Lehrer
und Experten

Wichtigste Leistungen

Verwaltung

Familienzulagen, Frühpensionierung,
Kollektivvertrag Krankenkasse,
berufliche Vorsorge, paritätischer Fonds

Recht

Baurecht, Arbeitsrecht,
Recht über das öffentliche
Beschaffungswesen

Rechtsschutzversicherung
[CHF 50'000]

Rechtliche Merkblätter /
Rechtliche Überwachung

Technik und Wirtschaft

Normen SIA, Sicherheit am Arbeitsplatz,
ISO, Kontrollen LRV

Berufsbildung

Zertifizierung Eduqua
Grundbildung
[Maurer, Strassenbauer]

Diplom Vorarbeiter

Führerausweis Baumaschinenführer

Module eidgenössisches Meisterdiplom

Bildungsunterstützung
[Stipendien, Ausbildungsdarlehen,
Entschädigungen]

Kurse für Fremdsprachige

Der Vorstand des WBV



Gaëtan Reynard
Präsident



Manfred Schmid
Vizepräsident



Nicolas Chablais
Vizepräsident



Stefan Volken
Mitglied Oberwallis



Rinaldo Anderegg
Mitglied Oberwallis



Frédéric Monnet
Mitglied Mittelwallis



Frédéric Debons
Mitglied Mittelwallis



Frédéric Lambiel
Mitglied Unterwallis



Christian Luyet
Mitglied Unterwallis



Konjunktur- spiegel



Weltweiter und europäischer Kontext

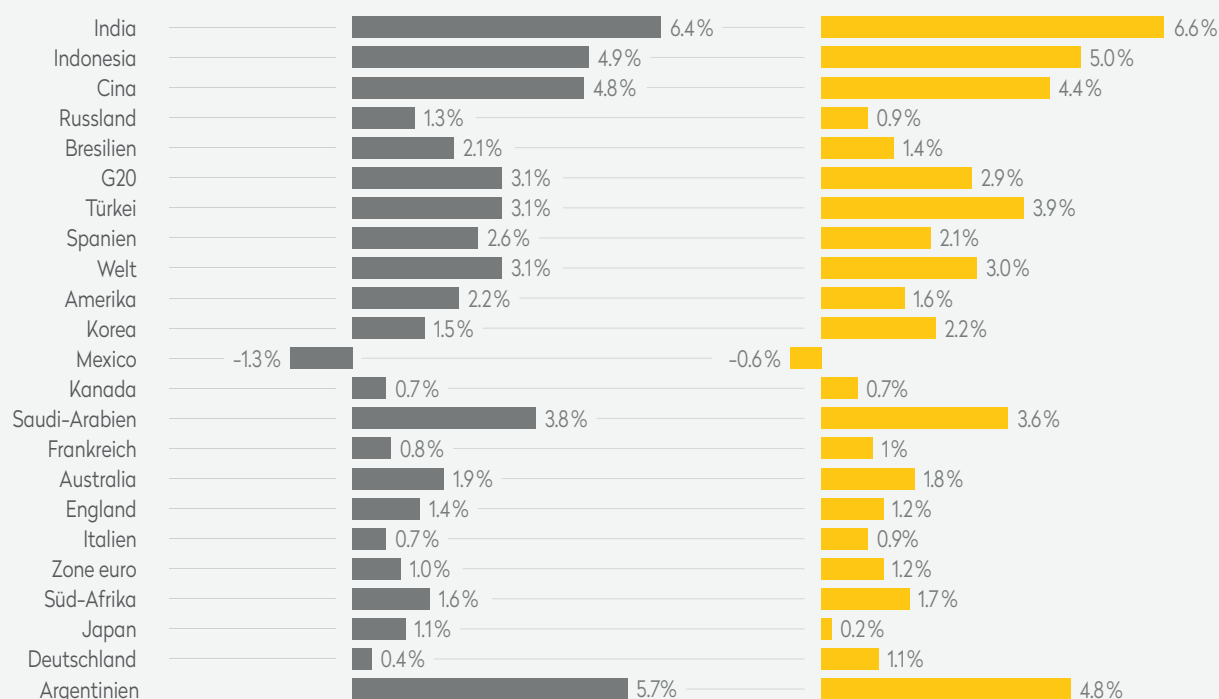
Die Wirtschaft im Zeichen einer bedeutenden Neuorientierung der öffentlichen Politik

Die grossen, weltweit tätigen Wirtschaftsorganisationen sind auf der Hut. Der IWF drückte es in seiner am 14. April 2024 veröffentlichten Bilanz – mit

den üblichen Vorbehalten betreffend die Prognosen – folgendermassen aus: «Das weltweite Wachstum dürfte sich verlangsamen und das Risiko einer Verschlechterung dürfte sich anhand der sich abzeichnenden bedeutenden Neuorientierungen der öffentlichen Politik verstärken.»

Die Organisation stellte jedoch auch fest, dass die Weltwirtschaft gegenüber solchen Ereignissen, auch wenn sie länger anhalten und einmalig sind, resilient ist! Aufgrund der grossen Ungewissheit wurden die weltweiten Wachstumsprognosen gegenüber den Schätzungen zu Beginn des Jahres deutlich nach unten gesenkt.

Projektionen des realen BIP-Wachstums für 2025 und 2026 Jahresverschiebung in %



Weltweit sollte die Inflation ebenfalls leicht zurückgehen, allerdings langsamer als im Januar vorgesehen.

Die OECD veröffentlichte ihre Prognosen Mitte März 2025 mit einem verlangsamten Wachstum von 3.1% im Jahr 2025 und von 3.0% im Jahr 2026 sowie mit grossen Unterschieden zwischen Ländern und Regionen. In den USA sollte das BIP 2025 rund 2.2% betragen, mit einer

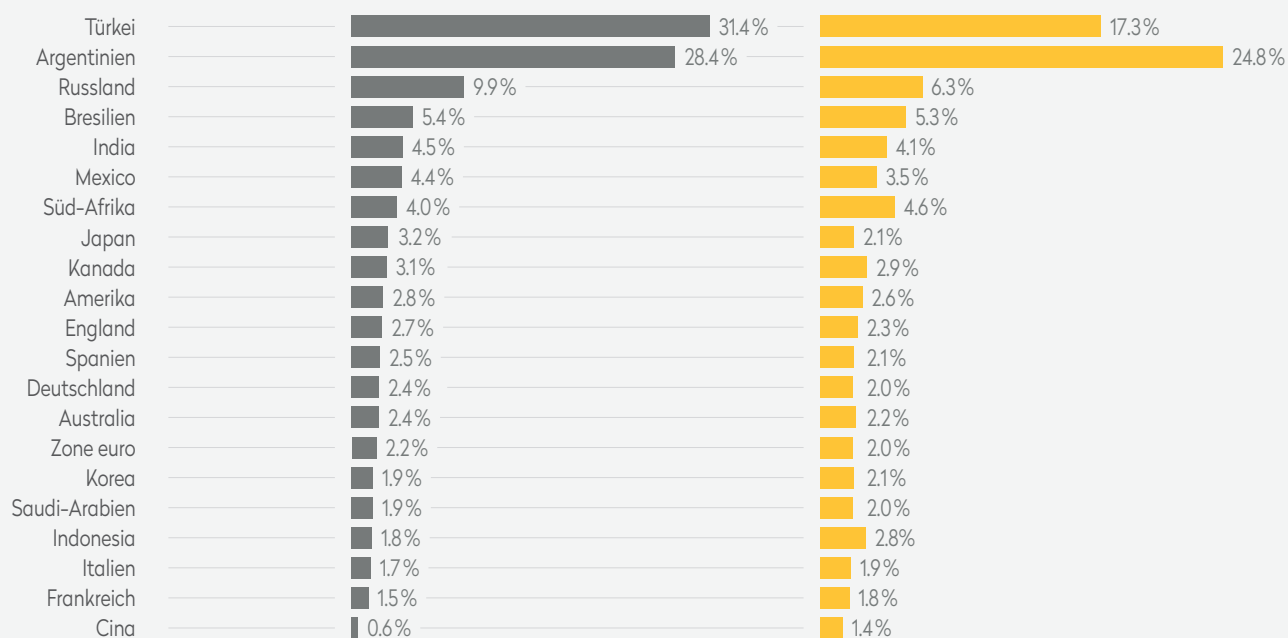
Abschwächung auf 1.6% im Jahr 2026.

In der Eurozone sollte das Wachstum 2025 rund 1.0% und 2026 rund 1.2% betragen. In China sollte es sich von 4.8% in diesem Jahr auf 4.4% im Jahr 2026 abschwächen. Die Inflation sollte hoch bleiben und aufgrund der voraussichtlichen wirtschaftlichen Abschwächung wird sich die Tendenz voraussichtlich nicht umkehren.



Globale Inflationsprojektionen für 2025 und 2026

Jahresverschiebung in %



Quelle: OCDE

Schweizer Kontext

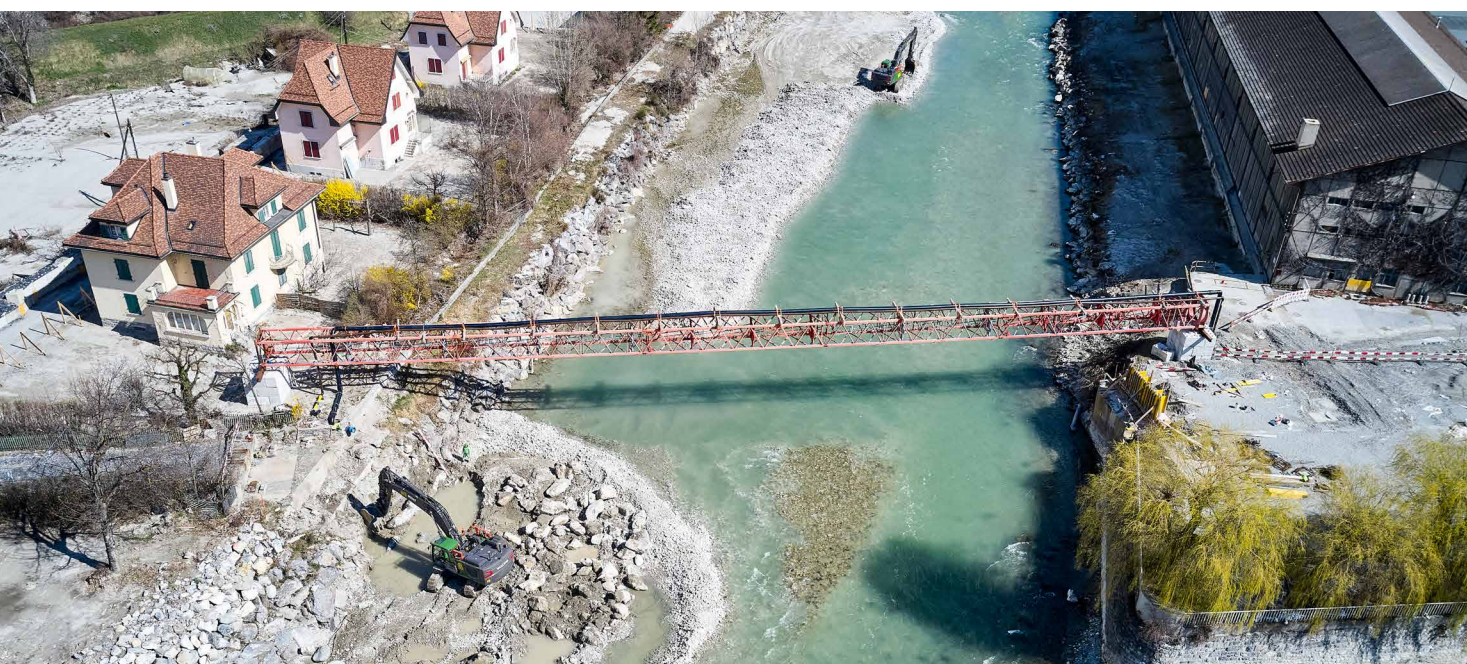
Vorsicht der Experten und Vorbereitung auf das schlimmste Szenario

Auf nationaler Ebene geht die Expertengruppe des Bundes in Bezug auf die Konjunkturprognosen mit den Ökonomen einig und sieht für die Schweizer Wirtschaft eine leichte Abschwächung des Wachstums vor. Das um die Sportevents bereinigte BIP sollte 2025 um 1,4% und 2026 um 1,6% ansteigen [gegenüber 1,5% und 1,7% gemäss Prognosen vom Dezember 2024].

Diese angesichts der Situation eher zufriedenstellenden Prognosen basieren jedoch auf einem Szenario, das vom SECO als optimistisch betrachtet wird, da es eine mögliche Eskalation hin zu einem dritten Weltkrieg nicht berücksichtigt.

Das Schweizer BIP wies im 4. Quartal 2024 ein Wachstum von 0,5% gegenüber 0,2% im vorangehenden Quartal auf. Dieses Wachstum war zum Grossteil dem Dienstleistungssektor sowie der chemischen und pharmazeutischen

Industrie zu verdanken. Die übrigen Branchen der verarbeitenden Industrie stagnierten weitgehend. Gewisse Bereiche der Schweizer Industrie befinden sich weiterhin in einer schwierigen Situation. Für das erste Quartal wird deshalb ein mässiges Wachstum von 1,4% gegenüber 1,5% im Dezember erwartet. Gemäss dem Grundszenario – ohne Weltkrieg – gehen die Prognosen von einer gewissen Bremswirkung aus. Die aktuellen Unsicherheiten erschweren nämlich die Investitionsentscheide.



Konjunkturprognosen Schweiz

Ohne weitere Angabe Veränderungen in %, Beiträge in Prozentpunkten,
BIP und Komponenten: real, saisonbereinigt; Aussenhandel: ohne Wertsachen

	2023	2024	2025*		2026*	
Bruttoinlandprodukt (BIP) und Komponenten, Sportevent-bereinigt**						
PIB	1.2	0.9	1.4	(1.5)	1.6	(1.7)
Privater Konsum	1.5	1.8	1.6	(1.6)	1.4	(1.4)
Staatskonsum	1.7	1.9	1.7	(1.2)	0.7	(0.4)
Bauinvestitionen	-2.7	2.4	2.3	(2.3)	1.8	(1.8)
Ausrüstungsinvestitionen	1.4	-2.6	0.8	(1.0)	2.5	(2.7)
Warenexporte	2.8	0.1	3.1	(4.4)	3.3	(4.0)
Dienstleistungsexporte	-0.6	2.6	2.5	(3.8)	3.2	(3.2)
Warenimporte	0.9	2.7	2.8	(3.3)	2.9	(3.2)
Dienstleistungsimporte	9.1	5.3	3.5	(4.3)	4.0	(4.3)
Beiträge zum BIP-Wachstum, Sportevent-bereinigt**						
Inländische Endnachfrage	1.0	0.9	1.3	(1.3)	1.4	(1.4)
Aussenhandel	-0.9	-1.4	0.1	(0.6)	0.2	(0.4)
Arbeitsmarkt und Preise						
Vollzeitäquivalente Beschäftigung	2.1	1.3	0.8	(1.0)	0.9	(1.0)
Arbeitslosenquote in %	2.0	2.4	2.8	(2.7)	2.8	(2.7)
Landesindex der Konsumentenpreise	2.1	1.1	0.3	(0.3)	0.6	(0.7)
BIP, nicht Sportevent-bereinigt						
	0.7	1.3	1.0	(1.1)	2.0	(2.1)

Quellen: BFS, SECO

*Prognosen der Expertengruppe Konjunkturprognosen des Bundes vom 19.03.2024. Prognosen vom 13.12.2023 in Klammern.

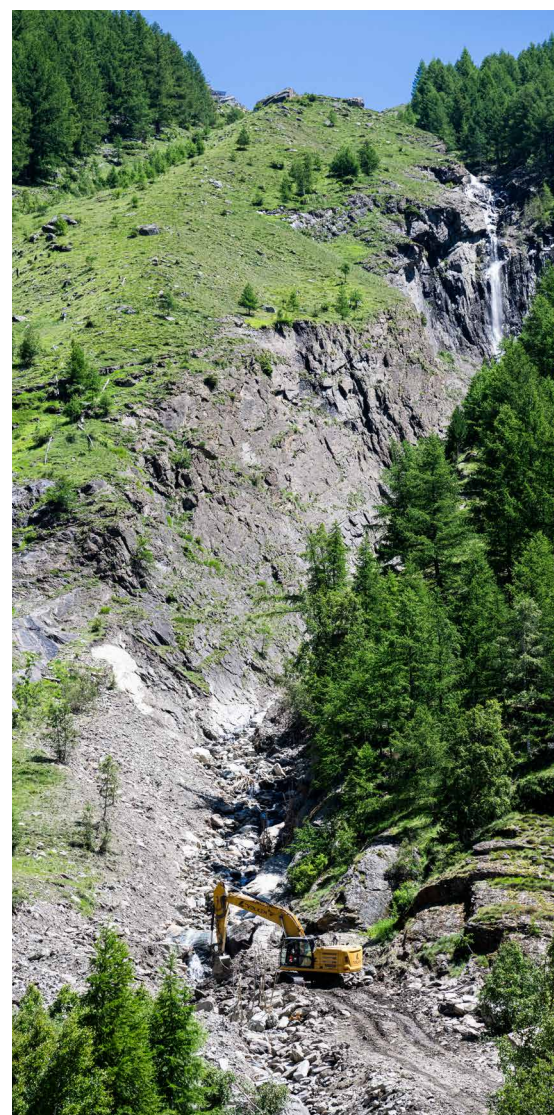
**Von Sportevent-Effekten betroffen sind: BIP, Dienstleistungsexporte, Dienstleistungsimporte, Aussenhandel.

Im Wallis und im Bauhauptgewerbe

In Richtung einer Stabilisierung des BIP im Wallis – Sorgen in der Bauwirtschaft

Für 2025 sieht das BAK Economics ein Wachstum der Walliser Wirtschaft um 1.2% vor. Die regionale Entwicklung entspricht damit derjenigen der übrigen Gebirgskantone (2025: +1.2%) und liegt leicht unter dem um die Sportevents bereinigten Wachstum auf Schweizer Ebene (VS +1.2%, CH 2025: +1.4%). Auch in Bezug auf die Entwicklung der Beschäftigung entsprechen die Prognosen für 2025 denjenigen der Gebirgskantone. Die Zahl der Arbeitsplätze in Vollzeitäquivalenten sollte im Wallis im Jahr 2025 um 0,44% ansteigen (CH 2025: +0,49%, Gebirgskantone 2025: +0,47%). Bei den grossen Wirtschaftsbranchen sollte das Wachstum beim Tourismus 1,3% betragen [gegenüber 1,5% im Jahr 2024]. Die Branche wäre als weniger dynamisch als in den Vorjahren. Der Sektor Chemie und pharmazeutische Produkte sollte sich nach einem Absturz im Jahr 2023 [-10,8%] und einem spektakulären Anstieg im Jahr 2024 [+13,8%] wieder stabilisieren.

In Bezug auf die Bauwirtschaft sollten der aussergewöhnlich geringe Leerbestand der Wohnungen und die tiefen Geldkosten die Investoren dazu anregen, sich diesem Sektor zuzuwenden. Leider bremsen die immer komplizierteren Verfahren diese Vorteile aus. Über den nationalen Dachverband ruft die Branche dazu auf, dieser Problematik auf nationaler Ebene grössere Bedeutung zu schenken. Der SBV schreibt dazu: «Trotz eines nominalen Bauvolumens von rund 7,5 Milliarden Franken pro Jahr zeigt die aktuelle Konjunkturmfrage in der Bauwirtschaft, dass die Zahl der gebauten Wohnungen real (preisbereinigt) bei Weitem nicht die Bedürfnisse deckt. Im Jahr 2025 ist der Bau von 42 000 Neuwohnungen geplant. Bei einem jährlichen Bedarf von rund 50 000 zusätzlichen Wohnungen, den das Bundesamt für Wohnungswesen (BWO) berechnet hat, ist das viel zu wenig.» In Bezug auf die öffentlichen Investitionen bleiben ebenfalls Fragen offen, auch wenn der Bedarf in zahlreichen Bereichen offensichtlich und dringlich ist.



Jahres- bericht

Der WBV intern

Ohne Personal kein WBV. Ohne gutes Personal ist der WBV nicht leistungsstark. Der WBV ist zwar eine alte Dame, aber er konnte immer auf ein treues und vorbildlich arbeitendes Personal zählen. Viele unserer Mitarbeitenden arbeiten seit ihrer Jugend bei uns und können auf eine grossartige Karriere zurückblicken. Am Ende dieses Jahres gingen zwei wichtige Stützen unserer operativen Struktur in den wohlverdienten Ruhestand. Sie setzten sich innerhalb und ausserhalb unseres Geschäftssitzes an der rue de l'avenir 11 immer voll für den Verband ein.

Wir danken unseren beiden frisch Pensionierten, Sylvia Papilloud und Jean-Marc Rausis, ganz herzlich für ihre ausserordentliche Arbeit. Sylvia unterstützte den Direktor während praktisch 30 Jahren in unterschiedlichen Bereichen wie Politik, Generaldirektion, Arbeitgebersekretariat, paritätische Kommissionen und Unternehmenskontrollen. Als ausserordentliche Korrekturleserin gewährleistete sie die redaktionelle Korrektheit der Gesamtarbeitsverträge, von WBV-Info und seinem Nachfolger, dem Journal «Gemeinsam Bauen», der Jahresberichte und der Korrespondenz.

Dank ihres Erinnerungsvermögens konnten vergessene Dossiers wiedergefunden und frühere Beschlüsse in Erinnerung gerufen werden, so dass die Weiterentwicklung auf den Grundlagen der Gründerväter und der Ereignisse, die der WBV durchgemacht hatte, vereinfacht wurde.

Jean-Marc war der Dirigent der allgemeinen Buchhaltung des WBV und zahlreicher anderer Buchhaltungen. Er machte alle Phasen von der Buchhaltung in Papierform über die Speicherung auf Disketten bis hin zu den mit Internet verbundenen ERP-Systemen mit. Als unermüdlicher Arbeiter, der manchmal ausserordentlich besorgt war, gewährleistete er der Direktion eine sichere und rasche Ausführung des Geldflusses, der für die Unternehmen so wichtig ist.

Beide begleiteten alle Veränderungen des WBV mit Begeisterung, Professionalismus und Kompetenz. Ihre Laufbahn ist vorbildlich und der WBV wird sich immer an sie erinnern.





Ein neuer Wind

Mit der Pensionierung dieser Persönlichkeiten stiessen auch neue Köpfe mit unterschiedlichen Kompetenzen und neuen Ideen zu uns. Sie stellen den bekannten Ausdruck «das hat man schon immer so gemacht» auf den Kopf und erneuern mit Begeisterung unsere Dynamik. Und wir freuen uns darüber!

Das Oberwallis endlich zurück!

Lange war es schwierig, Mitarbeitende aus dieser Region zu rekrutieren, weil sie vielleicht eher vom Kanton Bern als vom Wallis angezogen wurden. Wir konnten die Tendenz umkehren: zwei der fünf neuen Angestellten sind Oberwalliserinnen – eine willkommene Diversität, die unser Team bereichert. Diese neuen Kräfte werden zweifelsohne eine neue Vision einbringen, ohne unsere Tradition zu vergessen. Sie werden sich auf unsere Geschichte abstützen, um unserer Leistungen weiterhin zu festigen und zu verbessern. Ausserdem werden sie die Ansprechpersonen für unsere Oberwalliser Mitglieder sein, die ihre Anliegen in ihrer Muttersprache

einbringen können. Dadurch werden der Kontakt und der Austausch einfacher und attraktiver.

Der WBV heute

Der WBV zählt gegenwärtig 27,2 Vollzeitäquivalente (VZÄ) im Dienst der Unternehmer und Arbeitnehmer unseres Kantons. Der virtuelle Schalter und die Eingangstüre am Geschäftssitz sollen für alle Walliser Unternehmer offen sein und zu einer Referenz werden. Die Baukunst ist einmalig, die Administration tentakelartig. Wir versuchen täglich, das Gewicht der Administration zu reduzieren, damit sich unsere Mitglieder voll ihrem Beruf widmen können.



Lobbying

Das vergangene Jahr war reich an Emotionen, Erfahrungen und Erkenntnissen. Unser Verband wird als stark und einflussreich wahrgenommen. Er ist für seine strenge Behandlung der Dossiers, seine Ehrlichkeit und seine Integrität bei der Vertretung seiner Positionen anerkannt.



Wir lancierten mehrere Projekte und konzentrierten unsere Bemühungen auch mit dem Ziel, unseren Einfluss zu messen, auf ein einziges Thema, welches das Leben der Unternehmer stark beeinträchtigt: die Aufbereitung der Erde, ihre Lagerung auf den Deponien, die Inertabfälle, usw. Im Rahmen des Baugesetzes wurden zahlreiche technische Diskussionen geführt. Der Zweck: konkrete Lösungen vorschlagen, die eine umweltschonende Kreislaufwirtschaft mit geringem CO₂-Ausstoss ermöglichen.

Nach zahlreichen konstruktiven Diskussionen hatten wir den Eindruck, dass wir verstanden wurden. Gewisse Dienststellen der kantonalen Verwaltung blieben jedoch in ihren überholten und von Vorurteilen geprägten Visionen gefangen und verschlossen sich unseren Vorschlägen. Wir bedauern diesen Misserfolg, der eine gewisse Schwäche offenbart: Trotz unseres Rufs als solide Organisation bleiben wir verwundbar, wenn unser Sektor als nicht strategisch oder als ohne Mehrwert für die Walliser Wirtschaft angesehen wird.

Dabei wird unsere Rolle bei Krisen offensichtlich: Wenn es darum geht, die Strassen zu sichern, den Zugang zu den Dörfern oder zu den Arbeitsorten wieder herzustellen, intervenieren unsere Unternehmen unverzüglich. In solchen Situationen wird unsere Bedeutung anerkannt. Aber wenn die Unternehmer im Alltag proaktiv und verantwortungsbewusst handeln, werden ihre Anliegen in den Hintergrund gedrängt.

Wie kann man verständlich machen, dass sich die Unternehmer um die Umwelt kümmern, dass sie versuchen, mit der Zeit zu gehen, und dass sie einen positiven Beitrag leisten möchten? Das ist die Herausforderung, die wir angehen wollen. Bisher bevorzugten wir den Dialog, die Analyse, die Verhandlung. Aber müssen wir in Zukunft, wie die anderen, über die Medien gehen, um die Irrationalität gewisser Entscheide anzuzeigen und eine öffentliche Debatte zu provozieren?

Angesichts der Aufmerksamkeit für die Innovation und die Landwirtschaft – die

ebenfalls Unterstützung verdienen – werden die Erbauer, die am Ursprung der Umwandlung des Wallis stehen, heute vernachlässigt. Vielleicht, weil sie für die Herausforderungen immer Lösungen fanden, ohne sich zu beklagen. Vielleicht, weil ihre Resilienz heute als gegeben angesehen wird.

Aber es ist kräfteaufwendend, immer und immer wieder gegen Windmühlen anzukämpfen, um daran zu erinnern, dass sich unser Sektor verändert hat, dass er aus der Vergangenheit gelernt hat, dass er künftig den Anforderungen einer Welt im Wandel genügen will.

Der WBV muss seinen Weg weitergehen und gleichzeitig seine Fundamente festigen. Die Schwächen müssen beseitigt werden, damit seine legitimen und reiflich überlegten Forderungen endlich verstanden, mitgetragen und in Taten umgesetzt werden.





Region Romandie

Die Region Romandie ist weiterhin auf der Suche nach Identität und Einheit. Aufgrund der Geschichte, der Strukturen, der finanziellen Mittel und der spezifischen Gegebenheiten der kantonalen Sektionen ist diese Koordination nicht immer einfach. Die Berufsbildung mit ihren Besonderheiten in der Westschweiz und ihrer Geschichte entwickelte sich zu einem Hauptpfeiler der Tätigkeit der Region. Der Nachwuchs ist für den Fortbestand unseres Sektors entscheidend und die aktuellen und künftigen Herausforderungen sind gross.

Mit dem SBV wurden Verhandlungen geführt, damit er Kapital zur Verfügung stellt, mit dem die Minderheit respektiert und eine qualitativ hochstehende Arbeit garantiert werden kann.

In diesem Rahmen führte der WBV eine detaillierte Analyse der Bedürfnisse durch, um ein professionelles Vorgehen zu ermöglichen. Wir sind der Ansicht, dass es nur mit diesem Ansatz möglich ist, vom SBV als Ansprechpartner anerkannt zu werden, die Projekte auf nationaler Ebene von Beginn an zu beeinflussen, die Erfahrung und die Kompetenzen der Romandie einzubringen, eine solide Grundlage für die Organisation, die Überwachung der Kurse, der Prüfungen und ihrer Koordination zu bilden und als

Vorreiter neuer Ausbildungen aufzutreten, die an die Bedürfnisse angepasst sind. Dieser Einsatz benötigt finanzielle Mittel sowie Strukturen und Ressourcen. Der WBV war bereit, die Aufgabe zu übernehmen und seine Spezialisten, insbesondere Kilian Locher, zu delegieren, um die Überwachung, die Proaktivität und die Reaktivität sicherzustellen und gleichzeitig die Bedeutung der Erfahrung und der Geschichte im Auge zu behalten.

Leider erwiesen sich die Kosten im Vergleich zu den ursprünglichen Verhandlungen als zu hoch. Da der SBV die Kosten nicht vollständig übernehmen wollte, hätte die Region Romandie einen Teil dieser Kosten tragen müssen. Sie bevorzugte jedoch vorerst eine provisorische Lösung. Diese wird trotzdem eine bessere Koordination der Tätigkeiten ermöglichen und gleichzeitig bestehende Lücken und die Bedürfnisse in Bezug auf die Organisation aufdecken. Auf politischer Ebene wurde intensiv daran gearbeitet, Lösungen zu finden, die für alle Parteien annehmbar sind und mit denen die Einheit und die Stärke des SBV gestärkt werden können. Die Arbeit ist immer noch aktuell und die Romandie muss sich häufiger dafür einsetzen, dass sich die Westschweizer Akteure besser verstehen und gemeinsame

Ziele festlegen können. Die Struktur des Büros, das sich regelmässig trifft und mit den Westschweizer Vertretern im Zentralvorstand zahlreiche Dossiers bespricht, stellt in diesem Stärkungsprozess ein Schlüsselement dar. Zudem wird künftig die Vorbereitung der General- und Delegiertenversammlungen in Zusammenhang mit den verschiedenen Dossiers der Sektionen besser koordiniert. Die Region Romandie übte 2024–2025 eine bedeutende und besser sichtbare Tätigkeit aus. Zahlreichen Deutschschweizer Sektionen wurde bewusst, dass die Westschweizer über Visionen, Erfahrung und Besonderheiten verfügen, die abweichende Stellungnahmen rechtfertigen, welche berücksichtigt werden sollten. Das ist ein erfreuliches Ergebnis.

Wir sind überzeugt, dass die Region Romandie mit dem Einsatz aller permanenten Mitarbeiter und mit einem konstruktiven Ansatz ihre Vorschläge einbringen und allen Sektionen erklären kann. Damit kann sie beweisen, dass sie nicht den Fortschritt behindert, sondern vielmehr ein wichtiger Akteur bei der Reflexion ist, der in zahlreichen Dossiers einen Beitrag leistet und eine Vorreiterrolle einnehmen kann.

Der WBV und seine Partner

Unsere Beziehungen zum Schweizerischen Baumeisterverband (SBV), unserem nationalen Dachverband, bleiben so unruhig wie die Rhone, das Wahrzeichen unseres Kantons. Unterschiedliche Visionen stehen sich regelmässig gegenüber, nicht nur zwischen der «Zentrale» und dem Wallis, sondern auch zwischen Zürich und anderen Sektionen, insbesondere in der Westschweiz, die immer mehr unsere Anliegen teilen.

Wir vertreten ein Modell auf der Grundlage des Föderalismus und der Subsidiarität, in dem die kantonalen Sektionen eine zentrale Rolle als Verbindung zwischen den Mitgliederunternehmen und dem Dachverband spielen. Der SBV scheint sich jedoch zunehmend in Richtung eines Zentralismus zu entwickeln, in dem die lokalen Sekretariate und Sektionsvorstände zu einfachen Ausführenden der in Zürich getroffenen Entscheide degradiert werden, ohne wirkliche Berücksichtigung der Realitäten vor Ort. Diese Richtungsänderung stellt unsere Grundlage in Frage, an der wir

vehement festhalten: Die Unternehmen bilden die Grundlage unserer Struktur und die kantonalen Vertreter müssen aufgrund ihrer Nähe zu den Unternehmen als Pfeiler des Verbands betrachtet werden.

Diese Nähe ist ein tief verwurzelter Wert der Schweiz und insbesondere auch des Wallis und bildet die wesentliche Grundlage unserer Identität. Sie ermöglicht einen offenen und direkten Dialog zwischen Personen, die sich kennen, die sich respektieren und die gemeinsam vorwärtsgehen.

Zudem ist mit Nachdruck darauf hinzuweisen, dass es wichtig ist, die von den Generalversammlungen gewählten Organe systematisch in die Projekte des SBV einzubeziehen. Es darf nicht sein, dass strategische Entscheide externen Beratern anvertraut werden – auch wenn sie noch so kompetent sind –, die keinen Bezug zur Realität vor Ort haben. Diese Realität sind die Mitglieder und die Vorstände, die auf jeder Ebene täglich ihre konkreten Interessen vertreten.

In Zürich soll man über die besten Dienstleistungen verfügen. Aber wenn ein Unternehmer mit einem konkreten Problem konfrontiert ist, wendet er sich ganz natürlich an eine Vertrauensperson, die im Kanton verwurzelt ist und die Gesetzgebung, die Praxis, die Sozialpartner und die lokalen Gegebenheiten kennt. Es ist diese Nähe, die einen Verband stark, effizient, repräsentativ und glaubwürdig macht.

Unter diesem Blickwinkel nahmen wir an zahlreichen Sitzungen teil, in denen wir unser Führungsmodell vertraten. Wir riefen auch in Erinnerung, dass die Sektion Wallis als grösste Sektion der Schweiz rund 9% der Mitgliederbeiträge vertritt, obwohl es nicht weniger als 26 Sektionen gibt. Wenn man noch die übrigen Gruppierungen des SBV wie Infra und andere hinzuzählt, ist es offensichtlich, dass die Walliser Mitglieder des WBV mit ihren Beiträgen von über 800'000 Franken an den SBV zu viel bezahlen.

Wir anerkennen die Bedeutung der Solidarität. Aber sie kann kein Modell rechtfertigen, in dem die dynamischen Sektionen mit einer soliden Struktur und effizienten Leistungen zum Schaden ihrer eigenen Mitglieder die zentralisierten Dienste unverhältnismässig hoch finanzieren.

Deshalb sind wir der Ansicht, dass der Walliser Baumeisterverband mit seinen vier Säulen und seinen rund 30 kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäss Statuten des SBV für die Arbeit, die er für den Dachverband leistet, entschädigt werden müsste. Gegenwärtig laufen die Verhandlungen und wir hoffen, dass die Gespräche zu einer guten Lösung führen werden.





bauenwallis

2024 war für bauenwallis ein Jahr der Konsolidierung. Mit seiner Ausrichtung auf das Lobbying konnte der Verband die Leistungen an spezifische Bedürfnisse anpassen. Dies war insbesondere der Fall bei der Überwachung der Umsetzung von Gesetzen, die sich stark auf die Praxis der Mitglieder auswirken. Dank der ausgezeichneten Beziehungen zur HES-SO Valais Wallis, insbesondere zu ihrem Engineering, beteiligte sich der Verband an der Umsetzung innovativer Bildungsworkshops und an entsprechenden Informationen.

Gleichzeitig vertrat bauenwallis sehr aktiv die Interessen der Branche im schwierigen Dossier in Zusammenhang mit dem fehlenden Nachwuchs und der Notwendigkeit, die Berufsbildung im Kanton aufzuwerten. In ungewohnter Transparenz setzte das Departement für Volkswirtschaft und Bildung eine Arbeitsgruppe ein, in der neben den betroffenen Dienstchefs sämtliche Branchen mit «erhöhtem Risiko» vertreten waren. Es handelte sich dabei um die Bauwirtschaft, die Gastronomie und den Lebensmittelhandel sowie die Chemie.

Die Dienstchefs setzten sich sowohl mit der Kritik als auch mit der notwendigen Analyse ihrer Tätigkeit auseinander. Dem Departementsvorsteher wurde am Ende des Jahres ein detaillierter Bericht mit konkreten Verbesserungsvorschlägen unterbreitet, die zu klaren Antworten führen sollten.

Sämtliche im Verband vertretenen Sektoren sind sich einig, dass es notwendig ist, die Branche bei der Verfolgung ihrer gemeinsamen Ziele zu vereinen und weiterhin auf dieses Ziel hinzuarbeiten.



Der WBV stützt seine Imagestrategie weiterhin auf seine Mitglieder und die Vertretung der Branche ab. Um wie bisher mit einer geeinten Stimme zu sprechen und eine bessere Visibilität zu erzielen, wird das Journal «Gemeinsam Bauen» 2025 für seine 16. Auflage ein neues, modernes, engagiertes und

visuell ansprechendes Layout erhalten. Seit Januar ist auf der Website des Verbands ebenfalls ein dynamischer und interaktiver Blog aufgeschaltet. Die Website wurde verschlankt und überarbeitet, um den Interessen der Besucher möglichst gut zu entsprechen.

Strassensignalisation: Sicherheit und Innovation im Dienst der Baustellen

Die Sicherheit am Rande der Baustellen ist heute eine unumgängliche Anforderung. Die immer strengeren gesetzlichen Bestimmungen verlangen sowohl innerorts als auch ausserorts sowie in jeder anderen Umgebung eine präzise geregelte Signalisation. Eine ungeeignete Signalisation kann bei einem Unfall oder einem anderen Ereignis zu einer direkten Haftung des Unternehmens führen.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden und die Arbeitnehmer anhand des Typs und der Konfiguration ihrer Baustellen (klein, gross, mit besonderen Risiken, usw.) gezielt zu schulen, setzte der WBV eine innovative Lösung mit virtueller Realität um.

Ein immersives und pädagogisches Instrument

Mit Hilfe von spezialisierten Leistungserbringern wurde die gesamte Baustellensignalisation gemäss Norm VSS 40 886 in eine immersive App integriert.

Ausgerüstet mit einem Virtual-Reality-Helm können die Arbeitnehmer ihre Anwesenheit auf einer Baustelle simulieren und die Signalisationstafeln in korrekter Distanz und am richtigen Ort anbringen.

Allfällige Fehler werden automatisch entdeckt und erklärt, was den Lernprozess erleichtert. Mit der App wird rasch und effizient eine realistische Situation dargestellt. Die Arbeitnehmer werden konkret darauf vorbereitet, vor Ort richtig zu reagieren.

Wir sind überzeugt, dass sich die Arbeitnehmer mit diesem innovativen Instrument rasch die notwendigen Kenntnisse und Reflexe aneignen, um die Baustellen gut zu organisieren und richtig zu signalisieren. Die App stellt sowohl für die Unternehmen als auch für die Arbeitnehmer ein wichtiges Sicherheitsinstrument dar ... ohne die Strassenbenutzer zu vergessen, die in erster Linie von der Klarheit und Präzision der Signalisation betroffen sind.

Eine vorbildliche öffentlich-private Zusammenarbeit

Das Projekt profitierte von der wertvollen Unterstützung der kantonalen Kommission für Strassensignalisation, welche das Programm validierte, die verschiedenen Szenarien kontrollierte und die Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen sicherstellte. Die Verantwortlichen der Kommission zeigten sich auch proaktiv bei der ständigen Verbesserung des Instruments. Diese öffentlich-private Zusammenarbeit zeigt die erfolgreiche Nutzung von Synergien im Dienst der Prävention und der kollektiven Sicherheit.

Wir danken der Kommission für Strassensignalisation und ihrem Sekretär, Herrn Cédric Mayor, Sektionschef, ganz herzlich für ihren Einsatz und ihre Unterstützung bei diesem innovativen Projekt.

Überwachung der Gesetzgebung

Die neue kantonale Gesetzgebung über das öffentliche Beschaffungswesen trat am 1. Januar 2024 in Kraft. Sie will eine Vorreiterrolle einnehmen, indem sie auf zahlreiche parlamentarische Motionen und Postulate antwortet. Ihre Ambition: sowohl für die Auftraggeber als auch für die Auftragnehmer zu einem richtigen «Werkzeugkasten» werden.

Die Bestimmungen wurden geklärt, um die Verfahren besser zu umrahmen und die Vergabeentscheide lesbarer zu gestalten. So ist es künftig einfacher zu verstehen, weshalb ein Unternehmen berücksichtigt wurde. Die Qualität steht im Zentrum dieser Revision. Alle Akteure des Sektors begrüßen diesen Schwerpunkt, mit dem anerkannt wird, dass die Qualität einen Preis hat und dass der Wunsch nach dem tiefsten Preis oft in eine Sackgasse führt.

Zwei Neuerungen verdienen eine besondere Aufmerksamkeit.

Die erste betrifft den Kampf gegen die Unterangebote. Als anormal tief gilt

künftig jedes Angebot, das mindestens 20 % unter dem Durchschnitt der eingegangenen Angebote liegt. Dieses Angebot kann eliminiert werden. Wir sind der Ansicht, dass diese Massnahmen verallgemeinert werden könnte, und dass das «kann» in ein «muss» umgewandelt werden sollte. Die Erfahrung zeigt nämlich, dass aus Partnern Gegner werden, wenn die Preise zu stark nach unten gedrückt werden, und dass das Ergebnis für keine der Parteien zufriedenstellend ist.

Die zweite erwähnenswerte Neuerung betrifft die Evaluationskriterien. Die organisatorischen, strukturellen und finanziellen Kapazitäten der Unternehmen sind künftig besser definiert. Das ermöglicht eine aussagekräftigere Vergabe der Aufträge.

In Bezug auf die Verfahren beinhaltet die Gesetzgebung interessante Neuerungen und Klärungen. Beim Einladungsverfahren müssen künftig nicht mehr mindestens fünf Unternehmen eingeladen werden. Das Minimum liegt neu bei drei Unternehmen.

Das «Freihändige Verfahren unter Konkurrenz» ermöglicht, für die Angebote direkt drei Unternehmen zu kontaktieren, ohne ein formelles Verfahren zu eröffnen oder ein Beschwerderecht einzuräumen.

Wir sind überzeugt, dass die technischen Dienste der öffentlichen Hand heute kompetenter und strukturierter sind. Sie sind in der Lage, die Ausschreibungen vorzubereiten oder die notwendigen Kostenvoranschläge zu erstellen. Damit entlasten sie die Verwaltung, die Kosten verursacht, ohne in Bezug auf die Arbeitsqualität einen Mehrwert zu generieren.

Der WBV verfolgt aufmerksam die Entwicklung dieser neuen Gesetzgebung über das öffentliche Beschaffungswesen. Er beteiligte sich im Übrigen über einen aktiven Dialog mit mehreren öffentlichen Betrieben stark an ihrer Ausarbeitung, um auf die Vorteile gewisser Verfahren aufmerksam zu machen und vor allem konkrete und pragmatische Lösungen vorzuschlagen.

Rechtsschutz: eine Säule in Bezug auf Nähe und Fachkenntnis

Seit rund 25 Jahren bietet der WBV seinen Mitgliedern auf der Grundlage eines Partnerschaftsvertrags einen Rechtsschutz an. Dieses System, das im Verlauf der Jahre stark erweitert wurde, bietet den Unternehmen, die in ihrem Alltag mit rechtlichen Problemen konfrontiert sind, eine konkrete und proaktive Unterstützung: Streitfälle mit Kunden, Probleme mit Unfällen oder Nachbarschaft, Konflikte in Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht, mit der Auslegung von Verträgen, mit Inkasso, Hypotheken, Versicherungen, ...

Jedes Dossier wird vorerst von der internen Rechtsabteilung des WBV

übernommen, die direkt interveniert. Wenn keine friedliche Lösung möglich ist, wird ein Anwalt mit der Vertretung der Interessen des betroffenen Unternehmens beauftragt.

Mit diesem Rechtsschutz bleibt der WBV möglichst nahe an seinen Mitgliedern und bietet ihnen unabhängig von der Art des Streitfalls rasche, konkrete und persönliche Antworten an. Mit diesem System werden auch die internen Kompetenzen des Verbands gestärkt, der sich heute als anerkanntes rechtliches Kompetenzzentrum positioniert. Mit dieser Dienstleistung fühlen sich die Mitglieder direkt gehört und unterstützt.

Dem WBV ermöglicht dieser Austausch, nahe an seiner Basis zu bleiben und die täglichen Anliegen und Sorgen seiner Mitglieder kennenzulernen.

Aufgrund der Zunahme und der Komplexität der Fälle wurden zu Beginn des Jahres 2025 zwei neue Juristen angestellt, um den Anforderungen des Auftrags des Verbands zu genügen. Mit den neuen Mitarbeitern wird diese unentbehrliche Dienstleistung zweifelsohne gestärkt.



Arbeitgeber- politik



Sozialpartnerschaft

Die Zeiten ändern sich. Die neue Generation von Arbeitnehmern hat andere Überzeugungen und Erwartungen und wir müssen diese Entwicklung berücksichtigen.

Historisch gesehen beruht unsere Sozialpartnerschaft auf der Zuhörbereitschaft, dem Dialog und der Suche nach gemeinsamen Lösungen in gegenseitigem Respekt. Dieses Modell bevorzugt die direkte Diskussion zwischen den Partnern anstelle von öffentlichen Stellungnahmen oder Botschaften über den Weg der Medien. Wir bezweifeln, dass diese Methoden – solange ein Dialog noch möglich ist – einen wirklichen Mehrwert generieren oder zu nachhaltigen Ergebnissen führen.

Wir sind überzeugt, dass mit einer grundlegenden Arbeit, mit der Möglichkeit, etwas in Frage zu stellen und mit der Konfrontation der Ideen in einem konstruktiven Rahmen die besten Lösungen gefunden werden. Und die Erfahrung zeigt uns, dass dies der richtige Weg ist.

Im Wallis funktioniert die Sozialpartnerschaft gut. Über die meisten Themen können wir in den

Kommissionen und Arbeitsgruppen, die wir mit unseren Partnern eingesetzt haben, offen und transparent sprechen.

Das vergangene Jahr war von einer wichtigen Etappe geprägt: der Einführung und den ersten Schlussfolgerungen des neuen kantonalen Gesamtarbeitsvertrags [GAV] sowie der Umsetzung eines neuen Organisationsmodells, basierend auf der vollständigen Annualisierung der Arbeitszeit. Die hauptsächliche Neuerung besteht in der Integration der Reisezeit in die effektive Arbeitszeit.

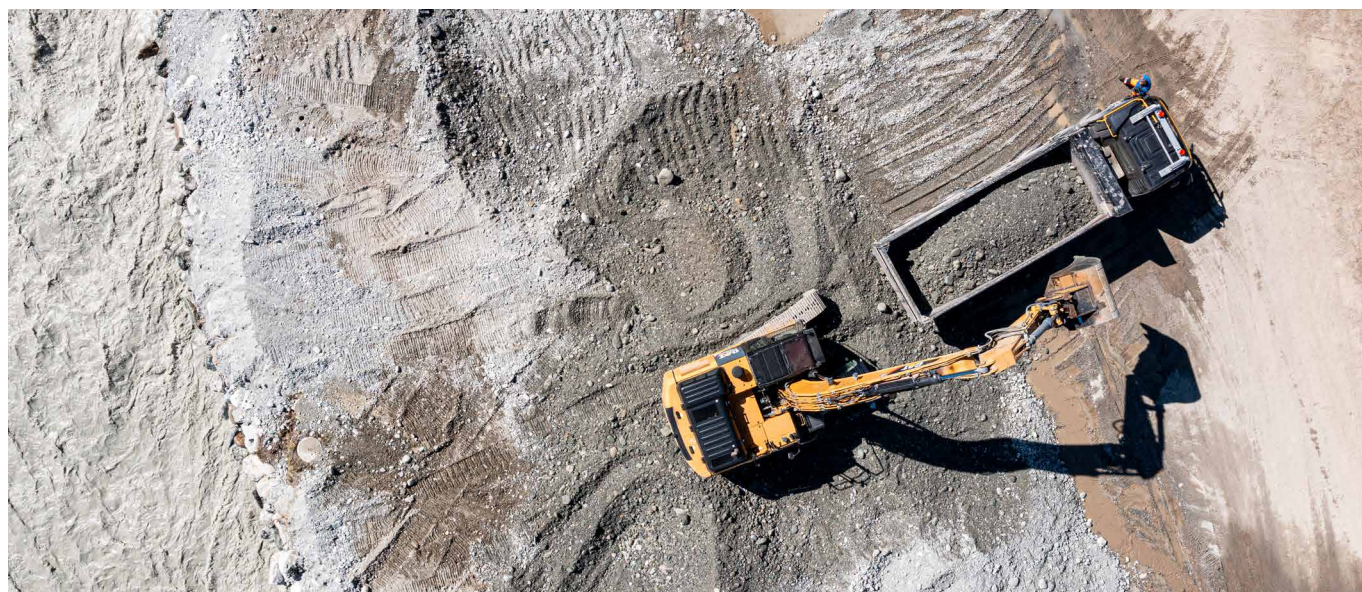
Wir konnten einen Grossteil der Akteure davon überzeugen, dass dieses Modell an unsere Zeit angepasst ist. Es entspricht den wachsenden Erwartungen der Arbeitnehmer in Bezug auf das Gleichgewicht zwischen Berufsleben und Privatleben und ermöglicht gleichzeitig eine effizientere Bekämpfung der Winterarbeitslosigkeit und der Auswirkungen des Klimawandels auf unsere Tätigkeit.

Dank dieser Annualisierung und der grösseren Flexibilität kann die Arbeitszeit bei starker Hitze, bei Unwetter oder bei ungünstigen Witterungsverhältnissen

vorübergehend reduziert oder ausgesetzt werden. Diese Flexibilität ermöglicht anschliessend eine Kompensation in günstigeren Perioden. Die Reisezeit trägt dazu bei, dass die jährliche Schwelle von 2'112 Stunden erreicht wird, was zahlreiche Unternehmen begrüssen, die dieses Modell bereits umsetzen.

Diese Neuerung bildet gegenwärtig Gegenstand einer Analyse auf nationaler Ebene. Die Relevanz dieses Systems wird für andere Kantone oder Sektoren, unter Berücksichtigung der lokalen Besonderheiten, analysiert. Der WBV nimmt als Initiator des Projekts wieder einmal eine Vorreiterrolle ein.

An dieser Stelle muss betont werden, dass dieses Projekt in Absprache mit den kantonalen und nationalen Sozialpartnern ausgearbeitet wurde, die ihre Kompetenzen und ihre Erfahrung einbrachten. Es handelt sich um ein ausgeglichenes, modernes und erfolgreich umgesetztes Modell, bei dem die Arbeitnehmer die Reduktion der Arbeitszeit auf sich nehmen, um die Arbeitsstelle zu erhalten und die Tätigkeit anhand der klimatischen Gegebenheiten besser zu organisieren.





Paritätische Berufskommission

Die paritätische Berufskommission [PBK] ist eine gerichtliche Instanz, die für das Arbeitsrecht und die Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge zuständig ist. Angesichts der steigenden Komplexität gewisser Vertragsbestimmungen, der Zunahme der behandelten Fälle und des Anstiegs von Beschwerden von Firmen aus dem Ausland und aus der Schweiz sowie von Arbeitnehmern musste sich die PBK professioneller ausrichten.

Unter diesem Blickwinkel wurden die Kräfte neu organisiert und am 1. Januar 2025 wurden zwei neue Juristen angestellt. Mit dieser Weiterentwicklung

können nicht nur die Kontrollen strukturiert und verstärkt werden. Es ist auch möglich, streng geregelte und gerechte Verfahren sicherzustellen. So sind die rechtliche Sicherheit und die Einhaltung der Rechte der involvierten Parteien garantiert.

Die weiteren Tätigkeiten der PBK wie die Kontrollen der Temporärfirmen, das Management des e-Badges oder die Überwachung der entsandten Arbeiter erfordern ein hohes Kompetenzniveau und Klarheit. Der WBV bleibt seinem Willen treu, die richtigen Personen mit den richtigen Aufgaben zu betreuen,

um jederzeit eine effiziente und sichere Dienstleistung zu garantieren.

Wir freuen uns, auf ein Team von drei Anwälten und einer Juristin zählen zu können, das dem Bereich eine solide Unterstützung bietet. Sowohl die Sozialpartner als auch die verschiedenen paritätischen Kommissionen nahmen diese Weiterentwicklung sehr positiv auf. Sie sehen darin einen Qualitätsgewinn und eine verstärkte Glaubwürdigkeit.

Kampf gegen die Schwarzarbeit

Der VVBK zwischen Bilanz und Erneuerung

Der Verband zur Verstärkung der Baustellenkontrollen (VVBK) schloss sein neuntes Tätigkeitsjahr ab, in dem auch sein dritter Präsident sein Mandat beendete. Es war deshalb die Gelegenheit für eine vertiefte Bilanz, aber auch für eine strategische Reflexion, um die seit rund einem Jahrzehnt bestehenden Grundlagen zu konsolidieren und weiterzuentwickeln.

Der VVBK positionierte sich als zentraler Akteur bei der Kontrolle der

Einhaltung der Arbeitsbedingungen, indem er insbesondere die paritätischen Kommissionen des Rohbau- und des Ausbaugewerbes koordinierte. Obwohl diese Kommissionen in Branchen mit unterschiedlichen Strukturen und Bedürfnissen arbeiten, haben sie ein gemeinsames Ziel: die Umsetzung der Gesamtarbeitsverträge und die Einhaltung des Arbeitsrechts garantieren, rücksichtslose Unternehmen bekämpfen sowie Schwarzarbeit und illegale Arbeit verfolgen.

Der VVBK funktioniert wie eine Art Kreuzung, an der die Anträge

und Probleme der verschiedenen Kommissionen zusammentreffen. Die Dossiers behandelt er mit der Gesamtheit der Sozialpartner in kollegialer Art und Weise. Der Verband ist auch der Hauptansprechpartner bei strukturellen Projekten. Als Beispiele können hier die Einführung des e-Badges oder die Diskussionen mit grösseren Industrieunternehmen wie der Lonza in Zusammenhang mit ihrer umfangreichen Bautätigkeit erwähnt werden. Diese institutionelle und private Anerkennung zeigt die Bedeutung dieser Organisation auf.

Der WBV dankt den Stützen des Verbands, dem Präsidenten Paul Bovier und dem langjährigen Sekretär Louis-Frédéric Rey, die beide ihre Funktion abgeben, für ihre grosse Arbeit.

Wir sind überzeugt, dass sich der VVBK aufgrund seiner soliden Grundlagen weiterentwickeln wird. Er wird sich neuen Aufträgen öffnen und seine Leistungen ausweiten, immer mit dem Ziel, die Ausführung der guten Praxis, der Gesamtarbeitsverträge und der gesetzlichen Vorschriften zu garantieren.

Denn die Einhaltung des Rechts ist die unabdingbare Voraussetzung für den Aufbau einer starken, nachhaltigen Wirtschaft und eines Staats, der in der Lage ist, seinen Bürgerinnen und Bürgern qualitativ hochstehende Leistungen zu garantieren.



e-Badge: ein ehrgeiziges Projekt wird Realität

Der e-Badge ist ein ehrgeiziges und gleichzeitig notwendiges Projekt, dessen Ziele allgemeine Zustimmung finden: die Einhaltung des öffentlichen Beschaffungswesens sicherstellen, effizient die Schwarzarbeit bekämpfen und die Transparenz in den Arbeitsbeziehungen garantieren – zugunsten der Unternehmer, der Arbeitnehmer und der Bauherren.

Auf dem Papier schien die Umsetzung des Projekts einfach zu sein. In der Realität war jedoch alles viel komplexer. Man musste viele Akteure koordinieren, die zum Teil sehr unterschiedlichen vertraglichen und/oder reglementarischen kantonalen Gesetzgebungen harmonisieren und gleichzeitig die Besonderheiten jedes Partners berücksichtigen. Die Vielfalt der Beteiligten stellte für das Projekt natürlich gewisse Herausforderungen dar, aber es wurde dadurch auch bereichert. Zudem wird das Walliser Wirtschaftsgefüge jetzt besser repräsentiert.

Dank des unermüdlichen Einsatzes des WBV, der gemeinsamen Bemühungen seiner Partner und der entschlossenen Unterstützung des Staatsrats konnte das Projekt am 1. Januar 2025 offiziell

lanciert werden. Ab dem 1. Juli 2025 wird es für alle Unternehmen obligatorisch, die in kantonalen Einladungsverfahren oder freihändigen Verfahren des öffentlichen Beschaffungswesens ein Angebot einreichen möchten.

Für die Gemeinden wurden Informationssitzungen organisiert. Das Echo war grösstenteils positiv. Es besteht ein gemeinsamer Wille zu mehr Transparenz und Konformität. Das Wallis nimmt bei der Umsetzung von konkreten digitalen Lösungen für die Bauwirtschaft einmal mehr eine Vorreiterrolle ein.

Die nationale Plattform ISAB-SIAC ist als wichtiger Partner mit der Erstellung der Badges und der Bestätigungen im Bereich der Bauwirtschaft beauftragt. Das Projekt könnte zum Modell für die gesamte Schweiz werden.

Der Erfolg dieses Projekts beruht vor allem auf Pragmatismus, harter Arbeit und enger Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen und privaten Akteuren. Diese Elemente bilden einmal mehr die Grundlage des Erfolgs und öffnen den Weg zu einem effizienten, gerechten und sicheren Management der Bauwirtschaft.



Berufsbildung



Paritätischer Fonds

Der vom WBV verwaltete paritätische Fonds verfügt über kompetente Organe, um die Prioritäten in Bezug auf die von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bezahlten Beiträge und im Hinblick auf die finanzielle Situation festzulegen.

Der WBV vertrat die Ansicht, dass sich die Arbeitgebervertreter aktiver einbringen sollten, damit der Fonds von ihren Fachkenntnissen profitieren kann. Aufgrund der erfreulichen finanziellen Entwicklung des Fonds und der verwalteten Projekte war es wichtig, dass die Entscheidungskompetenzen nicht allein beim Direktor blieben und die Generalversammlung nicht nur ein Bestätigungsorgan war.

Auf Anregung des WBV wurde eine neue Organisation umgesetzt. Ein paritätisches Büro wurde eingesetzt, das sich regelmässig treffen wird, um die vom Direktor präsentierten Dossier zu prüfen und in Schlüsselbereichen wie der Förderung der Branche, der Unterstützung der Ausbildung, der Sicherheit sowie der Entwicklung neuer Produkte über das weitere Vorgehen zu entscheiden. Es ist wichtig, dass sich alle beteiligten Parteien voll für eine bessere Vertretung unserer Branche und eine optimale Verwaltung der finanziellen Mittel einsetzen. Die Branche hat dies verdient.

Die neue Struktur wurde im Januar umgesetzt. Die ersten Erfahrungen zeigen,

dass alle Parteien damit zufrieden sind. Initiativen wie Your Challenge, Nachwuchs oder neue Technologien mit dem eCampus bilden künftig integrierenden Bestandteil dieser Dynamik. Aufgrund der rasanten Entwicklung ist es wichtig, dass alle gut informiert sind. Nur so können sie in voller Sachkenntnis die strategischen Achsen festlegen und mit einem gemeinsamen Austausch der Ideen die besten Lösungen finden.

Angebote und Entwicklung der Bildung

Die neuen, auf Schweizer Ebene zentralisierten Berufsbildungen, schlossen gerade ihren ersten Zyklus ab. Die Prüfungen sind einheitlich, die Schulen bleiben jedoch weiterhin autonom in Bezug auf den Inhalt des Unterrichts, was bei den Kandidaten zu einer gewissen Sorge hinsichtlich der Übereinstimmung der Ausbildungen mit den Anforderungen der Prüfungen führt.

Die Sehnsucht nach dem alten System ist spürbar. Insbesondere die Ausbildung der Bauführer entspricht nicht den Erwartungen. Die bedeutende Reduktion des Stoffs und der Kursstunden erfordert von den Arbeitgebern eine grosse Investition, um eine geeignete Ausbildung zu gewährleisten, mit einem Ergebnis, das gemäss unserer Analyse unter demjenigen der früheren Ausbildung und unter den erwarteten Standards liegt. Eine bedauernswerte Feststellung.

Wenn eine Reform nicht zu den erwarteten Ergebnissen führt, ist es klug und verantwortungsbewusst, Anpassungen vorzunehmen. Wir hoffen,

dass die seinerzeit vom Kanton Wallis und von der Region Romandie formulierten Vorschläge zugunsten des Beibehalts gewisser Ausbildungen wieder als vollwertige Alternativen zur aktuellen Ausbildung überprüft werden.

Die neuen Generationen mit ihren kulturellen und gesellschaftlichen Besonderheiten stellen für unsere Branche eine zentrale Herausforderung dar. Der WBV ist sich dessen voll bewusst und stellt sich die Frage nach der Relevanz der Berufsmatura. Auch wenn gewisse Maurer an diesem Ausbildungsgang interessiert sein könnten, braucht es noch weiterführende Ausbildungen an der FH (Fachhochschule), was gegenwärtig für unseren Sektor nicht der Fall ist. Wenn solche Angebote fehlen, besteht das Risiko, dass diese jungen Talente unsere Branche verlassen, was einen grossen Verlust bedeuten würde. Die HES-SO Valais Wallis könnte aufgrund ihrer Kompetenzen und ihres Standorts das Schweizer Messer sein, das diese Lücke schliesst. Erste Kontakte fanden bereits statt und das Dossier wird gegenwärtig analysiert.

Die Generation der Babyboomer ist gegenwärtig im Pensionsalter und das Gleichgewicht zwischen den Abgängen und den neuen Lernenden ist nicht mehr vorhanden. Trotzdem beobachten wir mit Zufriedenheit eine ständige Zunahme der Anzahl Lernenden, was bedeutet, dass unser Beruf wieder an Attraktivität gewinnt.

Es muss auch betont werden, dass die Anforderungen für die Zulassung zum Beruf heute höher sind. Die Technisierung des Berufs, die Integration neuer



Technologien sowie die erforderlichen Kenntnisse in Mathematik, Geometrie und Raummanagement führen dazu, dass der Zugang schwieriger geworden ist. Leider mussten wir motivierte Kandidaten ablehnen, weil sie nicht über das erforderliche Grundniveau verfügten.

Im Rahmen unserer Bemühungen zur Rekrutierung des Nachwuchses werden im Jahr 2025 zwei grössere Projekte umgesetzt:

Ein Sprachkurs für Fremdsprachige, ausgearbeitet in Zusammenarbeit mit Inlingua für junge Italiener, die im Wallis ihre Ausbildung absolvieren möchten.

Bisher mussten sie sich aufgrund der Sprachbarriere im Tessin ausbilden

lassen und kehrten oft nicht mehr ins Wallis zurück. Dank dieses Projekts können sie künftig rasch Französisch oder Deutsch lernen, sich integrieren und eine Ausbildung absolvieren, die zu einem Eidgenössischen Berufsattest oder zu einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis führt. Das Projekt startete erfolgreich: von sieben Teilnehmern erhielten fünf ihr Diplom und vier unterzeichneten einen Ausbildungsvertrag für das EBA. Dieses Projekt entspricht einem unserer grossen Ziele: stabile und dauerhafte Arbeitskräfte lokal ausbilden.

Ab dem 1. Juni 2025 wird in Zusammenarbeit mit dem Staat das Projekt PvB [Programm der vorübergehenden Beschäftigung] angeboten. Arbeitslose Personen

können eine spezifische Ausbildung von 40 Tagen absolvieren, die auf den Bereich der Bauwirtschaft ausgerichtet ist. Das Programm beinhaltet ebenfalls eine Evaluation der Kompetenzen und ermöglicht den Teilnehmern ein attraktives Profil für eine Anstellung. Bei diesem Projekt gibt es nur Gewinner: Die Arbeitslosenkasse investiert in die Ausbildung und unsere Branche profitiert von besser ausgebildeten und für eine Anstellung besser geeigneten Arbeitnehmern.



Sozialkassen



Eckwerte

Schätzung,
Rechnungsabschluss 2024
noch in Bearbeitung

- Deckungsgrad: **115.9%**
- Bewegliches Vermögen: **CHF 760 Millionen**
- Direktes unbewegliches Vermögen: **CHF 237 Millionen**
- Ertrag: **9.4%**
- Angeschlossene Unternehmen: **860**
- Versicherte Personen: **7'800**
- Leistungsbezüger: **1'700**
- Anzahl der aktiv Versicherten auf einen Rentner: **4.6**

PKBW – Berufliche Vorsorge

Der Stiftungsrat wartete die Volksabstimmung über die Reform der beruflichen Vorsorge mit der bedeutenden Senkung des Umwandlungssatzes ab. Das Volk lehnte dieses Projekt, das als unausgeglichen und unvernünftig angesehen wurde, mit grosser Mehrheit ab.

Nach dieser Ablehnung beschloss der Stiftungsrat, das aktuelle Reglement, dessen Grundlagen aus dem Jahr 1985 stammen, vertieft zu analysieren. Aus der Analyse sollte hervorgehen, welche Leistungen immer noch relevant sind, welche angepasst werden sollten, und welche Produkte in Betracht gezogen werden könnten, um die aktuellen Bedürfnisse der Versicherten zu berücksichtigen. In gewissen Bereichen könnte so der Gesamtarbeitsvertrag angepasst werden.

Die Arbeit ist gross, das Dossier ist technisch und sensibel. In einem Kontext von demografischer Alterung und von zunehmendem Ungleichgewicht zwischen Beitragzahlenden und Bezüglern soll ein Gleichgewicht zwischen den Aktiven, den jungen Generationen und den Pensionierten garantiert werden. Es ist äusserst wichtig, dass alle Säulen des Systems in gerechter Art und Weise berücksichtigt werden.

Der Vorstand des WBV bestimmte mehrere Arbeitsachsen, um zu garantieren, dass die Pensionskasse mit einem Vermögen von über einer Milliarde Franken weiterhin ihre Rolle wahrnehmen kann: den Arbeitnehmern eine würdige und stabile Pension unter den besten Voraussetzungen gewährleisten.

In Bezug auf die Ergebnisse kann die PKBW auf ein ausgezeichnetes Jahr zurückblicken. Dank hoher Börsengewinne weist die aktuelle Lage der Kasse trotz der weltweiten Verunsicherung auf eine erfreuliche Zukunft hin. Am 31. Dezember 2024 betrug das Vermögen der Kasse praktisch eine Milliarde Franken und der Deckungsgrad lag bei 115,9 %. Aufgrund dieser Ergebnisse gewährte der Stiftungsrat einen Vergütungszins von 5,35 %. Zur Erinnerung: Der vom Bundesrat festgelegte gesetzliche Mindestsatz beträgt 1,25 %. Der Stiftungsrat will in guten Jahren die Ergebnisse des dritten Beitragszahlers nicht nur zur Konsolidierung der Kasse verwenden, sondern einen Teil davon auch den Versicherten zukommen lassen.

Schlüssel- zahlen

Schätzung auf den
31. Januar 2024

- Deckungsgrad: **80.8 %**
- Bewegliches Vermögen: **CHF 70 Millionen**
- Angeschlossene Unternehmen: **1000**
- Versicherte Personen: **10'400**
- Leistungsbezüger: **900**
- Zahl der aktiven Versicherten auf einen Rentner: **8.6**

RETABAT – Frühpension

Auf nationaler Ebene wird intensiv über die Frühpension diskutiert. Die massenweise Pensionierung der Babyboomer schwächte die Finanzen des Systems empfindlich und führte zu einem bedeutenden Rückgang des Deckungsgrads. Deshalb musste für 2025 eine Beitragserhöhung von 0,5 % zulasten der Arbeitgeber beschlossen werden.

Der Kanton Wallis und die Bauwirtschaft sind von dieser Massnahme nicht betroffen, da wir über einen eigenen Gesamtarbeitsvertrag und eine unabhängige Stiftung verfügen.

Vor allem antizipierten wir vor einigen Jahren diese Problematik, indem

gezielte Erhöhungen vorgenommen wurden, um den aktuellen gesetzlichen und reglementarischen Anforderungen zu genügen.

Heute steht der Stiftungsrat nicht mehr unter medialem oder politischem Druck. Der damals beschlossene strategische Plan war zwar streng und manchmal schwer zu akzeptieren, aber er wurde peinlich genau eingehalten. Unsere Kasse weist jetzt einen Deckungsgrad von über 80 % auf. Wenn keine unvorhergesehenen Ereignisse auftreten, werden wir in naher Zukunft einen Deckungsgrad von 100 % erreichen, so dass, wie ursprünglich vorgesehen, die Aufhebung der Sanierungsmassnahmen in Betracht gezogen werden kann.



CAFIB – Familienzulagen

Das Parlament beschloss im Jahr 2022 eine Erhöhung der Familienzulagen. Die zusätzlichen Kosten wurden zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgeteilt. Die Aufteilung liegt jedoch im Zuständigkeitsbereich des Staatsrats. Trotz bedeutender Erhöhungen auf nationaler Ebene und der früheren Erhöhung im Kanton Wallis reduzierte der Staatsrat den Beitrag der Arbeitnehmer, was zu einer Erhöhung der Beiträge der Arbeitgeber führte.

Auch wenn die CAFIB die Beiträge nicht erhöhen musste und auf ihre Reserven

zurückgreifen wird, muss daran erinnert werden, dass diese Reserven zu über 90 % von den Unternehmen gebildet werden. Die Arbeitgeber tragen also indirekt die Kosten der kantonalen und nationalen Reform.

Das grosse Problem dieses Entscheids liegt in der fehlenden Vernehmlassung. Weder die Kassen noch die Berufsverbände wurden informiert oder konsultiert. Wir sind der Ansicht, dass dies dem Geist der öffentlich-privaten Partnerschaft widerspricht, die für eine effiziente und kohärente

Regierung wesentlich ist. Ein einziger Bericht eines Direktors einer Kasse oder einer Dienststelle genügt nicht, um die Gesamtheit der betroffenen Interessen zu vertreten. Wir sind überzeugt, dass unsere Botschaft gehört wurde!



Kollektive Krankenversicherung

Die Krankenkassenprämien steigen weiterhin in besorgniserregendem Ausmass. Trotz Vollbeschäftigung nimmt die Zahl der Erkrankungen zu, was zu einer Kostenexplosion führt. Auf Initiative des WBV beschlossen die Sozialpartner, eine vertiefte Analyse durchzuführen, um die Ursachen dieser Erhöhung zu identifizieren und konkrete Massnahmen zur Kostensenkung vorzuschlagen, welche sowohl die Unternehmen als auch die Arbeitnehmer betreffen.

Ansätze wurden besprochen, um die Unternehmen mit einer positiven Bilanz zu belohnen und solche mit regelmässig negativen Ergebnissen zu sanktionieren. Die Idee ist die Aufrechterhaltung der Solidarität im Kollektivvertrag, aber nur bis zu einer gewissen Grenze.

Andere Reflexionen beziehen sich auf das zu bevorzugende Versicherungsmodell: System «KVG, Sozialversicherung» oder «VVG, Privatversicherung», um den Wettbewerb zu fördern und gleichzeitig angepasste und aktuelle Leistungen anzubieten.

Diskutiert wurde ebenfalls über die Versicherung für die Winterarbeitslosigkeit, die 2006 eingeführt wurde und von den Sozialpartnern insbesondere über einen Arbeitnehmerbeitrag finanziert wird. In Bezug auf ihre Legalität und ihre Umsetzung tauchten rechtliche Fragen auf. Dank eines spezialisierten Rechtsgutachtens und verschiedener Reflexionen ist die Situation jetzt klar. Diese Leistung wird neu evaluiert, um festzustellen, ob sie angesichts der

rechtlichen Entwicklungen weiterhin zweckdienlich, notwendig oder unverzichtbar ist.

Die Zweckmässigkeit eines Kollektivvertrags wird nicht in Frage gestellt. Die Struktur unserer Unternehmen, deren Lohnsumme praktisch zu 90% unter 4 Millionen Franken liegt, gewährleistet nämlich eine Solidarität in Bezug auf den Schadenverlauf und verhindert bei einer Pechsträhne eine drastische Erhöhung der Prämien. Hingegen wirken sich das Umfeld, die Struktur und die Organisation der Unternehmen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer aus. Deshalb liegt es auch in der Verantwortung der Unternehmen, die besten Bedingungen sicherzustellen.



Finanzen und Rechnungen



Rechnung des WBV

Es stellte sich heraus, dass die Beiträge und Verwaltungserträge nur mit Mühe die gesamten Ausgaben decken konnten, die für eine gute Arbeitsweise des WBV notwendig waren. Der Verband musste auf Einnahmen aus seinen Liegenschaften und seinem Portfolio zurückgreifen, die während über hundert Jahren geduldig aufgebaut wurden. Eine Analyse sollte die Gründe für diese Situation aufzeigen.

Bei dieser vertieften Reflexion stellte sich heraus, dass die Verwaltungskosten seit 2001 trotz bedeutender Veränderungen nie mehr überprüft oder indexiert worden waren. Die gesetzlichen und vertraglichen Revisionen sowie die Beschlüsse der Aufsichtsorgane führten jedoch zu zusätzlichen Kosten im Personalbereich und in der Informatik.

Das Informatiksystem musste zum Beispiel stark angepasst werden, um die Verwaltung, die Sicherheit und den Datenschutz zu gewährleisten und den Unternehmen einen leistungsstarken Zugang anzubieten. Diese Modernisierung führte zu hohen Kosten bei Programmen und Lizenzen, die weiterhin jedes Jahr anfallen. Da diese Kosten bisher vollständig von unserem Verband getragen wurden, kam es zu diesem finanziellen Ungleichgewicht.

Wir schlugen den verschiedenen Institutionen deshalb aufgrund der Inflation und mit der Begründung des oben erwähnten Sachverhalts

verschiedene Anpassungen vor. Alle konsultierten Organe anerkannten die Relevanz des Antrags. Heute sind unsere Erträge wieder ausgeglichen, so dass wir für die Zukunft gerüstet sind.

Finanzergebnis 2024

Gestärkt durch diese Veränderungen und in einem wirtschaftlich günstigen Klima für unseren Kanton und unsere Branche, weisen die Jahresrechnungen 2024 positive Ergebnisse aus.

Die Verwaltungshonorare, die den Hauptteil unserer Erträge ausmachen, sind von 4'653'140 Franken im Geschäftsjahr 2023 auf 5'914'590 Franken im Jahr 2024 gestiegen. Diese Position beinhaltet jedoch einen einmaligen ausserordentlichen Ertrag von 633'422 Franken.

Unsere Gesamterträge in Höhe von 7'471'386 Franken setzen sich wie folgt zusammen:

- 79.2 % stammen aus Honoraren,
- 10.4 % aus Immobilienerträgen,
- 0.6 % aus Finanzerträgen,
- 8.1 % aus Mitgliederbeiträgen,
- und 1.7 % aus verschiedenen übrigen Erträgen.

Kostenbegrenzung und Selbstfinanzierung

Die Aufwendungen konnten begrenzt werden und sanken global um -2.5 %.

Die Position mit den höchsten Kosten betrifft das Personal. Auch hier wurden die Kosten eingegrenzt. Die Soziallasten konnten dank neuer Verträge und Überschussbeteiligungen gesenkt werden.

Diese Ausgabensenkung, kombiniert mit einem Einnahmenanstieg, ermöglichte einen deutlich höheren Cashflow in Höhe von 1'717'201 Franken – vor der Bildung zusätzlicher Rückstellungen in Höhe von 1'353'631 Franken.

Diese komfortable Selbstfinanzierungsmarge erlaubt es uns:

- sämtliche Abschreibungen abzudecken,
- die Renovationsarbeiten an unseren Liegenschaften vollständig zu finanzieren,
- und zukünftige Projekte unter optimalen Bedingungen vorzubereiten.

Ergebnis des Geschäftsjahrs

Das Geschäftsjahr 2024 schliesst mit einem Ertragsüberschuss von 115'753 Franken ab. Der Gewinn liegt deutlich über demjenigen des Vorjahrs, der 86'993 Franken betrug.

Stand der Bilanz

Die Rechnung 2024 trägt zur Verbesserung der bereits gesunden und soliden Bilanz bei.

Aktiven

Die flüssigen Mittel bestehen hauptsächlich aus den Kontokorrenten, die mit anderen vom WBV verwalteten Betrieben, insbesondere den Sozialkassen, geführt werden. Aufgrund eines günstigen Börsenjahrs stieg der Wert unserer Wertschriftenportfolios erfreulicherweise an. Bei Bedarf verfügen wir also über flüssige Mittel, die unverzüglich eingesetzt werden können.

Der Wert unserer beiden Liegenschaften konnte trotz der getätigten Investitionen reduziert werden. Dies ist einer Politik der direkten Amortisation zu verdanken.

Passiven

Bei den Passiven bestehen zum Zeitpunkt des Abschlusses, also am 31. Dezember 2024, lediglich 12 % aus offenen Forderungen. Der Rest wird aus Rückstellungen und Eigenkapital gebildet. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts sind diese Forderungen vollständig bereinigt, so dass die Position der Passiven null Franken beträgt.

Zuweisung des Ergebnisses

Es wird vorgeschlagen, den Gewinn des Geschäftsjahrs im Betrag von 115'753 Franken dem Eigenkapital zuzuweisen. Dieser Vorschlag wird der Frühlings-Generalversammlung 2025 zur Genehmigung unterbreitet.



Erträge



- Erträge aus Verwaltungshonoraren
- Finanzerträge
- Erträge aus Immobilien
- Mitgliederbeiträge
- Sonstige Erträge

Aufwände



- Personalaufwände
- Informatikkosten
- Immobilienaufwände
- Abschreibungen
- Sonstige Aufwände

Aktiven



- Anlagevermögen
- Flüssige Mittel
- Wertschriften und Anlagen
- Kurzfristige Forderungen

Passiven



- Provisionen
- Eigenkapital
- Kursfristiges Fremdkapital

Betriebskonten

	KONTEN 2023		KONTEN 2024	
ERTRÄGE	6'168'618	<i>100.0</i>	7'471'386	<i>100.0</i>
Erträge aus Verwaltungshonoraren	4'653'141	<i>75.4</i>	5'914'590	<i>79.2</i>
Erträge aus Immobilien	733'729	<i>11.9</i>	777'716	<i>10.4</i>
Finanzerträge	118'504	<i>1.9</i>	41'174	<i>0.6</i>
Mitgliederbeiträge	576'622	<i>9.3</i>	607'414	<i>8.1</i>
Sonstige Erträge	86'621	<i>1.4</i>	130'491	<i>1.7</i>
AUFWÄNDE	-5'531'700	<i>-89.7</i>	-7'107'816	<i>-95.1</i>
Personalaufwände	-3'450'312	<i>-55.9</i>	-3'153'760	<i>-42.2</i>
Gehälter	-2'566'183	<i>-41.6</i>	-2'478'536	<i>-33.2</i>
Sozialleistungen	-884'129	<i>-14.3</i>	-675'224	<i>-9.0</i>
Betriebsaufwände	-2'136'002	<i>-34.6</i>	-2'309'878	<i>-30.9</i>
Versammlungen und Sitzungen	-156'289	<i>-2.5</i>	-169'680	<i>-2.3</i>
Lobby und Mitgliedsbeiträge an Drittverbände	-355'129	<i>-5.8</i>	-321'089	<i>-4.3</i>
Kommunikationen	-88'418	<i>-1.4</i>	-76'800	<i>-1.0</i>
Preinachlässe für WBV Mitglieder	-134'271	<i>-2.2</i>	-143'450	<i>-1.9</i>
Informatikkosten	-558'458	<i>-9.1</i>	-672'493	<i>-9.0</i>
Versicherungen	-292'479	<i>-4.7</i>	-312'382	<i>-4.2</i>
Büro-, Porto- u. Telekommunikationskosten	-161'921	<i>-2.6</i>	-142'863	<i>-1.9</i>
Raum-, Heizungs- u. Reinigungskosten	-114'738	<i>-1.9</i>	-113'620	<i>-1.5</i>
Steuern	-123'495	<i>-2.0</i>	-218'853	<i>-2.9</i>
Sonstige Aufwände	-150'804	<i>-2.4</i>	-138'648	<i>-1.9</i>
Immobilienaufwände	-318'600	<i>-5.2</i>	-290'547	<i>-3.9</i>
Sitten, avenue de la Gare 39	-70'298	<i>-1.1</i>	-68'206	<i>-0.9</i>
Sitten, rue de l'Avenir 11	-248'303	<i>-4.0</i>	-222'341	<i>-3.0</i>
Variationen der Reserven	373'214	<i>6.1</i>	-1'353'631	<i>6.1</i>
Informatik Entwicklung	0	<i>0.0</i>	-130'000	<i>0.0</i>
Wertpapierschwankungen	373'214	<i>6.1</i>	17'369	<i>0.0</i>
Frühpension	0	<i>0.0</i>	-300'000	<i>6.1</i>
Urlaub Überstunden	0	<i>0.0</i>	-75'000	<i>0.0</i>
Sonderreserve (Entwicklung AHV-Zweigstelle)	0	<i>0.0</i>	-866'000	<i>0.0</i>
CASH-FLOW	636'918	<i>10.3</i>	363'569	<i>4.9</i>
Abschreibungen	-549'925	<i>-8.9</i>	-247'816	<i>-3.3</i>
Bürmöbel- und Maschinen	-67'677	<i>-1.1</i>	-8'982	<i>-0.1</i>
Immobilien	-482'248	<i>-7.8</i>	-238'835	<i>-3.2</i>
ERGEBNIS	86'993	<i>1.4</i>	115'753	<i>1.5</i>

Bilanz per 31. Dezember 2024

	31.12.2023		31.12.2024	
AKTIVEN	13'520'902	100.0	15'428'567	100.0
Flüssige Mittel	1'019'323	7.5	2'206'248	14.3
Kassen und andere Geldkonten	1'019'323	7.5	2'206'248	14.3
Kurzfristige Forderungen	1'938'289	14.3	1'513'704	9.8
Debitoren	36'067	0.3	29'562	0.2
Sonstiges	1'902'223	14.1	1'484'142	9.6
Wertschriften und Anlagen	3'491'387	25.8	4'848'869	31.4
Wertpapierportfolio	4'439'383	32.8	5'779'496	37.5
Andere ständige Beteiligungen	200'001	1.5	200'001	1.3
Rückstellung für Wertschapierschwankungen	-1'147'997	-8.5	-1'130'628	-7.3
Anlagevermögen	7'071'903	52.3	6'859'746	44.5
Immobilien	10'529'666	77.9	10'529'666	68.2
Abschreibungsfonds für Immobilien	-3'457'764	-25.6	-3'669'921	-23.8
Mobiliar, Maschinen und anderes Anlagevermögen	1	0.0	1	0.0
PASSIVEN	13'520'902	100.0	15'428'567	100.0
Kursfristiges Fremdkapital	581'448	4.3	1'868'361	12.1
Gläubiger	581'448	4.3	1'868'361	12.1
Provisionen	5'657'946	41.8	6'162'946	39.9
Fonds für Gebäudesanierung	3'380'000	25.0	3'380'000	21.9
Andere Provisionen	2'277'946	16.8	2'782'946	18.0
Eigenkapital	7'281'508	53.9	7'397'261	47.9
Gesetzliche Gewinnrücklage	7'194'515	53.2	7'281'508	47.2
Verluste für das Jahr	86'993	0.6	115'753	0.8

Bericht des Kontrollorgans



BERICHT DES KONTROLLORGANS AN DIE GENERALVERSAMMLUNG DES WALLISER BAUMEISTERVERBANDS DES HOCH- UND TIEFBAUGEWERBES (WBV) VOM 6. JUNI 2025

Sehr geehrter Herr Präsident,
Sehr geehrte Damen und Herren,

In unserer Eigenschaft als Kontrollorgan haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Ergebnisrechnung und Anhang) Ihres Verbandes für das auf den 31. Dezember 2024 abgeschlossene Betriebsjahr geprüft.

Die Verantwortung für die Erstellung der Jahresrechnung obliegt dem Vorstand, während unsere Aufgabe darin besteht, diese zu kontrollieren.

Unsere Kontrollen haben erlaubt festzustellen, dass :

- die unterbreiteten Abrechnungen mit den aus der Buchhaltung hervorgehenden Daten übereinstimmen,
- der Stand der Sozialvermögens und die Resultate den gesetzlichen Regeln und Statuten entsprechen,
- die verbuchten Ausgaben im direkten Zusammenhang mit den Zielen und Aktivitäten des Verbandes stehen.

Gemäss unserer Beurteilung entsprechen die Buchhaltung und die jährlichen Abrechnungen des auf den 31. Dezember 2024 abgeschlossenen Betriebsjahres mit dem Gesetz und den Statuten überein.

Wir empfehlen, die Ihnen unterbreitete Jahresrechnung zu genehmigen.

Rémy Bétrisey

Sitten, den 21. Mai 2025

Frank Wenger



Walliser Baumeisterverband

 Rue de l'Avenir 11
1950 Sitten

 Tel. 027 327 32 32
 Fax 027 327 32 82

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

AVE
WBV 