

GAV Wallis



**Wichtigste Neuerungen
und Änderungen**

**Hinweis auf gewisse Grundprinzipien
und andere Informationen**

Ausgabe 2024

**AVE
WBV** 

EDITO / KLARSTELLUNG

Liebe Mitglieder,
Werte Unternehmen

Die Haltung der UNIA im Dezember 2023 könnte folgendermassen zusammengefasst werden:

Wenn der Missetäter behauptet, das Opfer zu sein, um seine volle Verantwortung zu verschleiern.

Gegen Ende des letzten Jahres legte die Gewerkschaft UNIA einen ausgeprägten Aktivismus an den Tag, um die Position des WBV betreffend die Lohnverhandlungen anzuprangern. Wir wurden beschimpft und mit verschiedenen Aktionen wurde die fehlende Offenheit des WBV und entsprechend die ungenügende Anerkennung unserer Mitarbeitenden bemängelt.

An dieser Stelle muss daran erinnert werden, dass über die Löhne auf nationaler Ebene verhandelt wird. Nur diese Vereinbarungen erhalten die Allgemeinverbindlichkeit, um eine Gleichbehandlung zwischen den Unternehmen zu gewährleisten.

Man muss auch den Sachverhalt in Erinnerung behalten, der zu diesem Ergebnis geführt hat, das ausschliesslich der Unnachgiebigkeit der Gewerkschaften bei den Verhandlungen im Dezember 2022 geschuldet ist. Diese Unversöhnlichkeit verlangte eine klare Antwort von uns, um unsere Vision einer ausgeglichenen und wechselseitigen Partnerschaft zum Ausdruck zu bringen. Es darf nicht sein, dass unsere künftigen Beziehungen von der Maxime «alles nehmen, nichts geben und noch fordern» geprägt werden.

Spulen wir also den Film zurück, damit Sie die Position Ihres Verbands richtig verstehen.

Ende 2021 beschloss der WBV als einzige Sektion in der Schweiz die Löhne zu erhöhen, um die Folgen der Inflation zu dämpfen und den Einsatz der Arbeitnehmer während der Covid-Zeit zu würdigen - trotz dem Alarmismus der Gewerkschaften, welche die Baustellen schliessen wollten. Dafür wurde der Verband stark kritisiert. In der Vereinbarung wurde präzisiert, dass allfällige Lohnerhöhungen, die für das Jahr 2022 auf nationaler Ebene beschlossen würden, vollständig kompensierbar wären.

Der LMV wurde im Dezember 2022 um eine Periode von 3 Jahren verlängert. Er legte, nur für das Jahr 2023, eine allgemeine Lohnerhöhung von CHF 150 für alle fest. In der Vereinbarung wurde nicht erwähnt, welchen Zeitraum diese Erhöhung abdeckte. Aufgrund unserer Partnerschaft, in der immer die Maxime «Sinn und Geist vor dem Wortlaut» herrschte, führten wir Verhandlungen, damit ein kleiner Teil dieser Erhöhung mit derjenigen kompensiert werden könnte, den wir vorgängig gewährt hatten.

Die Gewerkschaften und insbesondere die UNIA sprachen sich kategorisch dagegen aus. Die Arbeitgebervertretung betonte, dass sich diese fehlende Offenheit auf künftige Verhandlungen auswirken würde und dass es vernünftig wäre, die Türe etwas zu öffnen, um diesen Extremismus zu vermeiden, der einer Sozialpartnerschaft unwürdig ist. Trotz zahlreicher Appelle an die Vernunft lenkten die Gewerkschaften nicht ein.

Im Jahr 2023 verliefen die nationalen Verhandlungen ergebnislos und die Gewerkschaften wollten mit dem WBV Verhandlungen führen. An unseren lokalen Sitzungen formulierten Sie klar Ihr Unverständnis und Ihre Unzufriedenheit mit der Situation, so dass wir uns weigerten, eine kantonale Vereinbarung abzuschliessen. Unsere Partner sollten ihre Verantwortung übernehmen und die Folgen ihrer Handlungen auf sich nehmen. Aber was passierte? Statt anzuerkennen, dass ihre Unnachgiebigkeit ein Fehler war, verurteilten sie die fehlende Offenheit des WBV ... um sich bei ihren Mitgliedern als Opfer darzustellen.

Als Wortführer von verantwortungsvollen Unternehmern wollte der WBV seine Entschlossenheit und seine Vision der Partnerschaft aufzeigen, ohne jedoch seine Mitarbeiter zu benachteiligen. Eine Weigerung allein um der Weigerung willen hätte bedeutet, dass wir uns auf das Niveau unserer Partner begeben hätten, was uns nicht zweckmässig erschien.

Mit folgenden Elementen konnten wir unsere Position festigen:

Der WBV gewährte seit 2018 [Zeitraum der früheren Vereinbarung] verbindliche Lohnerhöhungen von insgesamt 6.73 %, obwohl die Teuerung (Referenzsatz Oktober) nur 5.2 % betrug. Die Reallöhne stiegen also um 1.53 %. Das ist ein Beweis der Anerkennung und der Verantwortung der Unternehmer. Diese Anerkennung zeigt sich noch stärker im Fall einer Inflation. 2022 stieg die Lohnsumme nämlich um 3.9 %, obwohl die vertragliche Verpflichtung 1.5 % betrug. Dieses Phänomen war auch 2023 zu beobachten. Die allgemein geschuldete Erhöhung lag durchschnittlich bei 2.5 %. Obwohl gegenwärtig die Zahl der Arbeitnehmer abnimmt, sollte sich die Lohnsumme für das Jahr 2023 um 4 % erhöhen.

Dieses Ergebnis gibt den Verhandlern des WBV im Jahr 2022 recht. Sie betonten nämlich, dass die Möglichkeit der Kompensation eines Teils der Lohnerhöhung vom 2021 nicht verallgemeinert werden könne und dass sie sich, abgesehen von den Folgen für die Partnerschaft, nur geringfügig auswirke.

Ausserdem hat der Mangel an Arbeitskräften zur Folge, dass der Arbeitnehmer nicht unter Druck ist und beim Vertragsabschluss nicht die schwache Partei darstellt.

So konnte der WBV seine Unzufriedenheit in Bezug auf das Verhalten seiner Partner äussern, um sie dazu aufzufordern, in Zukunft eine bilaterale und konstruktive Partnerschaft unter Beweis zu stellen, ohne ihre Arbeitnehmer zu benachteiligen. Gerecht und verantwortlich bis zum Ende.

Allerdings dachte ein Partner anscheinend nicht an die Folgen seines Verhaltens in der Vergangenheit. Er zeigte mit grosser Unterstützung von Medienmitteilungen und Interviews Situationen an, die nicht der Realität vor Ort entsprechen. Das führt unweigerlich zu einer alles andere als konstruktiven Feindseligkeit, die in erster Linie den Arbeitnehmern schadet.

Abgesehen davon konnte der WBV über seinen Vorstand und seine Direktion, wie im letzten Jahr erwähnt, nach intensiven Reflexionen spezifische Lösungen für unseren Kanton ausarbeiten, die von unseren Sozialpartnern angenommen wurden und in der neuen Vereinbarung 2024-2025 wiedergegeben sind. Es handelt sich namentlich um die hartnäckig ausgehandelte Flexibilität mit einem für die Schweiz und das Wallis ganz neuen Modell, das Ihnen in dieser Broschüre im Detail vorgestellt wird.

In Bezug auf die Sozialkassen betonen wir eine Erhöhung um 0.2 % für die Krankentaggeldversicherung, aufgeteilt zu 1/3 – 2/3, sowie eine Reduktion des Satzes der CAFIB für die Arbeitnehmer, deren Beitrag künftig 0.17 % beträgt. Diese Elemente wurden Ihnen bereits am Ende des Jahres mitgeteilt.

Ausserdem sind Jugendliche unter 17 Jahren, Praktikanten oder Studierende, die während weniger als zwei Monaten in einem Unternehmen der Bauwirtschaft arbeiten, künftig von den Beiträgen an die Frühpension, die berufliche Vorsorge und den paritätischen Fonds befreit.

Auf den folgenden Seiten finden Sie die ab dem 1. Januar 2024 anwendbaren Bestimmungen. Das Merkblatt im Kreditkartenformat (ausschliesslich für die Mitglieder) wird Ihnen in nächster Zeit separat zugestellt. Der Arbeitszeitkalender beginnt künftig am 1. Mai (gemäss nationaler Vereinbarung). Er ist massgebend für alle Unternehmen, die bis zum 15. April 2024 beim Sekretariat der paritätischen Kommission keinen eigenen Kalender einreichen. Dieser Kalender steht auf unserer Website www.ave-wbv.ch zur Verfügung. Aufgrund zahlreicher Anfragen wurde für die ersten 4 Monate des Jahres 2024 ein spezifischer Kalender ausgearbeitet, der ebenfalls auf der Website aufgeschaltet ist.

Bei dieser Gelegenheit rufen wir in Erinnerung, dass die meisten Fragen in Bezug auf die Beziehungen Arbeitgeber/Arbeitnehmer, insbesondere betreffend den Arbeitsvertrag, die Entlassungen, das Verlassen des Arbeitsplatzes, usw. im Leitfaden für den Unternehmer beantwortet werden. Es lohnt sich deshalb, unsere detaillierten und dokumentierten rechtlichen Merkblätter zu diesen Themen zu konsultieren.

Für zusätzliche Fragen stehen wir jederzeit gerne zu Ihrer Verfügung. Wir wünschen Ihnen ein erfolgreiches Jahr und verbleiben mit freundlichen Grüßen.

Januar 2024

WBV | Walliser Baumeisterverband

Serge Métrailer

Direktor

Beilagen erw.

Anthony Lamon

Arbeitgebersekretär

NB. 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/>).

I. NEUERUNGEN 2024

1. Löhne

Keine Lohnerhöhung 2024

Für das Jahr 2024 wird den Arbeitnehmern keine offizielle Lohnerhöhung gewährt. Die Basislöhne bleiben unverändert:

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 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 jedoch nicht der Fall.

2. Flexibilität

Am 1. Januar tritt der neue Walliser-GAV 2024-2025 in Kraft. Er enthält insbesondere eine neue Jahresarbeitszeit, die künftig nicht mehr in einem einfachen Vereinbarungsprotokoll, sondern in unserem GAV verankert ist. Das neue Modell übernimmt die Grundlagen des LMV 2023, bietet jedoch zusätzliche Möglichkeiten. Es ermöglicht ein besseres Verständnis der Unterschiede und die Umsetzung eines Systems, das der Struktur und der Tätigkeit jedes einzelnen Unternehmens am besten entspricht.

Die Sozialpartner und der WBV empfehlen die Nutzung der Walliser Lösung in Bezug auf die Jahresarbeitszeit. Die neuen Bestimmungen ermöglichen zusätzliche Reservestunden, mit denen Entlassungen im Winter verhindert werden können, aber auch die Berücksichtigung neuer Situationen, die leider keine Ausnahmen mehr bilden, sondern regelmässig vorkommen. Wir sprechen hier von Arbeitsaufschüben, Hitzewellen und anderen klimatischen Ereignissen, die immer heftiger ausfallen und Ihre Tätigkeit beeinträchtigen.

Jahresarbeitszeit – Walliser Lösung

► Wichtige Elemente

- Bezahlung eines ausgeglichenen Lohns von 176 Stunden pro Monat
- Tägliche Arbeitszeit von 8.1 Stunden oder 8 Std. und 6 Minuten
- Wöchentliche Arbeitszeit von 40.5 Stunden oder 40 Std. und 30 Minuten
- 100 Überstunden können in einen Regulierungsfonds übertragen werden
- 50 Minderstunden können in einen Regulierungsfonds übertragen werden
 - o Überschreitungen erfordern ein begründetes Gesuch bei der lokalen PBK, die entscheidet.
- Die Mitglieder des WBV benötigen bei einer Überschreitung keine Bewilligung.
- Ende April
 - o Die Minderstunden können auf das folgende Geschäftsjahr übertragen werden.
 - o 40 Überstunden können auf das folgende Geschäftsjahr übertragen werden. Zusätzliche Überstunden müssen mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden.
- Die Lohnabrechnungen müssen eine Abrechnung der Überstunden oder der Minderstunden enthalten.

► Achtung

Die 176 Stunden entsprechen der massgebenden Arbeitszeit des LMV, geteilt durch 12 Monate $[2112 / 12 = 176]$. Die wöchentliche Arbeitszeit von 40.5 Stunden ist ein Durchschnitt. Sie entspricht 2112 Std. geteilt durch die durchschnittliche Zahl der Wochen pro Jahr, die mit 52.14 berechnet ist. Diese Zahl wird vom Monat Februar mit seinen Besonderheiten beeinflusst. Deshalb ist auch die tägliche Arbeitszeit von 8.1 Stunden ein Durchschnitt. Folglich kann das Total der Stunden aufgrund der Feiertage während der Woche und der Anzahl Tage im Monat Februar in gewissen Jahren höher oder tiefer ausfallen. Massgebend für die Berechnung der Stunden und des ausgeglichenen Lohns bleiben jedoch die 176 Stunden.

Dementsprechend kann der Arbeitszeitkalender mit 8.1 Stunden pro Tag oder mit der erwähnten Stundenzahl pro Monat nicht für die Abrechnung benutzt werden. Massgebend für den Regulierungsfonds ist immer die Differenz zwischen den effektiven Arbeitsstunden und dem ausgeglichenen Lohn.

Fiktives Beispiel:

22 Arbeitstage zu 8.1 Stunden ergeben 178.2 Std.

Wenn die effektive Arbeitszeit 198 Stunden beträgt, erfolgt die Berechnung für den Fonds folgendermassen: 198 Stunden – 176 Stunden. Es werden also 22 Stunden auf dem Regulierungsfonds oder -konto gutgeschrieben.

Für diese Lösung - **und ausschliesslich für diese Lösung** - bildet die Reisezeit, die 30 Minuten pro Tag übersteigt, Teil der im LMV vorgesehenen Arbeitszeit von 2112 Stunden.

- Sie muss nicht mehr separat verbucht werden;
- Sie trägt zur Speisung des Regulierungskontos bei.

Ein Zeitzuschlag muss berechnet werden, wenn die effektive Arbeitszeit auf der Baustelle und die Reisezeit über 30 Minuten pro Woche 48 Stunden übersteigen. Der Zuschlag beträgt 12,5 %. Er fällt in den Regulierungsfonds und trägt dazu bei, die Jahresarbeitszeit zu erleichtern. An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass auf nationaler Ebene der Zuschlag 25 % in Franken beträgt und spätestens am folgenden Monat ausbezahlt ist.

► Erinnerung an unabdingbare rechtliche Begriffe

Diese neue Lösung führt zu Änderungen, die angesichts des LMV etwas absurd erscheinen könnten. Damit Sie die Reflexionen besser verstehen, die zu dieser Lösung geführt haben, müssen einige rechtliche Begriffe geklärt werden.

• **Arbeitszeit [Begriff des Bundesrechts]**

Definition

Die **Arbeitszeit** wird im Arbeitsgesetz vom 13. März 1964 [ArG] und seiner Verordnung [ArGV 1] definiert. Die Verordnung hält fest: *«Als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat».*

Die Zeit, die für den Weg zu und von der Arbeit eingesetzt wird, gilt nicht als Arbeitszeit.

Beginn: entscheidendes Element

Für die Berechnung der Arbeitszeit sind also **die Anweisungen des Arbeitgebers massgebend**. Wenn dieser zum Beispiel angibt, dass «die Arbeitnehmer um 06.30 Uhr im Depot sein müssen, um sich vorzubereiten, damit sie um 07.00 Uhr in die Fahrzeuge einsteigen können», beginnt die Berechnung um 06.30 Uhr, auch wenn der Arbeitnehmer nur 5 Minuten zu seiner Vorbereitung benötigt und er anschliessend einen Kaffee trinkt oder die Zeitung liest. Die Anweisung ist klar. Wenn der Arbeitgeber hingegen angibt, dass «die Arbeitnehmer um 07.00 Uhr bereit sein müssen, damit sie in die Fahrzeuge einsteigen können», beginnt die Arbeitszeit um 07.00 Uhr. Es liegt nämlich in der Verantwortung des Arbeitnehmers, ausgerüstet und zur Arbeitsausführung bereit zu sein, wenn die Arbeitszeit beginnt.

Dieser Begriff ist unabdingbar und keine Vereinbarung kann davon abweichen.

Der LMV hingegen gibt an, dass die Reisezeit nicht Bestandteil der Arbeitszeit bildet. Widerspruch? Nicht wirklich, wie wir im Folgenden erläutern.

• **Jährliche Arbeitszeit [Artikel 24 LMV] – Reisezeit**

Der LMV übernimmt die Definition der Arbeitszeit des ArG mit einem etwas unterschiedlichen Text. Er fügt nur einen Satz in seinem Art. 23 ein, der Verwirrung stiftet: «Bezüglich Reisezeit gilt Art. 54 LMV». Dieser Artikel besagt, dass die Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle nicht zur Jahresarbeitszeit zählt und dass sie zum Grundlohn zu entschädigen ist, soweit sie 30 Minuten im Tag übersteigt.

Aber was ist denn nun diese Reisezeit: ein Alien, ein Zwitter?

Keines von beiden. Es handelt sich einfach um potenzielle Überstunden, die zum Teil nicht entschädigt und zum Teil ohne Zuschlag entschädigt werden.

Artikel 24 sieht nämlich vor, dass der Arbeitnehmer pro Jahr 2112 Arbeitsstunden leisten muss. Deshalb muss der Arbeitgeber ihm Arbeit zuteilen, um dieses Total zu erreichen. Andernfalls ist er in Verzug und muss die nicht geleisteten Arbeitsstunden bezahlen. Da die Reisezeit nicht zur Arbeitszeit gehört, muss sich der Arbeitnehmer, vor Abzug der Ferien und Feiertage, während 2112 Stunden auf den Baustellen befinden.

Die Philosophie des LMV besteht darin, auf den Baustellen eine Mindestarbeitszeit zu gewährleisten. Die Reisezeit variiert natürlich zum Teil beträchtlich. Diese Bestimmung steht nicht in Widerspruch zum ArG, weil sie die Arbeitszeit festlegt, die der Arbeitnehmer ausführen muss, wenn er die Leistung ausführen kann, für die er angestellt worden ist. Es ist ein wenig, wie wenn man sagen würde: «Die Baustelle ist Ihr Büro und Sie müssen im Durchschnitt 8.1 Stunden pro Tag im Büro sein». Die Reisezeit kommt noch dazu. Es handelt sich also um *zusätzliche* Stunden, die der Arbeitnehmer gemäss seiner Treuepflicht akzeptieren muss.

- **Überstunden**

Überstunden sind Stunden, welche den zeitlich verabredeten Umfang der Arbeit überschreiten [Artikel 321c Absatz 1 OR]. Die Reisezeit, die im Verlauf des Jahres und je nach Baustellen variiert, gehört dazu.

Lösung gemäss OR

Im Folgenden werden die Möglichkeiten der Entschädigung dieser Stunden aufgezeigt:

- Sie können im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.
- Andernfalls sind sie mit einem Zuschlag von 25 % auszubezahlen, wenn
- durch eine schriftliche Vereinbarung, einen Normalarbeitsvertrag oder einen GAV nichts anderes bestimmt ist.

Verbindliche Lösung LMV

Der LMV sieht in Artikel 26 eine Sonderregelung für die Überstunden und in Artikel 54 eine solche für die Reisezeit vor.

- Bis zur 48. Stunde sind die Überstunden zum Grundlohn, ohne Zuschlag, zu entschädigen. Weitere Stunden sind mit einem Zuschlag von 25 % zu bezahlen.
- Die ersten 30 Minuten der Reisezeit werden nicht entschädigt. Anschliessend wird die Reisezeit zum Grundlohn, ohne Zuschlag, bezahlt.

Kommentare

Wie oben erwähnt ist für die Berechnung und die Bezahlung der Überstunden die Woche das entscheidende Element. Die Jahresarbeitszeit hat darauf keinen Einfluss. Sie gibt nur die Anzahl Stunden an, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern anbieten muss, um nicht in Verzug zu geraten.

- **Überstunden - Überzeitarbeit**

Diese beiden Begriffe decken dasselbe Thema ab. Es handelt sich um gearbeitete Stunden, welche die vertraglich vorgesehene normale Arbeitszeit überschreiten. Der Unterschied besteht lediglich in der Anzahl.

Das Obligationenrecht bezeichnet sie als *Überstunden* und das Arbeitsgesetz als *Überzeitarbeit*. Das ArG sieht zwingend einen Zuschlag von 25 % vor, wenn nicht vorgängig schriftlich eine Freizeit von gleicher Dauer innerhalb einer zumutbaren Frist abgemacht worden ist. Die Rechtsprechung definiert den Begriff «zumutbare Frist» mit einem Jahr.

Diese beiden Begriffe überlappen sich nicht, da das ArG für unsere Branche ab 50 Stunden von *Überzeitarbeit* spricht. Unter dieser Grenze wird von Überstunden gesprochen, die gemäss den oben erwähnten Bestimmungen zu behandeln sind.

- **Pausen**

Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Deshalb sind sie in den 2112 vertraglich geregelten Arbeitsstunden nicht inbegriffen.

Hingegen haben die Sozialpartner beschlossen, dass sie zum Stundenlohn entschädigt werden und den Ferien, Feiertagen sowie dem 13. Monatslohn unterstellt sind.

Sie werden also als Arbeitszeit bezahlt, obwohl sie nicht als Arbeitszeit gelten.

Die Pausen wurden bisher von den Sozialpartnern immer in die Arbeitszeit integriert. Damit wollten sie zum besseren Verständnis durch die Arbeitnehmer beitragen. Der Arbeitszeitkalender umfasste so durchschnittlich 2170 Stunden. Die Pausenzeit wurde anhand der möglichen Arbeitstage berechnet. Allerdings arbeiten die Arbeitnehmer je nach Alter und aufgrund gewisser anderer Elemente nie an allen möglichen Arbeitstagen. Zum Beispiel müssen automatisch 25 oder 30 Ferientage abgezogen werden.

Mit der Einführung der Jahresarbeitszeit im Jahr 2008 kam es diesbezüglich zu Missverständnissen. Die Sozialpartner vereinbarten einen ausgeglichenen Lohn von 181 Stunden. Die Pausenzeit wurde folgendermassen berechnet: 5 Arbeitstage zu 0.25 = 1.25, multipliziert mit 4 Wochen pro Monat ergibt 5 Stunden.

Allerdings variieren die Anzahl Tage und Wochen je nach Jahr [*Schaltjahr oder nicht, durchschnittlich 52.14*], je nach Ferienanspruch der Arbeitnehmer [5 oder 6 Wochen], usw. Deshalb musste am Ende des Jahres eine Abrechnung erstellt werden, um den realen Anspruch auf die Pausen zu berechnen, was selten erfolgte.

Zudem wurde festgestellt, dass Unternehmen, welche einen Monatslohn auszahlten, die Pause nicht entschädigten, da sie im Monatslohn inbegriffen war.

Um solche Missverständnisse zu vermeiden, sieht der GAV künftig einen ausgeglichenen Lohn von 176 Stunden vor. Die Pause ist nicht mehr im Arbeitszeitkalender inbegriffen und muss separat im Stundenlohn bezahlt werden (+Ferien/Feiertage und 13. Monatslohn). Diese Entschädigung unterliegt den Soziallasten.

Mit anderen Worten: Die Lohnabrechnung muss eine Rubrik *Pause* enthalten in der die Zahl der gearbeiteten Tage, multipliziert mit 0.25, aufgeführt ist. Das ergibt die Anzahl Stunden, die zu entschädigen sind.

► **INFORMATIONEN BETREFFEND DIE ARBEITSZEITKALENDER**

Die PBK können immer noch einen Arbeitszeitkalender genehmigen, der die Pausen einschliesst. Es wird jedoch präzisiert, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf 2112 Bruttostunden hat und die Pausen anhand der effektiv gearbeiteten Tage hinzukommen. Der Arbeitnehmer hat also Anspruch auf einen Lohn für 2112 Stunden plus ¼ Stunde pro Tag, an dem er gearbeitet hat.

Lösungen LMV: Artikel 25 und folgende

Die Unternehmen haben drei Möglichkeiten:

- a) Variante 1: Bezahlung der Stunden
- b) Variante 2: Ausschliesslich Übertrag von Überstunden «0 / +100»
- c) Variante 3: Übertrag von positiven und negativen Gleitstunden «-20 / +80»

► **Nicht vergessen: Massgebend ist die wöchentliche und nicht die monatliche Arbeitszeit**

Bei allen Varianten erfolgt die Berechnung des Übertrags von positiven oder negativen Stunden sowie des Lohns auf einer wöchentlichen und nicht auf einer monatlichen Grundlage. Das entscheidende Element ist der von der PBK genehmigte oder von den Sozialpartnern festgelegte Arbeitszeitkalender, der das Unternehmen bindet.

Artikel 25 LMV spricht nämlich von der wöchentlichen Arbeitszeit. In Artikel 26 werden die Überstunden und die Flexibilität ebenfalls auf einer wöchentlichen Grundlage behandelt. Da der Lohn monatlich ausbezahlt wird, wird nur das Maximum der übertragbaren Stunden auf einer monatlichen Grundlage berechnet.

Dieses Element wirkt sich aus, wenn die effektive Arbeitszeit unterhalb der vom Kalender vorgesehenen Arbeitszeit liegt. Der Ausgleich muss nämlich wöchentlich und nicht monatlich berechnet werden. Deshalb müssen **allfällige Minderstunden** jede Woche auf dem Regulierungskonto verbucht werden, wenn die Variante 3 ausgewählt wurde. Bei der Variante 2 ist der Arbeitgeber in Verzug, solange das Konto nicht positiv ist, und er muss die Stunden bezahlen, wie wenn sie gearbeitet worden wären. Die Variante 1 ist die ungünstigste, da die Überstunden direkt bezahlt werden und die Bildung einer Reserve nicht möglich ist. Das führt dazu, dass sämtliche Minderstunden als ausgeführt gelten und deshalb zu bezahlen sind.

► **Variante 1: Bezahlung der Stunden**

Der Arbeitgeber beschliesst, 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.

Kommentare

Es handelt sich klar um das ungünstigste System. Da für Unvorhergesehenes kein Regulierungsfonds besteht, stellen der starre Arbeitszeitkalender und die wöchentliche Abrechnung eine starke Belastung dar. Sämtliche Stunden, die unter der Stundenzahl des Kalenders liegen, gelten als gearbeitet und sämtliche Überstunden müssen bezahlt werden und können im Verlauf des Monats nicht zur Kompensation von Minderstunden genutzt werden. Es könnte also sein, dass im Monat 180 Stunden vorgesehen sind (s.nachfolgendes Beispiel), die der Arbeitnehmer ausführt. Trotzdem könnte er Anspruch auf 7 Minderstunden haben, die zu bezahlen sind.

► **Beispiel: Im offiziellen Arbeitszeitkalender des Unternehmens sind 45 Stunden pro Woche eingetragen**

	<i>Gearbeitete Stunden</i>	
Woche 1	40 Stunden	5 Minderstunden, die als gearbeitet gelten
Woche 2	50 Stunden	50 Stunden zu bezahlen + 2 dieser Stunden (49. und 50.) mit Zuschlag von 25% zu bezahlen
Woche 3	43 Stunden	2 Minderstunden, die als gearbeitet gelten
Woche 4	47 Stunden	2 Überstunden ohne Zuschläge, die als gearbeitet gelten

Total: 180 effektiv auf der Baustelle gearbeitete Stunden und 187 Stunden zu bezahlen, was einem Verlust von fast einem Arbeitstag entspricht.

Schlussfolgerung: Geben Sie diese Variante zugunsten der übrigen Varianten auf. Vergessen Sie nicht, dass Sie die Variante im Voraus wählen und die Wahl Ihrem Personal mitteilen müssen.

► **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.

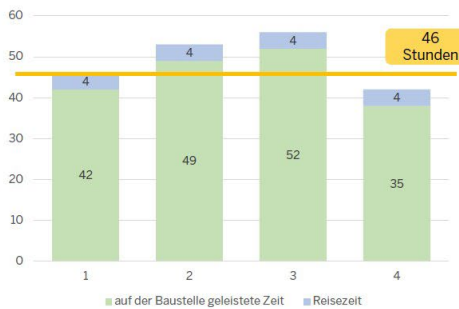
Kommentare (s.nachfolgendes Beispiel)

Der massgebende Arbeitszeitkalender sieht für die 4 Wochen des Monats eine wöchentliche Arbeit von 46 Stunden, ohne Reisezeit, vor. Die Reisezeit, die nach Abzug der ersten 30 Minuten zu bezahlen ist, beträgt 4 Stunden. Sie gehört nicht zur Arbeitszeit! Deshalb ist sie blau hinterlegt.

Der Arbeitnehmer hat schliesslich 42 Stunden auf der Baustelle gearbeitet. Obwohl mit der Reisezeit 46 Stunden erreicht werden, hat der Arbeitnehmer 4 Minderstunden auf seinem Konto, da die Reisezeit nicht zur Arbeitszeit gehört. Weil er nicht für diese Arbeitszeitverkürzung verantwortlich ist, muss er für diese «leeren» Stunden bezahlt werden.

Am Ende des Monats wird der Arbeitnehmer für 186 Stunden bezahlt, obwohl er nur 178 Stunden gearbeitet hat. Er hat also praktisch 1 Arbeitstag nichts getan! Wäre die Reisezeit in der Arbeitszeit inbegriffen, wie dies die Walliser Lösung ermöglicht, hätten die Minderstunden in diesem Monat vollständig kompensiert werden können.

Lösung + 100



Woche	Arbeitszeit-kalender	Effektive Arbeitsstunden	Differential	RZ	Ausgleichs-fonds
1	46	42	-4	4	0
2	46	49	+3	4	+3
3	46	52	+4	4	+7
4	46	35	-11	4	0

Nicht ausgleichbare
Negativstunden



Monat	Bezahlte Stunden	Geleistete Stunden
	186	178

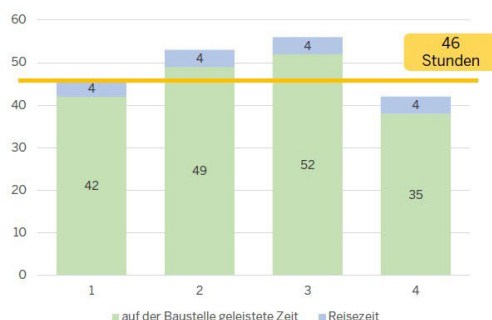
► **Variante 3: Übertrag von positiven und negativen Gleitstunden «-20 / +80»**

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.

Der Vergleich mit dem oben vorgestellten Beispiel zeigt den Vorteil dieses Systems sofort auf.

Die Minderstunden sind nämlich vom Regulierungsfonds absorbiert worden und die Überstunden der Wochen 2 und 3 haben ermöglicht, einen Teil der Minderstunden auszugleichen. Der Arbeitnehmer hat also Anspruch auf die Bezahlung der effektiv gearbeiteten 178 Stunden.

Lösung -20 + 80



Woche	Arbeitszeit-kalender	Effektive Arbeitsstunden	Differential	Ausgleichsfonds
1	46	42	-4	-4
2	46	49	+3	-1
3	46	52	+6	+5
4	46	35	-11	-6

3. Berechnungsperiode des Arbeitszeitkalenders

Seit 2023 entspricht das Arbeitsjahr nicht mehr dem Kalenderjahr, sondern erstreckt sich **vom 1. Mais bis zum 30. April**. Dieses System ist auf nationaler Ebene ausgehandelt worden. Es ist besser an unsere Realität angepasst, da es ermöglicht, das Arbeitsjahr mit Überstunden und nicht wie früher mit Minderstunden zu beginnen.

4. Durchgehende Arbeit bei Hitzewellen

Im Falle einer Hitzewelle auf einer Baustelle kann das Unternehmen mit Zustimmung der Arbeitnehmer die Arbeit um 05.30 Uhr beginnen lassen. Vorbehalten bleiben die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen [Gemeindereglemente...].

Es darf höchstens bis 13.30 Uhr ununterbrochen gearbeitet werden. Eine einmalige Pause von 30 Minuten ist zu gewähren.

5. Offizielle Ferien

Die Baustellen sind im Sommer offiziell geschlossen

**vom Montag, 5. August 2024 um 07.00 Uhr
bis Montag, 12 August 2024 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.

► **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

Wenn Sie Ihren Arbeitnehmern nicht vor oder nach der offiziellen Schliessung eine zusätzliche Woche Ferien gewähren, müssen Sie ihnen gemäss Artikel 16 GAV 2024/2025 zu einem anderen Zeitpunkt zwei aufeinanderfolgende Wochen Ferien zugestehen. Allerdings sind höchstens zwei oder drei Wochen (je nachdem, ob der Ferienanspruch der Arbeitnehmer 25 oder 30 Tage beträgt) zu Beginn oder am Ende des Jahres zu beziehen.

6. Beförderung C nach B

Arbeitnehmer der Klasse C haben nach 36 Monaten effektiver Tätigkeit in einem dem LMV unterstellten Unternehmen Anspruch **auf eine automatische Beförderung in die Klasse B**.

Nach dieser Frist kann die Nichtbeförderung **wegen ungenügender Qualifikation** während **höchstens zwei Jahren** geltend gemacht werden. Folglich kann in im ersten Jahr der Lohn der Klasse B höchstens um 7 % und im zweiten Jahr höchstens um 5 % gekürzt werden. Ein Gespräch mit Erwähnung der verbesserungswürdigen Punkte muss geführt, verbalisiert und der PBK mitgeteilt werden. Fehlen diese Elemente, wird der Arbeitnehmer nach 36 Monaten von Amts wegen befördert.

► **Achtung (Erinnerung)**

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.

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. 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.

7. Sonderfälle [Artikel 45 LMV]

Artikel 45 LMV regelt die Löhne in Sonderfällen. Für nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer haben die Sozialpartner beschlossen, den Begriff *geistig* zu präzisieren. Er bezieht sich auf nachgewiesene Rückstände oder Lücken in Bezug auf die sprachlichen Kenntnisse sowie auf die Kenntnisse in den wichtigsten Fächern für das BHG, insbesondere in Mathematik, Geometrie und Schreiben.

In diesen Fällen muss der Arbeitgeber einen Bildungsplan erstellen, mit dem der Arbeitnehmer in die Klasse C und die in Art. 42 Abs. 1 LMV vorgesehene Laufbahn integriert werden kann. Vertrag und Bildungsplan müssen vorgängig der PBK eingereicht und von dieser genehmigt werden. Nach zwei Jahren Tätigkeit wird die Klasse C von Amts wegen zugeteilt.

II. WICHTIGE GRUNDPRINZIPIEN

1. Arbeitszeit

1.1 Jährliche Arbeitszeit

Die Bruttoarbeitszeit beträgt 2112 Stunden, das heisst im Durchschnitt 176 Stunden pro Monat und 40.5 Stunden pro Woche.

Seit 2023 entspricht der jährliche Arbeitszeitkalender nicht mehr dem Kalenderjahr. Er ist an die Bedürfnisse unseres Sektors angepasst worden und dauert vom 1. Mai bis zum 30. 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.

Der Arbeitszeitkalender der Unternehmen kann bis zu 5 Kompensationstage (Nullstundentage) enthalten. 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.

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.

Der Arbeitszeitkalender der Sozialpartner oder derjenige eines Unternehmens ist ein Beispiel, das an die spezifische Situation jedes Arbeitnehmers angepasst werden muss.

1.2 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.

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.

1.3 Arbeitszeitkalender

1.3.1 Allgemeines

Gemäss den neuen Bestimmungen des LMV 2023-2025 können die Unternehmen bis Ende April einen eigenen Arbeitszeitkalender für das folgende Abrechnungsjahr erstellen. Dieser kann bis zu 5 Kompensationstage (Nullstundentage) enthalten.

- ▶ 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.

1.3.2 Genehmigung durch die PBK

Das Unternehmen muss den eigenen Arbeitszeitkalender spätestens bis Mitte April der PBK vorlegen. Andernfalls ist der Arbeitszeitkalender der Sozialpartner massgebend.

- ▶ Gemäss einer konstanten Praxis werden Wochenstunden von weniger als 35 Stunden 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 1.1 Ziffern 1 und 2]

1.3.3 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.

2. Flexibilität – Walliser Lösung

2.1 Ausgeglichener Monatslohn – Berechnung und Allgemeines

Den ausgeglichenen Lohn erhält man, wenn man den Stundenlohn mit 176 Stunden multipliziert.

- ▶ Es handelt sich um einen Durchschnittswert. Zur Berechnung der monatlichen positiven oder negativen Stunden müssen zwingend die Abrechnungen der effektiv gearbeiteten Stunden, beziehungsweise der berechtigten Absenzen, berücksichtigt werden. Zudem ist es nur so möglich, am Jahresende oder am Ende des Arbeitsverhältnisses eine definitive Abrechnung zu erstellen.

Die vom Arbeitnehmer auszuführenden Nettostunden entsprechen folgender Rechnung:

Arbeitnehmer von < 20 und > 50 Jahren : 2112 Std. – (Ferien = 243 + Feiertage = 64.50) = 1804.50

Arbeitnehmer von > 20 und < 50 Jahren : 2112 Std. - (Ferien = 202,5 + Feiertage = 64.50) = 1845

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 **zum Einheitssatz von 8.1** berücksichtigt werden.

▶ 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.

2.2 Ausgeglicherer Monatslohn und unbefristeter Arbeitsvertrag

2.2.1 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. **In diesem Fall besteht bei der 49. und 50. Stunde Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 12.5 %, der in den Regulierungsfonds fällt.** 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.

2.2.2 Arbeitszeitkalender

Bei der Jahresarbeitszeit sieht der Kalender eine regelmässige und einheitliche Arbeitszeit von 8.1 Stunden pro Tag vor. Das hat keine Bedeutung, da die Organisation der Arbeit frei ist und anhand der Umstände variieren kann. Die massgebenden und entscheidenden Elemente sind der jeden Monat geschuldete Lohn für 176 Stunden und die effektiv gearbeiteten Stunden [Reisezeit über 30 Minuten inbegriffen].

So kann das Unternehmen 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.

2.2.3 Kompensation der Stunden am Ende des Geschäftsjahres

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. Danach können nur 40 Stunden auf das folgende Geschäftsjahr übertragen werden. Zusätzliche Stunden müssen mit einem Lohnzuschlag von 25 % bezahlt werden.

2.2.4 Auflösung des Arbeitsvertrages

Bei der Erstellung der Schlussabrechnung, d.h. bei Beendigung der Arbeitsbeziehungen muss der Arbeitgeber einen Bruttodurchschnitt (inkl. Ferien, Feiertage, Krankheit) von 40.5 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.

2.3 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 2.2 erwähnte System in Sachen Überstunden, Änderung des Arbeitszeitkalenders, Ende des Arbeitsverhältnisses, ist auch unter Pkt. 2.2.1, 2.2.2 und 2.2.4 anwendbar.

2.3.1 Kompensation der Stunden

Die Überstunden müssen spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses 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.

2.4 Vorbehalt

Es ist klar, dass diese eingeführte Flexibilität und andere Elemente **zugunsten des Unternehmens** von Nichtmitgliedern des WBV nur angewendet werden können, wenn sie den GAV und den LMV **vollumfänglich** einhalten. Wir denken insbesondere an Artikel 54 LMV, der nicht verbindlich ist, und der selbstverständlich nur angewendet werden kann, wenn alle anderen vertraglichen Bestimmungen eingehalten werden. Eine Praxis nach eigenen Wünschen wird nicht akzeptiert.

3. Pause - Vergütung

Die Pause wird im Stundenlohn bezahlt (+ Ferien/Feiertage und 13. Lohn), allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer seine Leistung erbringt, das heisst, wenn er am Vormittag auf der Baustelle ist. Andernfalls, wie zum Beispiel bei berechtigten Absenzen oder bei Ferien, ist sie nicht geschuldet.

► 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:

monatlicher Bruttolohn = Grundlohn
+ (¼ Std. Pause pro Arbeitstag * Stundenlohn + Ferien + 13.)

4. 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. 31.85
Sprengausweis B:	Lohnklasse A , ein Lohn von Fr. 31.85
Sprengausweis C:	Lohnklasse Q , ein Lohn von Fr. 33.05

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.]

- ▶ 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.
- ▶ Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe c GAV-VS bleibt vorbehalten.

6. 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.

7. 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.

8. 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 %

9. 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.

10. 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.

11. 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. Auf dieser Entschädigung müssen sämtliche Soziallasten entrichtet werden.

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, 12b 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. 12 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.

7. 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.

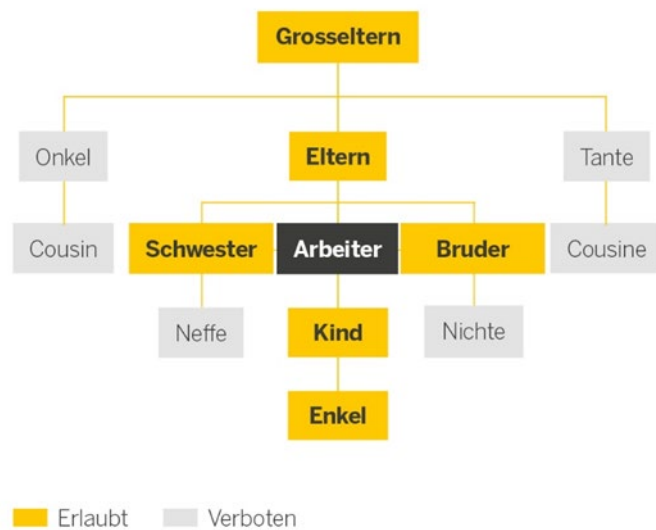
Zudem haben wir ein Rechtsgutachten erstellt, das die Bestimmungen enthält, welche diesbezüglich zur Anwendung gelangen. Dieses Dokument steht ausschliesslich den Mitgliedern des WBV und seinen Partnern zur Verfügung.

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 200 für die Verfahrenskosten, ausgesprochen. Wir bitten Sie, Ihre Mitarbeiter über diese Bestimmungen zu informieren.

19 Paritätischer Fonds, kantonaler Berufsbildungs- und Weiterbildungsfonds

19.1 Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge (Art. 8.2 LMV)

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

19.2 Kantonale Fonds

19.2.1 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 2024 beträgt der Beitragssatz 1 ‰ zulasten des Arbeitgebers, unverändert.

19.2.2 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.

Ein Beitrag von 0.01 ‰ zulasten der Arbeitnehmer wurde beschlossen und bleibt im Jahr 2024 unverändert. Der Beitragssatz zu Lasten des Arbeitgebers beträgt 0.02 ‰.

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 1.03 ‰ in Rechnung gestellt. Der Anteil des Arbeitgebers beträgt 1.02 ‰ 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 [BBF Bau](#) 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. 360.— pro Jahr für das Unternehmen
- Monatlicher Beitrag von Fr. 2.25 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 Partnerversicherer 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.

Neuerung: Die Sozialpartner haben beschlossen, Jugendliche unter 17 Jahren, Praktikanten und Studierende, **deren Anstellung im Verlauf eines Kalenderjahres die Dauer von zwei Monaten nicht überschreitet**, vom Berufsbeitrag sowie von den Beiträgen RETABAT und PKBW zu befreien.

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

Aufgrund des starken Anstiegs des Schadenverlaufs mussten die Prämien für den Erwerbsausfall bei Krankheit um 0.2 % erhöht werden.

Folgen: Die Gesamtprämie für eine Karenzfrist von einem Tag steigt von 5.1 % auf 5.3 % und diejenige für einen Vertrag mit einer Karenzfrist von 14 Tagen von 3.1 % auf 3.3 %.

Die Prämie zulasten des Arbeitnehmers entspricht zwingend der Prämie für eine Karenzfrist von einem Tag, **höchstens jedoch 50 % der effektiven Prämie** [Artikel 23 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	1.40 %	3.90 %	5.30%
Karenzfrist 14 Tage	1.40 %	1.90 %	3.30%

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

Aufgrund des Entscheids des Staatsrats ist der Arbeitnehmeranteil **auf 0.17 %** statt wie bisher auf 0.42 % festgelegt worden. Die Gesamtprämie beträgt ab dem 1. Januar 2024 folglich 3.45 %. Der Arbeitgeberanteil bleibt mit 3.28 % unverändert.

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]	0.17 %	3.28 %	3.45 %

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 Zusatzersparnis [Kaderplan]			max 12.00%

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 Massnahmen der Zentralbanken zur Dämpfung der hartnäckigen Inflation - auf nationaler, vor allem aber auf internationaler Ebene -, die Turbulenzen im amerikanischen Bankensektor, die Übernahme der Crédit Suisse durch die UBS sowie die Konflikte in der Ukraine und vor Kurzem auch im Nahen Osten, haben ihre Spuren hinterlassen. Während eines Grossteils des Jahres 2023 haben die Finanzmärkte wieder unter diesen Ereignissen gelitten.

Seit November scheint sich jedoch endlich ein Aufschwung abzuzeichnen. Über das gesamte Jahr gesehen fällt die Leistung deshalb zufriedenstellend aus.

Der Stiftungsrat der PKBW hat sich aufgrund der unbeständigen und unsicheren Lage für ein vorsichtiges Vorgehen entschieden. Er behält den technischen Zinssatz auf einem tiefen Niveau von 1.5 %, was den Deckungsgrad um rund 2 bis 2.5 % verschlechtert. Trotz dieser Vorsicht dürfte der Deckungsgrad Ende 2023 von 105.9 % auf 109 % steigen.

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. Diese Vorgehensweise hat im Verlauf des letzten Jahrzehnts mehrmals die Gewährung eines Zinses ermöglicht, der den BVG-Mindestsatz überschritten hat.

4. Frühpensionskasse RETABAT (2024 keine Änderungen)

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.