

INFORMATIONEN 2023

Liebe Mitglieder,
Werte Unternehmen

«Herr Anwalt, ich hoffe, dass Sie den GAV gemäss ihrem Sinn und Geist und nicht buchstabengetreu anwenden werden.»

Der Gewerkschafter, Herr Germain Varone, wandte sich bei ihrem ersten Treffen mit diesem Satz an den unten links Unterzeichnenden. Er befürchtete, dass der Anwalt alle Gelegenheiten zur Auslegung des Textes nutzen würde und dabei das Wesentliche, nämlich den wirklichen Willen der Partner, vergessen könnte. Diese Maxime drückt aus, dass das richtige Mass höher zu gewichten ist als eine strenge Textauslegung, und dass man eine Vereinbarung, bzw. einen Text nicht mit einem kurzfristigen Ziel, sondern immer global in einer langfristigen und fruchtbaren Beziehung betrachten muss.

Leider wendeten unsere Walliser Gewerkschaften unsere Vereinbarung buchstabengetreu und ohne den gesunden Menschenverstand an, den unsere Zusammenarbeit erfordert hätte. Wir hatten gefordert, dass im Betrag der nationalen Vereinbarung die von den Walliser Unternehmen bereits gewährten Lohnerhöhungen berücksichtigt würden. Dazu schlugen wir in den Bereichen Berufsförderung und Flexibilität Anpassungen vor, welche die Bedingungen unserer Branche im Allgemeinen verbessert hätten. Unsere Partner beschlossen jedoch in ihrer kurzfristigen Sichtweise, auf der strikten Anwendung der nationalen Vereinbarung zu beharren, was wir nur bedauern können.

Hingegen begrüssen wir die Erneuerung des Landesmantelvertrags, mit der ein vertragsloser Zustand vermieden werden konnte. So erlaubt uns nun der notwendige soziale Friede, während 3 Jahren die Arbeiten, welche uns die Kunden anvertrauen, innerhalb der vorgegebenen Fristen und mit der geforderten Qualität auszuführen. Der WBV hat sich vehement und mit Überzeugung für die Erneuerung des Landesmantelvertrags eingesetzt.

Die Flexibilität stand und steht weiterhin im Zentrum der Verhandlungen. Aufgrund ihrer Besonderheiten - Städte, Land- und Berggebiete, Täler, Talebenen - hat die Schweiz keine einheitlichen Bedürfnisse. Deshalb müssen die notwendigen Massnahmen getroffen werden, um die Situationen an die Realität unserer Branche anzupassen und ihren Fortbestand zu gewährleisten. Wie das Klima ändern sich auch die Hindernisse und Einschränkungen, so dass wir unsere Tätigkeiten ebenfalls anpassen müssen.

Vorstand und Direktion des WBV werden mit ihren Reflexionen Wege und Lösungen für unseren Kanton aufzeigen. Wir hoffen, dass unsere Partner nicht nur einen Sieg auf dem Papier anstreben werden, sondern mittel- und langfristige Ziele verfolgen werden, indem sie zum Wohl der Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden die Globalität der Beziehungen und der Zusammenarbeit berücksichtigen.

Auf den folgenden Seiten finden Sie einige Bestimmungen, die ab dem 1. Januar 2023 zur Anwendung gelangen.

Zudem werden Sie in nächster Zeit per Post das Merkblatt im Kreditkartenformat erhalten (ausschliesslich für die Mitglieder). Der Arbeitszeitkalender und das Berechnungsjahr der Stunden beginnen künftig (gemäss nationaler Vereinbarung) am 1. Mai.

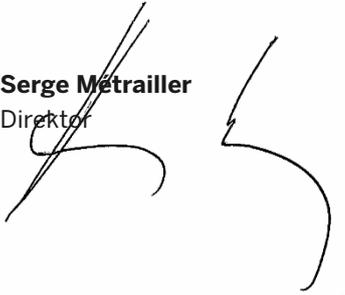
Sie werden zu einem späteren Zeitpunkt per E-Mail ein angepasstes Projekt erhalten. Dieses wird, wie alle anderen Unterlagen, auf unserer Website www.ave-wbv.ch zur Verfügung stehen. Wir bitten Sie, diese regelmässig zu konsultieren, da sie laufend aktualisiert wird.

Die Broschüre mit der Zusammenfassung der wichtigen Grundprinzipien des GAV wird ausnahmsweise von diesen Informationen getrennt, da gewisse Elemente noch nicht zur Verfügung stehen. Es handelt sich zum Beispiel um die oben erwähnte neue Version des Arbeitszeitkalenders, den Sie bis im Mai erhalten und dessen Abrechnungsperiode bis im April 2024 dauert, sowie um die Anpassungen, die sich aus allfälligen Änderungen noch ergeben werden. Die Anpassungen werden also zu einem späteren Zeitpunkt vorgenommen. In der Zwischenzeit können Sie sich auf die Ausgabe 2022 beziehen.

Die Pandemie und die zahlreichen rechtlichen, technischen und wirtschaftlichen Neuerungen und Projekte zeigten und zeigen weiterhin die Zweckmässigkeit eines Verbands auf. Wir laden die Nichtmitglieder deshalb ein, über einen Beitritt zum Verband nachzudenken. Gemeinsam sind wir nämlich stärker und es stehen zahlreiche Herausforderungen an (<https://www.ave-wbv.ch/de/mitglieder/mitglied-werden-3326/>).

Bei Fragen stehen wir jederzeit gerne zu Ihrer Verfügung. Wir wünschen Ihnen ein erfolgreiches Jahr und verbleiben mit freundlichen Grüssen.

Serge Métrailler
Direktor



Anthony Lamon
Generalsekretär



NEUERUNGEN LMV/GAV-VS

Einleitung

Die aufmerksamen Leser werden feststellen, dass wir alle Verweise auf die Artikel des LMV gestrichen haben. Dieser hat bedeutende Veränderungen erfahren und die Artikel entsprechen nicht mehr der bisherigen Version. Die definitive Version nach der Verbindlichkeitserklärung ist noch nicht erstellt. Im kommenden Jahr werden die Verweise wieder eingeführt.

I. Löhne

1.1 Erhöhung der Effektivlöhne

Sämtliche Arbeitnehmer, die dem LMV unterstellt sind, erhalten auf den 1. Januar 2023 eine allgemeine Lohnerhöhung von

- **CHF 150.00 pro Monat** für die Arbeitnehmer im Monatslohn
- **CHF 0.85 pro Stunde** für die Arbeitnehmer im Stundenlohn oder mit ausgeglichenem Lohn - *dieser wird nämlich auf der Grundlage des Stundenlohns, multipliziert mit 181, berechnet.*

► Voraussetzungen

Nur die Arbeitnehmer

- mit einer Tätigkeit von mindestens 6 Monaten in einem dem LMV unterstellten Unternehmen im Jahr 2022 [diese Tätigkeit muss nicht notwendigerweise im gleichen Unternehmen erfolgen]
- und im Vollbesitz ihrer Arbeitskapazität

können von dieser Erhöhung profitieren.

- **Achtung:** Die Erhöhung von mindestens 1.2 % im Jahr 2022 kann nicht abgezogen werden. Trotz unserer Forderungen ist dieses Element in der Vereinbarung nicht enthalten. Ausserdem ermöglicht der Pauschalbetrag [150.--], der allen Arbeitnehmern gewährt wird, keine positive Auslegung [CHF vs %]. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Teuerung für die Verhandlungen im Allgemeinen im September berücksichtigt wird. Von 2021 bis 2023 beträgt der Satz 4.3 %. Die berücksichtigte allgemeine Teuerung beläuft sich für unseren Kanton auf 3.7 % [1.2 % - *Vereinbarung 2022* - + 2.5 % - *Vereinbarung 2023*].

1.2 Erhöhung der Basislöhne (Mindestlöhne)

Auf den 1. Januar 2023 werden die Basislöhne um CHF 100 pro Monat erhöht. *Die Umwandlung in den Stundenlohn entspricht dem Monatslohn geteilt durch 176 Stunden, gerundet auf CHF 0.05.*

Es gelten folgende Mindestlöhne:

Klasse	V	Q	A	B	C
Monatslohn	6'340	5'813	5'608	5'238	4'737
Stundenlohn	36.00	33.05	31.85	29.75	27.30*

*Wir erinnern daran, dass die Lohnzone für den Hilfsarbeiter variiert, je nachdem, ob er im Stundenlohn (rot) oder im Monatslohn (blau) bezahlt wird.

Trotz unserer Anträge konnte diese Anomalie nicht korrigiert werden. 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.

II. Jährliche Arbeitszeit

Grosse Neuerung!

Der jährliche Arbeitszeitkalender entspricht nicht mehr dem Kalenderjahr. Er wurde an die Bedürfnisse unseres Sektors angepasst. Der Kalender gilt von 1. Mai bis Ende April des folgenden Jahres.

Mit dem Beginn des Kalenders im Mai statt im Januar kann verhindert werden, dass zu viele Minderstunden anfallen, die anschliessend nur noch schwer zu kompensieren sind.

Die Sozialpartner werden einen neuen Arbeitszeitkalender erstellen, der Ihnen so rasch wie möglich zugestellt wird. Die Unternehmen, welche ihren eigenen Arbeitszeitkalender erstellen möchten, müssen diesen bis Mitte Mai der paritätischen Kommission zustellen, damit er rechtsgültig ist.

Neu kann der Arbeitszeitkalender der Unternehmen bis zu 5 Kompensationstage (Nullstundentage) vorsehen. Die PBK verfügt über einen zusätzlichen Ermessensspielraum, um die Besonderheiten des Kantons zu berücksichtigen.

Diejenigen Unternehmen, welche ihren Arbeitnehmern einen ausgeglichenen Monatslohn auszahlen, müssen keinen Arbeitszeitkalender einreichen, da dieser informativen Charakter besitzt und im Verlauf des Jahres variieren kann, ohne ein besonderes Verfahren zu benötigen.

III. Arbeitszeit

Wie oben unter Punkt II erwähnt, entspricht das Arbeitsjahr nicht mehr dem Kalenderjahr, sondern erstreckt sich vom **1. Mai bis zum 30. April**.

Walliser Flexibilität: Annualisierung

Die Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern einen ausgeglichenen Monatslohn auszahlen, der 181 Stunden entspricht [176 Stunden plus 5 Stunden Pausen], müssen nur den Beginn der Abrechnung des Kontos «Gleitstunden» anpassen. Alle übrigen Bestimmungen sind weiterhin gültig [siehe Grundprinzipien, Punkt 3 Flexibilität].

Die neue Lösung entspricht besser der Walliser Realität, da sie ermöglicht, das Arbeitsjahr mit Überstunden statt wie bisher mit Minderstunden zu beginnen.

Lösung LMV

Die Unternehmen haben drei Möglichkeiten:

► Variante 1: Bezahlung der Stunden

Der Arbeitgeber kann beschliessen, alle gearbeiteten Stunden ohne Übertrag auszuzahlen. Er kann die Bezahlung von zwei Stunden, welche die Grenze von 48 Stunden überschreiten, auf den folgenden Monat aufschieben.

Diese Lösung hat bereits der bisherige LMV angeboten. Es ist allerdings zu erwähnen, dass der mögliche Übertrag von zwei Überstunden unserer Meinung nach eher zusätzlichen administrativen Aufwand statt erhöhte Flexibilität bedeutet.

► Variante 2: Ausschliesslich Übertrag von Überstunden - «0 / +100»

Wenn er sich für diese Lösung entscheidet, kann der Arbeitgeber ein Kompensationskonto für die Überstunden schaffen [diejenigen Stunden, die den Arbeitszeitkalender der Sozialpartner oder den genehmigten Arbeitszeitkalender des Unternehmens überschreiten]. Bedingungen:

- Höchstens **25 Stunden** pro Monat können übertragen werden und das Konto darf höchstens 100 Stunden aufweisen.
- **2 Stunden**, die zusätzlich zu den 48 Stunden gearbeitet worden sind, können auf das Konto übertragen werden. Der Zuschlag muss jedoch zwingend im folgenden Monat ausbezahlt werden.

Dieses Konto kann auch bei grosser Hitze oder bei Schlechtwetter genutzt werden. In diesem Fall können die angesammelten Überstunden kompensiert werden.

► **Beispiel:**

[Achtung! Es handelt sich um rein theoretische Stunden, die zum Erklären des Systems dienen]:

Monat	Kalender Unternehmen	Gearbeitete Stunden gemäss LMV	Stunden >48 ÜS+	Übertrag Stunden >48	Auszahlung Zuschlag von 25 %	Kompensationskonto	Geschuldeter Lohn
März	160	185	4	2	0	21	160 + [2*125 %]
April	165	190	6	2	6	42 [21+2+19]	165 + [4*125 %] + [2*0.25]
Mai	190	180	0	0	2	34 [42+2-10]	190 + [2*0.25]
Juni	180	220	0	0	0	59	195 [220-25]

Erläuterungen:

März: Der Arbeitnehmer arbeitet 25 Stunden mehr also im offiziellen Kalender vorgesehen. Die Arbeitszeit überschreitet die 48 Stunden um 4 Stunden *[ob diese Stunden innerhalb einer Woche [52 Stunden] oder innerhalb von 4 Wochen gearbeitet wurden, ändert an der Berechnung nichts]*. Zum einfacheren Verständnis verwenden wir die Abkürzung ÜS+.

Berechnet wird folgendermassen: Ein Übertrag von 25 Stunden ist möglich. Wenn man hingegen die 48 Stunden mit einem anderen Status überschreitet, können nur 2 Stunden übertragen werden. Der Rest muss mit dem Zuschlag bezahlt werden. So können von den 25 Überstunden 21 auf das Konto übertragen werden. 2 ÜS+ können auf den folgenden Monat übertragen werden und 2 ÜS werden zu 125 % bezahlt.

April:

Der Arbeitnehmer arbeitet wieder 25 Stunden mehr als im Kalender vorgesehen, davon 6 ÜS+. Zu diesen 6 Stunden kommen die zwei Stunden ÜS+ vom Vormonat, die übertragen worden sind. So sieht die Berechnung folgendermassen aus:

ÜS+: 8 [6+2]

Von den 6 Stunden des laufenden Monats können 2 übertragen werden, die übrigen müssen obligatorisch zu 125 % bezahlt werden. Die zwei Stunden des Vormonats können zu 125 % bezahlt oder auf das Konto übertragen werden. Der Zuschlag von 25 % muss jedoch bezahlt werden. [In der Tabelle haben wir immer den Übertrag aufs Konto und nicht die Bezahlung der ÜS+ aufgeführt, da das System mit der Bildung von Reservestunden für ungesehene Vorfälle eine stärkere Flexibilität anstrebt.]

Überstunden: Es verbleiben 19 Stunden, die auf das Kompensationskonto übertragen werden können.

Mai:

Der Arbeitnehmer arbeitet 10 Stunden weniger als vorgesehen. Der Arbeitgeber benutzt in diesem Sinn das Kompensationskonto, in dem sich 42 Stunden befinden, um die vorgesehenen 190 Stunden zu bezahlen. Die beiden übertragenen ÜS+ müssen entweder zu 125 % bezahlt oder auf das Kompensationskonto übertragen werden, wobei in diesem Fall nur 25 % für den laufenden Monat zu bezahlen sind.

Juni:

Der Arbeitnehmer arbeitet 40 «normale» Überstunden, das heisst 40 Stunden mehr als im Kalender vorgesehen, jedoch nie mehr als 48 Stunden pro Woche. Aufgrund der Grenzen dieser Variante können nur 25 Stunden auf das Kompensationskonto übertragen werden. Die verbleibenden 15 Stunden müssen im Verlauf des Monats ohne Zuschlag zum Stundenlohn bezahlt werden.

► **Variante 3: Übertrag von positiven und negativen Gleitstunden «-20/ +80»**

In dieser Variante werden die Überstunden gleich berechnet wie in Variante 2, mit dem Unterschied, dass in dieser Variante das Kompensationskonto nicht mehr als 80 Stunden aufweisen kann. Es handelt sich eigentlich um eine Verschiebung von 20 Stunden, damit das Kompensationskonto bis zu -20 Stunden negativ sein kann.

Zwei Beispiele sollten zum Verständnis des Mechanismus genügen:

Die Abrechnungsperiode beginnt, wie oben erwähnt, im Mai. Nehmen wir an, dass Sie 190 Arbeitsstunden geplant haben, dass aus verschiedenen Gründen jedoch effektiv weniger Stunden gearbeitet worden sind. Sie können nur die gearbeiteten Stunden bezahlen und die fehlenden Stunden auf das Kompensationskonto übertragen.

Mai:**Variante 1: 175 von 190 vorgesehenen Stunden gearbeitet**

- Differenz: 15
 - Bezahlung von 175 Stunden
 - Kompensationskonto: -15 Stunden

Variante 2: 160 von 190 vorgesehenen Stunden gearbeitet

- Differenz: 30
 - Bezahlung von 170 Stunden
 - Das Konto darf -20 Stunden nicht unterschreiten. Alle Stunden, die diese Grenze unterschreiten, müssen in Anwendung des Grundsatzes *Arbeitgeberverzug* bezahlt werden.
 - Kompensationskonto: -20 Stunden

IV. Arbeit im Wasser oder Schlamm

Der betreffende Artikel des LMV war unpräzise, da er für die Zuschläge bei solchen Arbeiten nur eine Bandbreite von 20 bis 50 % angab. Das wurde jetzt folgendermassen präzisiert:

- Kniehohe Stiefel : + 25 %
- Stiefel, die bis zu den Hüften reichen : + 35 %
- Hose für die Arbeit im Wasser (Waders) : + 50 %

V. Spesenrückvergütung: Kilometerentschädigung

Benutzt ein Arbeitnehmer auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers ein Privatauto, beträgt die Entschädigung CH 0.70 pro Kilometer (bisher 65 Rappen gemäss GAV-VS).

VI. Vaterschaftsurlaub

Gemäss dem neuen Artikel 329g OR haben die Väter, die eine Erwerbstätigkeit ausüben, bei der Geburt eines Kindes Anspruch auf 10 Tage bezahlten Urlaub, den sie innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt beziehen müssen. Für zusätzliche Informationen verweisen wir Sie auf das rechtliche Merkblatt II | 19a.

Dieser Urlaub wird über die EO-Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert.

Ab dem 1. Januar 2023 ist der Vaterschaftsurlaub im Kapitel über die Kurzabsenzen auch im LMV eingetragen. Der rechtliche Begriff ist zwiespältig, da er zum Teil von Art. 329g OR abweicht. Die Entschädigung ist auf 80 % des Bruttoeinkommens festgelegt, während gemäss LMV Anspruch auf eine Entschädigung von 100 % besteht. Während dieser Zeit wird der volle Lohn ausbezahlt. Der Arbeitgeber übernimmt die Differenz zur EO.

► **Achtung: Auf dieser Entschädigung müssen sämtliche Soziallasten entrichtet werden.**

VII. Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge

Der LMV 2023-2025 sieht die Allgemeinverbindlichkeit des Parifonds Bau für die gesamte Schweiz vor. Folglich müssen sämtliche dem LMV unterstellten Unternehmen und ihre Arbeitnehmer, einschliesslich der Lernenden, Beiträge an diesen Fonds entrichten, **sofern sie nicht bereits Beiträge an einen kantonalen paritätischen Fonds bezahlen.**

Dies bedeutet, dass die Unternehmen, die sich weigern, den GAV für die Berufsbildung anzuwenden, weil diese Vereinbarung nicht verbindlich ist, dem Schweizer paritätischen Fonds Berufs- und Arbeitgeberbeiträge bezahlen müssen. Wir freuen uns über diese neue Bestimmung, da sie die für uns wichtige Gleichbehandlung sicherstellt.

Mit anderen Worten: Die Unternehmen, die nicht Mitglieder des WBV sind, müssen entweder die kantonalen oder die eidgenössischen Bestimmungen einhalten.

VIII. Offizielle Ferien

Die Baustellen sind im Sommer offiziell geschlossen

**vom Montag, 31. Juli 2023 ab 7.00 Uhr
bis Montag, 7. August 2023 um 7.00 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.**
Den Zonenkatalog mit der Abgrenzung der Tal- und Bergregionen finden Sie unter ave-wbv.ch. Arbeitgeberverband.

IX. Verschiedenes

Wir erinnern Sie bei dieser Gelegenheit daran, dass die meisten Fragen in Zusammenhang mit den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere betreffend den Arbeitsvertrag, die Kündigungen, das Verlassen des Arbeitsplatzes, usw. im Leitfaden für Unternehmer behandelt werden, den Sie im letzten Jahr erhalten haben. Es lohnt sich deshalb, unsere rechtlichen Merkblätter zu konsultieren, die diesbezüglich detaillierte Informationen enthalten.

Sitten, Januar 2023