

GAV Plattenleger Wallis



Wichtigste Neuerungen und Änderungen 2019



Wichtigste Neuerungen und Änderungen per 1.1.2019

Liebe Mitglieder

Sehr geehrte Damen und Herren

Nach 3 Verhandlungssitzungen haben die Walliser Sozialpartner am 7. März 2019 eine Einigung über einen **neuen GAV für die Dauer von 3 Jahren**, d.h. bis zum 31. Dezember 2021, gefunden. Eine gute Nachricht !

Somit müssen sowohl die schweizerischen, als auch die ausländischen Unternehmen, die Mitglieder, sowie die Nichtmitgliedfirmen und auch, obwohl in einem geringeren Ausmass die Leihunternehmen, die gleichen Bestimmungen anwenden und die gleichen Leistungen gewährleisten, wodurch ein gesunder Wettbewerb unter gleichbehandelten Firmen möglich ist.

Das Wallis ist unabhängig für die Frühpensionierung und die für die FAR vorgesehenen Bestimmungen werden daher nicht angewandt. Was die RETABAT anbetrifft, hat die vom Staatsrat ernannte Expertin ihre Schlussfolgerungen bekannt gegeben. Sie stellt die Richtigkeit der durch die Stiftung produzierten Zahlen nicht in Frage, noch die Analysen, welche die Sozialpartner veranlassten, spezifische Bestimmungen einzuführen, um den vorgeschriebenen Deckungsgrad zu erreichen. Sie kritisiert jedoch das ihrer Meinung nach zu langsame Vorgehen und stellt das abwechslungsweise unter den Partnern geduldig verhandelte Abkommen, und dann mit der Aufsichtsbehörde der Stiftungen, mit dem Staat Wallis und dem SECO geduldig verhandelte Abkommen grundsätzlich in Frage. Dieses Abkommen sah Massnahmen vor, welche im Sinne des Zusammenhaltes über die Zeit geglättet waren und eine Opfersymmetrie zwischen den Generationen erzielte. In Anbetracht des Berichtes scheint es klar, dass die Sanierungsmassnahmen konsequenter ausfallen werden, d.h., dass stärkere Beitragserhöhungen unausweichlich sein werden.

Der neue GAV weist eine einzige Änderung im Zusammenhang mit der Entschädigung für das Mittagessen auf, d.h. dass die Arbeitgeber ihren Arbeitern hauptsächlich ein warmes Essen gewähren müssen und wenn nicht, ausnahmsweise eine Entschädigung von **Fr. 19.-** gewährt werden kann. Die Behördengänge für den Erhalt der Rechtswirkung sind in Ausarbeitung beim SECO. In der Beilage finden Sie ebenfalls die rechtliche **Arbeitszeit 2019**.

In den folgenden Seiten, finden Sie gemäss Usus alle Neuigkeiten in Sachen Löhnen, Arbeitszeit, Sozialversicherungen usw., sowie ein Kapitel über die Grundprinzipien, die einen wichtigen Einfluss auf Ihre Beziehungen mit Ihren Mitarbeitern und für Ihre interne Organisation haben werden.

*Das vorliegende Informationsblatt geht normalerweise nur an VWPU-Mitglieder, die aufgrund ihrer Mitgliederbeiträge Anspruch auf diese Leistung haben. Im allgemeinen Interesse einer gesunden Marktlage – und weil wir lieber vorsehen als heilen – wird jedoch auch das diesjährige Rundschreiben an Nichtmitglieder verteilt. Gleichzeitig werden die Letztgenannten eingeladen, über einen **Beitritt in den Berufsverband nachzudenken**. Für Interessenten wird daher auch ein Beitrittsformular beigelegt. Nur ein starker Verband ist in der Lage, die Interessen einer Branche auf politischer, wirtschaftlicher und sozialer Ebene zu vertreten, denn es sind seine Mitglieder, die ihm die notwendige Stärke, Glaubwürdigkeit und Unterstützung verleihen. Um jedoch den ausdrücklichen Willen des Vorstands zu beweisen, die Mitglieder unseres Verbandes zu privilegieren, erhalten diese beiliegend ein Memento in Kreditkartenformat (worauf grundsätzliche GAV-Bestimmungen erwähnt werden).*

I. NEUERUNGEN 2019



1. Löhne

1.1 Neuer GAV und Lohnerhöhungen

Der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV 2019-2021) tritt auf den 1. Januar 2019 in Kraft. Dieser wurde von den Sozialpartnern am 7. März 2019 unterzeichnet. Die Behördengänge für den Erhalt der Rechtswirkung sind beim SECO in Ausarbeitung.

Die Mindestlöhne werden auf den 1. Januar 2019 um Fr. 0.25/Std. für qualifizierte Plattenleger (EFZ) und um Fr. 0.20/Std. für alle anderen Kategorien angehoben. Im gleichen Ausmass werden auch die Reallöhne angehoben.

Die Gewerkschaftsvertreter haben zu Beginn der Verhandlungen eine Erhöhung der Reallöhne von 1,8% für jeden Arbeitnehmer verlangt. Sie wünschten für die Gesamtdauer des GAV's die automatische Indexierung der Löhne auf den Konsumentenindex, im Falle einer Erhöhung der Teuerung. Im Falle einer Inflation von mehr als 1,5%, würden die Mindestlöhne erneut von den Sozialpartnern verhandelt. Andere Anträge der GAV's wurden auch von der Gewerkschaftsseite gestellt (Mittagessen, Entschädigungen für unbegründete Absenzen, Kündigungsfrist für Mitarbeiter ab 55 Jahren), auf welche der Vorstand abgesehen für die Mittagessenentschädigung, nicht eingetreten ist.

1.2 Erhöhung der Reallöhne

Die qualifizierten Plattenleger (EFZ), die in den GAV-Anwendungsbereich fallen, haben **ab dem 1. Januar 2019** (01.01.2019) Anspruch auf eine Generalerhöhung von **Fr. 0.25 pro Stunde**.

Die qualifizierten Arbeitnehmer 1 oder 2 Jahre nach Lehrabschluss, die Arbeiter mit 4 Jahren Erfahrung ohne EFZ und Hilfsarbeiter haben **ab dem 1. Januar 2019** (1.1.2019) Anspruch auf eine allgemeine Lohnerhöhung von **Fr. 0.20 pro Stunde**.

Im Bestreben, die Berufsbildung zu fördern, hat sich Ihr Verband immer gegen einheitliche Erhöhungen der verschiedenen Lohnklassen gesträubt. Die Erhöhungen beruhen in der Tat stets auf dem Tarif des qualifizierten Plattenlegers. Wenn daher der gleiche Betrag allen gewährt wird, erhalten gewisse Arbeiterkategorien prozentual eine deutlich grosszügigere Erhöhung. Aus diesem Grund würde die Diskrepanz zwischen dem Lohn einer Person, die eine normale Lehrausbildung absolvierte und demjenigen einer nichtqualifizierten Person geringer ausfallen.

1.3 Erhöhung der Grundlöhne (Mindestbeträge)

Die Grundlöhne werden im gleichen Verhältnis wie unter Pkt. 1.2. erhöht. In der Tat ist es unabdingbar, den prozentualen Unterschied zwischen dem Lohn eines Arbeiters und eines qualifizierten Plattenlegers EFZ aufrechtzuerhalten, um dadurch das EFZ höher zu bewerten.

Die Mindestlöhne werden **ab 1. Januar 2019** wie folgt festgelegt:

Kategorie	Qualifizierter Plattenleger (EFZ)	Junger Arbeitnehmer während dem 1. Jahr nach Lehrabschluss	Junger Arbeitnehmer während dem 2. Jahr nach Lehrabschluss	Arbeiter mit Berufskennntnissen ohne EFZ, jedoch mit 4 jähriger Tätigkeit in der Branche	Hilfsarbeiter
Stunde	31.80	26.25	28.55	27.25	24.60

Die Walliser Sozialpartner haben die Richtigkeit der Aufrechterhaltung oder nicht des wenig angewandten Monatslohns in den Plattenlegerfirmen analysiert. Um eine Übereinstimmung zwischen den Stunden- und Monatslöhnen zu sichern und mit dem Ziel, die Anwendung des konstanten Lohns durch die Firmen zu begünstigen, deren Prinzipien Ihnen unter Pkt. 3.3.3 des vorliegenden Rundschreibens (Seite 14) in Erinnerung gerufen werden, wurde entschieden, den **Monatslohn abzuschaffen**. Dieser wird künftig erhalten, indem der Stundenlohn mit 181,5 Stunden multipliziert wird (Zeit 176 Std. + ¼ Morgenpause).

Bemerkungen:

Die Löhne des Handelspersonals sind nicht den Bestimmungen des Kollektivvertrages unterstellt. Wie vorgängig hervorgehoben, weisen wir darauf hin, **dass der Monatslohn erhalten wird, indem der Stundenlohn mit 181,5 Stunden multipliziert wird (Zeit 176 Std + ¼ Morgenpause)**.

Es ist nicht überflüssig daran zu erinnern, dass die erwähnte Erhöhung geschuldet ist, auch wenn Sie Ihre Arbeitnehmer auf Jahresende gekündigt haben. In der Tat, wenn Sie diese, sobald sich das Klima oder die Auftragslage verbessert, wieder einstellen, betrachtet man rechtlich, dass die Arbeitsbeziehungen nicht

vollständig abgebrochen wurden und die Erhöhungen geschuldet sind. Das Gleiche gilt auch für die auf der Basis eines befristeten Arbeitsvertrages angestellten Arbeitnehmer.

1.4 Samstagsarbeit mit einem Zuschlag von 25%

Im Falle von Samstagsarbeit kann der Arbeitgeber die gearbeiteten Stunden mittels eines **Zuschlags von 25%** in Zeit kompensieren und dies bis spätestens am 31. März des folgenden Jahres oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern dieses nicht vor der oben erwähnten Frist eintritt. Es besteht auch die Möglichkeit, diese Stunden mit einem Zuschlag von 25 % auf Ende des Monats während welchen diese ausgeführt wurden zu bezahlen. Wir empfehlen Ihnen, diese Stunden aufzubewahren, um damit z.B. die Brückentage oder die winterlichen Unterbrechungen zu bezahlen. **Die Samstagsarbeit bleibt einer Bewilligung unterstellt. In berechtigten Fällen kann auch an arbeitsfreien Tagen gearbeitet werden. Das Unternehmen muss bei der paritätischen Kommission (rue de l'Avenir 11, 1951 Sitten, Fax 027 327 32 81 oder Mail: dvocat@ave-wbv.ch) bis spätestens 12.00 Uhr am Vortag des Gegenstands der Anfrage ein begründetes Gesuch unterbreiten.** Für alles Weitere bleibt das Arbeitsgesetz vorbehalten. Bei fehlender Begründung wird systematisch eine Ablehnung dekretiert. Die Sozialpartner haben Richtlinien erlassen, damit in allen Teilen des Kantons eine Einheit gewährleistet werden kann. Im Wesentlichen **beträgt die Strafe im Falle eines Verstosses** gegen diese Bestimmung mindestens Fr. 500.- pro Arbeitnehmer sowie zusätzliche Kontroll- und Verfahrensspesen. Im Wiederholungsfall wird der Strafbetrag mindestens verdoppelt. Diese Beträge sollen abschreckend wirken.

1.5. Offizielle Brückentage und offizieller Kalender

Es wurde beschlossen, den Arbeitnehmern 3 Brückentage (arbeitsfreie Tage) zu gewähren, die zu Beginn des Jahres von der paritätischen Kommission festgelegt werden. Die Arbeit während offiziellen Brückentagen untersteht ebenfalls einer Bewilligung der paritätischen Kommission (ohne Zuschlag von 25%). Wir erinnern Sie daran, dass die Brückentage nicht mit Ferientagen in Verbindung gebracht werden können. Es geht hier um **arbeitsfreie Tage**, die von den Sozialpartnern bei der Ausarbeitung des Kalenders, **welchen Sie in der Beilage des vorliegenden Rundschreibens erhalten**, auch als solche deklariert worden sind. Die Brückentage werden nicht bezahlt, weil diese in der Arbeitszeit inbegriffen sind. D.h. die verlorenen Stunden werden auf alle anderen Tage des Jahres verteilt (insgesamt 2112 Stunden). Der Text von Art. 16 GAV lautet wie folgt: *« Man arbeitet nicht am Sonntag, an kantonalen Feiertagen und an den von der paritätischen Kommission bestimmten arbeitsfreien Tagen sowie an Samstagen. Die paritätische Kommission legt die arbeitsfreien Tage auf Jahresbeginn fest und informiert Arbeitgeber und Arbeitnehmer ».*

1.6. Mittagessen

Der Anspruch auf ein Mittagessen hängt von der Entfernung der Baustelle in Kilometern und nicht von der Reisezeit ab. Wir erinnern Sie daran, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer ein warmes Essen zu organisieren, wenn die Baustelle mehr als 7 km vom Arbeitsplatz entfernt ist. Der Arbeitsplatz ist je nach Wahl des Unternehmens, der Firmensitz oder das Depot. Wenn es nicht möglich ist, die Verteilung des Essens zu organisieren, zahlt der Arbeitgeber in diesem Fall eine **Entschädigung von Fr. 19.--**. Wenn der Arbeitnehmer auf das ihm gelieferte Essen ohne berechtigten Grund verzichtet ist ihm keine Entschädigung geschuldet. Wir weisen insbesondere darauf hin, dass der Arbeitsplatz gemäss Wahl des Unternehmens, ob Sitz oder Depot, ein für alle Mal bestimmt werden muss und nicht den Umständen entsprechend geändert werden sollte.

1.7. Tagesrapporte (Arbeitszeitregister)

Die von der paritätischen Kommission (PBK) durchgeführten Kontrollen haben gezeigt, dass gewisse Unternehmen keine **Tagesrapporte** führen und die Arbeitnehmer oder der Vorarbeiter auf Monatsende die Anzahl der ausgeführten Stunden weiterleitet. Im GAV ist daher ein spezifischer Artikel eingeführt worden. Dieser verlangt, dass für jeden Arbeitnehmer ein Arbeitszeitregister, durch die Erstellung von Tagesrapporten (Arbeitszeitregister) geführt werden muss und darin mindestens folgende Angaben zu erwähnen sind:

- **Name und Ort der Baustellen,**
- **Anzahl der ausgeführten Stunden,**
- **Reisezeit.**

Die Sozialpartner haben festgestellt, dass es trotz erhaltener Information, immer noch Unternehmen gibt, die keine Tagesrapporte erstellen, was im Widerspruch zu den Bestimmungen des Bundesgesetzes (ArG) und des Gesamtarbeitsvertrags steht. **Die PBK hat daher beschlossen, dass Unternehmen, die diese Verpflichtung nicht erfüllen, mit einer Strafe belegt werden.** Denn ohne Tagesrapporte ist eine ordnungsgemässe Kontrolle nicht durchführbar und lässt vermuten, dass gewisse Elemente willentlich verheimlicht werden. Damit jedoch eine Gleichbehandlung aller Unternehmen gewährleistet werden kann, müssen die Zuwiderhandelnden darauf aufmerksam gemacht werden, dass es sich um eine gesetzliche Bestimmung handelt. Es ist wichtig, immer wieder darauf hinzuweisen, dass bei fehlenden Tagesrapporten im Streitfall ausschliesslich die von der Arbeiterschaft erfassten Stunden ausschlaggebend sind und das Gegenteil nicht bewiesen werden kann. Wir **machen unsere Mitglieder daher darauf aufmerksam, dass Ihnen ein entsprechendes Formular auf der Internetseite <http://www.plattenlegerwallis.ch>, Rubrik « VWPU News » zur Verfügung steht. Zudem erhalten Sie ein solches auch in der Beilage.**

II. SOZIALKASSEN



2. Sozialkassen

Zwecks Vereinfachung dient allein der AHV-Lohn als **Berechnungsbasis für die gesamten Sozialversicherungen**, inklusive Erwerbsausfallversicherung [Hinweis des SBV – weicht ab], unter Abzug des eventuellen EO, da diese laut dem Bundesgesetz nur den Beiträgen der AHV-IV-EO-AV unterstellt sind.

Für die PKBW und RETABAT ist der AHV-Lohn auf die UVG-Obergrenze limitiert [CHF 148'200]. Der Lohn des Lehrlings unter 18 Jahren ist ebenfalls der Erwerbsausfallversicherung und dem Berufsbeitrag unterstellt.

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

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

2.1 Lohnausfallversicherung infolge Krankheit

Die Walliser Sozialpartner haben es als angebracht erachtet, eine Deckung gemäss KVG beizubehalten. Einerseits sind die Bestimmungen des KVG für unsere Arbeitnehmer immer noch vorteilhafter; andererseits haben unsere Mitglieder keine erwähnenswerten Einwände dagegen vorgebracht [das ist jedoch nicht der Fall bei den Privatversicherern], und schliesslich sind gemäss unseren Informationen mögliche Einsparungen alles andere als signifikant.

Aufgrund der Ergebnisse 2018, die entgegen aller Prognosen positiv ausgefallen sind, ist es möglich geworden, die Beiträge um 0.3% zu senken. Die Reduktion wird dieses Jahr zu 2/3 zugunsten der Arbeitgeber und zu 1/3 zugunsten der Arbeitnehmer aufgeteilt.

Ab dem 1. Januar 2019 beträgt die Gesamtprämie für eine Karenzfrist von einem Tag 4.7 %. Davon gehen 3.6% zulasten der Arbeitgeber und 1.1% zulasten der Arbeitnehmer.

Die Prämie zulasten des Arbeitnehmers entspricht zwingend der Prämie für eine Karenzfrist von einem Tag, höchstens jedoch 50% der effektiven Prämie.

Prämie [auf den AHV-Lohn]	zu Lasten des Arbeitnehmers	zu Lasten des Arbeitgebers	Total Prämie
<hr/>			
Arbeitnehmer/-in inklusive Lehrlinge unter 18. Jahren			
Wartefrist 1 Tag	1.10%	3.60%	4.70%
Wartefrist 14 Tage	1.10%	1.90%	3.00%

2.2 Familienzulagen-Kasse CAFIB

Prämien

Der Beitragssatz für die Arbeitgeber wird für das Jahr 2019 auf 3.4 % gesenkt. Der Satz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist im kantonalen Gesetz auf 0.3% festgelegt. Aufgrund des Bundesgesetzes sind die selbständig Erwerbenden seit dem 1. Januar 2013 ebenfalls verpflichtet, sich einer Familienzulagenkasse anzuschliessen und Beiträge zu bezahlen.

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

Die Leistungen bleiben ebenfalls 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

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.

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].

Ausbildungszulage

Gemäss Gesetzgebung besteht kein Anspruch auf Ausbildungszulagen für die Monate, während denen der Lernende oder der Student einen Lohn von über CHF 2'350 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.

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).

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.

2.3 PKBW | Berufsvorsorge

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 Leistungen massgebend.

Prämien

Beitragssatz und Leistungen bleiben 2019 unverändert:

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

Rentenleistungen

Altersrente [in % des Altersguthaben]	7.0%
PGRente Kind eines Rentners [in % der Altersrente]	20.0%

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 %

Trotz der Entwicklung der Kasse [ständig höhere Lebenserwartung], der von der Aufsichtsbehörde geforderten Änderungen [Reduktion des technischen Zinssatzes], der Empfehlungen unserer Experten und eines chaotischen Börsenjahrs zeugt der Beibehalt eines Umwandlungssatzes, der über demjenigen der

Bundesgesetzgebung liegt [0.2%], von einem soliden Ergebnis der PKBW. Die eingeführten Massnahmen und die entschlossene Vorsicht des Stiftungsrats tragen viel dazu bei, allzu starke Schwankungen zu vermeiden. Der auf den 30. September 2018 berechnete Deckungsgrad beträgt nämlich 113 %.

2.4 Frühpensionskasse RETABAT

Die von den Sozialpartnern gewünschten und von den Experten sowie der Aufsichtsbehörde validierten Änderungen haben nicht eingeführt werden können, da der Staat Wallis aufgrund des Urteils des Bundesgerichts die Exaktheit unserer Zahlen und Hypothesen von einem neutralen Gutachter kontrollieren lassen musste.

Wegen der fehlenden Allgemeinverbindlichkeit haben einige Organisationen gegenüber der Stiftung versucht, zum Schaden eines von allen anerkannten Systems rasch einen möglichen Gewinn zu erzielen. Allerdings haben die meisten Unternehmen und Personalverleihfirmen freiwillig weiterhin vollständig mit der Stiftung RETABAT zusammengearbeitet. Dafür gebührt ihnen unser Dank.

Angesichts der Schlussfolgerungen der Gutachterin und der Bestimmungen des Staatsrats betreffend eine potenzielle Allgemeinverbindlichkeit, über die wir erst in der Woche vor Weihnachten informiert worden sind, werden die Sanierungsmassnahmen sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Unternehmen stärker ins Gewicht fallen. Gegenwärtig werden Diskussionen geführt, um möglichst rasch eine Allgemeinverbindlichkeit zu erhalten, mit der innerhalb der Institution eine vollständige Rechtssicherheit und eine Beruhigung der Situation erzielt werden kann.

Die Stiftung hat jedoch, wie es der gleichnamige GAV vorsieht, beschlossen, die Halbrente strikt anzuwenden. So kann der Arbeitnehmer seine Tätigkeit zu 100% nicht mehr zum Beispiel auf 6 Monate konzentrieren, sondern muss eine monatliche Tätigkeit zu 50% ausüben, die beitragspflichtig ist. Andernfalls wird die Rente entsprechend gekürzt.

Diese Anwendung wird die Einführung einer Teilzeitarbeit erschweren oder sogar verunmöglichen. Es handelt sich aber um vorübergehende Massnahmen, die zu einer Verbesserung der Kapitalbasis der RETABAT führen sollen. Zudem bestand der ursprüngliche Zweck der Frühpension 2001 darin, den erschöpften Arbeitnehmern einen würdigen Abschluss ihrer Berufskarriere zu ermöglichen. Die Idee war nicht eine allgemeine Pensionierung. Die Leistungen waren damals bedeutend niedriger, da die Maximalrente für eine Zeit von 1,5 Jahren Fr. 3'500.- betrug.

► Ratschlag

Wir warnen Sie vor allfälligen Abmachungen, die nicht der Realität der Fakten entsprechen. Die Folgen können sowohl zivil- als auch strafrechtlich gravierend sein.

Für 2019 bleiben also bis zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung des GAV durch den Staatsrat folgende Beiträge und Leistungen bestehen:

Beitrag

Prämien [auf den AHV-Lohn, limitiert auf BVG Maximum 148'200]				zu Lasten des Arbeitnehmers	zu Lasten des Arbeitgebers	Total Prämie
Arbeitnehmer/-in	ab	18	Jahren	2%	5.75%	7.75%
[ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Jahr]						

Leistungen Frühpensionierung

Komplette Rente [in % des durchschnittlichen Lohnes der letzten 3 Jahre]		65.0%
Komplette maximale Rente	CHF 5'000	oder 80.0%
Verringerung per fehlendes Jahr [10 ersten Jahre von 20 notwendigen]		-5.0%
Verringerung per fehlendes Jahr [10 letzten Jahre]		-10.0%
Spargutschriften BVG		max 11.5%

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.

Nebenerwerb

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.

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

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.

2.5 Paritätischer Fonds und kantonaler Ausbildungsfonds

Im Anschluss an das 2005 eingeführte Gesetz zugunsten der Berufsbildung müssen die Arbeitnehmer in 1. Linie einen Beitrag zur Finanzierung der überbetrieblichen Kurse bezahlen. Derzeit beträgt dieser 1‰.

Der paritätische Fonds des Bauhauptsektors ist unabhängig und beauftragt, diese Beträge einzukassieren. Es wurde beschlossen, dass dieser Beitrag in der Arbeitgeberkarte bereits inbegriffen ist und von allen Arbeitgebern *für alle dem Plattenleger-GAV unterstellten Arbeitnehmer bezahlt wird*. Trotz Mehrkostenaufwand wird diese Lösung weiterhin aufrechterhalten.

Dagegen wird der Beitrag für die anderen Mitarbeiter ebenfalls auf 1‰ festgesetzt. Es handelt sich um alle Lohnempfänger, die der CAFIB oder einer anderen Familienzulagenkasse angeschlossen sind. Zusammenfassend sind die Arbeitgeber verpflichtet einen Arbeitgeberbeitrag von 3‰ der Lohnmasse der dem GAV unterstellten Arbeitnehmer und 1‰ für die anderen Mitarbeiter.

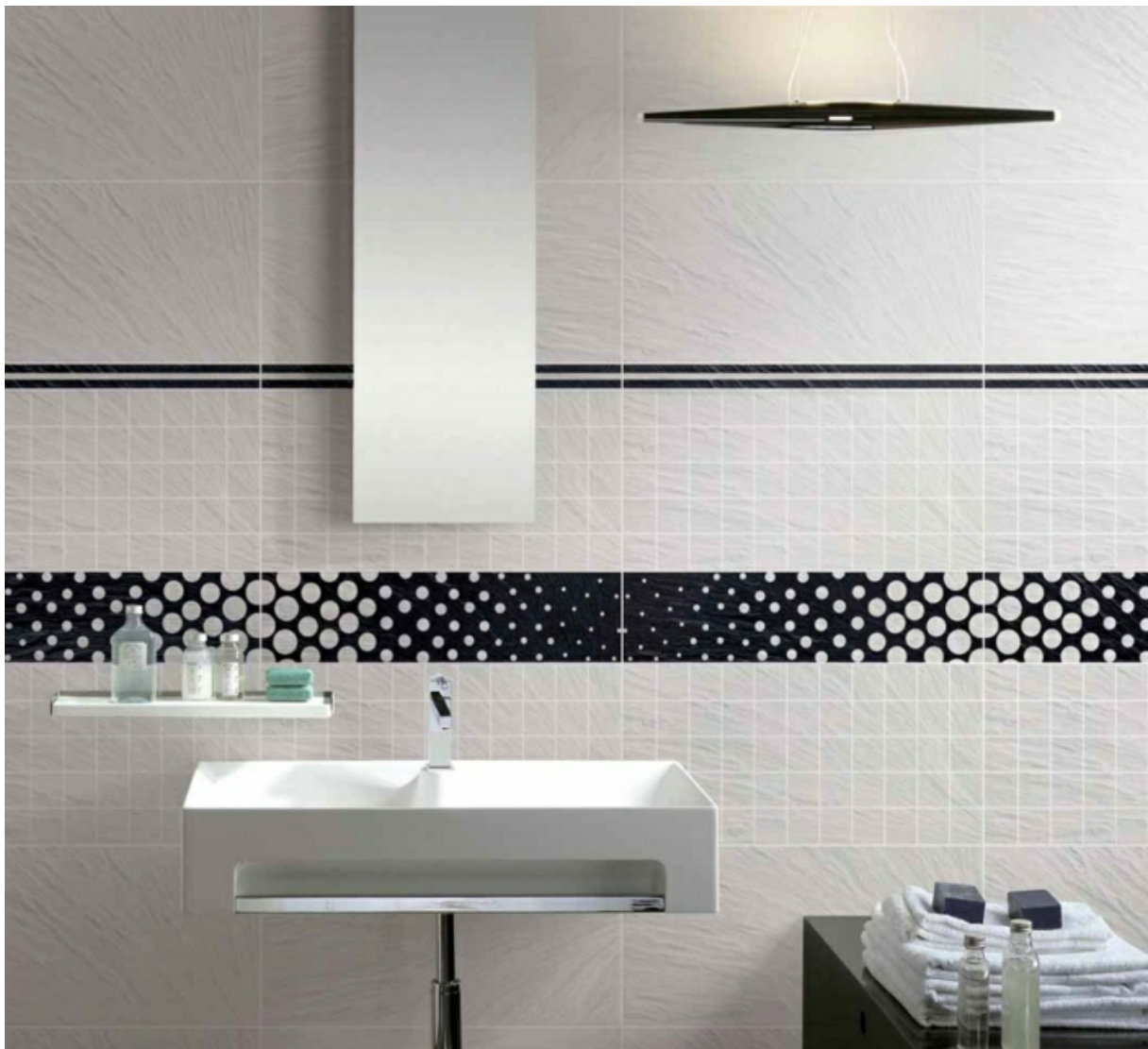
Die Unternehmen erhalten 2 Rechnungen: Eine benannt *Arbeitgeberkarte* und die andere *Kantonaler Ausbildungsfonds*. Dieses Vorgehen sichert unseres Erachtens eine bessere Transparenz.

Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer müssen einen Berufsbeitrag bezahlen der 1 % ihres Lohnes ausmacht. Der Schuldner dieses Abzugs ist der Arbeitgeber. Er muss diesen Arbeitnehmerlohn abziehen und dem paritätischen Fonds des Bauhauptsektors anweisen.

2.6 Pauschalentschädigung an Plattenlegerlehrlinge ausbildende Unternehmen

Wir erinnern daran, dass der Vorstand des paritätischen Fonds, zur Ermutigung der Arbeitgeber Jugendliche auszubilden, **im Monat Dezember automatisch** eine Entschädigung von **Fr. 2'500.-** an die Plattenlegerunternehmen (**Mitglieder des VWPU und in Ordnung mit den Soziakassenzahlungen**) auszahlt, deren Lehrlinge das eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) erhalten haben.

III. WICHTIGE GRUNDPRINZIPIEN



3. Wichtige Grundprinzipien

3.1 Lehrlinge

Wir erinnern daran, dass **die Lehrlinge dem GAV und dem Berufsbeitrag** unterstellt sind. Nichtsdestoweniger unterstehen jedoch die Löhne der ausschliesslichen Zuständigkeit des Verbands Walliser Plattenleger-Unternehmen (VWPU).

Die für Walliser Plattenlegerlehrlinge anzuwendenden Tarife sind folgende:

- 1. Lehrjahr = Fr. 4.50/Std.
- 2. Lehrjahr = Fr. 5.50/Std.
- 3. Lehrjahr = Fr. 6.50/Std.

3.2 Abweichung vom Mindestlohn

Artikel 17 GAV sieht vor, dass bei ungenügender Qualifikation und Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers, sein Lohn durch eine individuell erstellte Vereinbarung unter dem im Anhang zum GAV für Plattenlegerlöhne vereinbarten Lohn festgesetzt werden kann. **Der Arbeitgeber übergibt der paritätischen Kommission innert 8 Tagen eine Kopie dieser individuellen Vereinbarung zur Genehmigung.** Die Letztgenannte wird gegebenenfalls eine Kontrolle der Arbeit dieses Arbeitnehmers vornehmen und anordnen, die individuelle Vereinbarung aufzuheben oder zu ändern.

3.3 Arbeitszeit

Die Flexibilität unserer Arbeitszeit stösst auf Einstimmigkeit und es scheint, dass bis heute keine Missbräuche festgestellt worden sind. Wir beglückwünschen Sie, denn dieses System ist auch von unseren Arbeitnehmervetretern nicht in Frage gestellt worden. Es ist daher unabdingbar, in der Praxis zu zeigen, dass dieses System sowohl für die Arbeitgeber, durch die ihnen dadurch gewährte Freiheit, als auch für die Arbeitnehmer, die nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt gekündigt werden müssen, grosse Vorteile bringt.

Wir erlauben uns, Ihnen wie bereits letztes Jahr, die wichtigsten Elemente dieser Lösung darzulegen:

3.3.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Der Wochenplan beträgt durchschnittlich im Jahr **40,5 Stunden pro Woche, Pausen bezahlt, mit einer wöchentlichen Höchstgrenze an Gleitstunden von 8.25 Stunden.** Das ausschlaggebende Jahrestotal beträgt 2'112 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 40,5).

3.3.2 Gleitstunden

Gleitstunden entsprechen Überschreitungen oder Verringerungen der gemäss wöchentlichem Arbeitsplan vorgesehenen 40.5 Stunden **aber höchstens 48 Stunden $\frac{3}{4}$.** Diese Zahl kann überraschen. Es handelt sich um effektive Arbeitsstunden (ohne Pausen). Mit Pausen beträgt die Begrenzung 50 Stunden pro Woche.

Die Gleitstunden sind eigentlich Überstunden, für welche kein Zuschlag geschuldet ist. Mit anderen Worten, wenn der Zeitplan 40,5 Stunden pro Woche beträgt, können Sie **nur 9 ½ Stunden (Pausen inbegriffen) in Gleitstunden umwandeln.** Ab 50 Stunden unterstehen Sie dem Arbeitsgesetz.

Wenn die 50 Stunden überschritten werden handelt es sich um *Mehrstunden*, die nicht in Gleitstunden umgewandelt werden können.

Diese Gleitstunden sind nur von Montag bis Freitag möglich. **Die Samstagsarbeit bleibt nach wie vor verboten.** Unter gewissen restriktiven Bedingungen (Gefahren oder Schadensrisiken) ist es möglich,

3.6 Nachtarbeit

Arbeitsausführung in der Zeitspanne von 20.00 bis 23.00 Uhr wird **Abendarbeit** genannt. Für diese Zeit ist keine Bewilligung notwendig. Die Rücksprache mit den Arbeitnehmern genügt. Unter ausdrücklicher Einwilligung des Arbeitnehmers ist eine Verlängerung der Abendarbeit bis 24.00 Uhr möglich. Die **Nachtarbeit** beginnt um 23.00 Uhr und endet um 06.00 Uhr. Es können sich drei Möglichkeiten ergeben:

1. Bei gelegentlicher Nachtarbeit (weniger als 25 Nächte pro Kalenderjahr) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen 50%igen Lohnzuschlag.
2. Bei Nachtarbeit, die gegen Erwarten mindestens 25 Nächte pro Kalenderjahr dauert, hat der Arbeitnehmer ab der 25. Nacht Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10% und für die ersten 25 Nächte hat er Anspruch auf einen 50%igen Lohnzuschlag.
3. Bei vorgesehener Nachtarbeit für mindestens 25 Nächte hat der Arbeitnehmer ab der 1. Nacht Anspruch auf einen 10%igen Zeitzuschlag.

3.7 Lohn im Zusammenhang mit den Ferien

Die Zahlung der Ferien und Feiertage für Arbeitnehmer im Stundenlohn wird durch die Zahlung einer Pauschalentschädigung auf dem Stundenlohn errechnet und hängt vom Alter des Arbeitnehmers ab:

- **16,1 % für Arbeitnehmer von weniger als 20 Jahren und von über 50 Jahren**
- **14,1 % für alle anderen.**

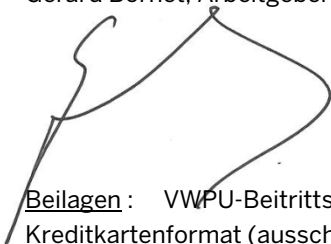
Die Firmenkontrollen zeigen, dass viele Unternehmen diese Entschädigung monatlich mit dem Lohn auszahlen. Dieses Vorgehen ist anfechtbar. Solange die Arbeitsbeziehungen dauern, können Ferien nicht durch Geldleistungen oder andere Vorteile bezahlt werden. Gemäss Rechtsprechung verbietet diese Bestimmung insbesondere Klauseln die erwähnen, dass der Lohn im Zusammenhang mit den Ferien nicht zum Zeitpunkt des Ferienbezugs bezahlt wird, sondern im Gesamtlohn inbegriffen ist. Die Einbeziehung der Ferienentschädigung im Gesamtlohn ist jedoch in besonderen Situationen zugelassen, z.B. bei Teilzeitarbeit, sehr unregelmässiger oder vorübergehender Arbeit. In einem solchen Fall muss dies jedoch im Arbeitsvertrag und in den Lohnabrechnungen deutlich erwähnt werden. Diese drei oben erwähnten Bedingungen müssen erfüllt sein, damit die Entschädigung der Ferienanteile jeden Monat entrichtet werden kann. Das Gericht hat jedoch eine Bresche geschlagen und weist darauf hin, dass die Forderung des Arbeitnehmers abgelehnt wird, wenn der Arbeitgeber beweisen kann, dass der Arbeitnehmer – vom dem man erwarten darf, dass er sowohl zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, wie auch beim Erhalt jeder Lohnabrechnung – über den Zuschlag im Zusammenhang mit der Ferienentschädigung Kenntnis hatte oder hätte haben müssen. Es geht hier um die Anwendung des Prinzips von Treu und Glauben.

Wir wünschen Ihnen einen guten Empfang des vorliegenden Rundschreibens sowie ein gutes und erfolgreiches Jahr und grüssen Sie, liebe Mitglieder, sehr geehrte Damen und Herren, freundlich.

März 2019

VWPU | Verband Walliser Plattenleger-Unternehmungen

Gérard Bornet, Arbeitgebersekretär



Beilagen: VWPU-Beitrittsformular, Tagesrapport, Arbeitskalender 2019 und GAV-Memento in Kreditkartenformat (ausschliesslich für Mitglieder)

Association Valaisanne des Entreprises de carrelages (AVEC)
Verband Walliser Plattenleger-Unternehmungen (VWPU)

Rue de l'Avenir 11
Case postale 62 - 1951 Sion

T +41 27 327 32 65
F +41 27 327 32 81

www.carreleurvalais.ch
www.plattenlegerwallis.ch



BEITRITTSFORMULAR

Der unterzeichnete Firmeninhaber (**im Besitze des Plattenleger-EFZ und Firma im Handelsregister eingetragen**), hat von Statuten und Reglement Kenntnis genommen und wünscht, dem Verband der Walliser Plattenleger-Unternehmungen (VWPU) beizutreten.

Firmenname :

Name und Vorname
des Inhabers :

Wohnort :

Genaue Adresse :

Telefonnummer :

E-Mail Adresse :

Ort und Datum :

Stempel und Unterschrift von Personen, welche die
Firma rechtswirksam vertreten :

.....

.....

PLATTENLEGERUNTERNEHMUNGEN DES KANTONS WALLIS / ARBEITSZEITKALENDER 2019 / WALLISER SOZIALPARTNER (WBV, SCIV, UNIA, SYNA)													
	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember	2019
1	8.00	7.50	7.50	8.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	9.00	Sonntag	1
2	8.00	Samstag	Samstag	8.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	2
3	8.00	Sonntag	Sonntag	8.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	8.00	3
4	7.50	8.00	8.00	8.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	8.00	8.00	4
5	Samstag	8.00	8.00	7.50	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	8.00	5
6	Sonntag	8.00	8.00	Samstag	9.00	9.00	Samstag	9.00	8.50	Sonntag	8.00	8.00	6
7	8.00	8.00	8.00	Sonntag	9.00	8.50	Sonntag	9.00	Samstag	9.00	8.00	Samstag	7
8	8.00	7.50	7.50	8.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	7.50	Sonntag	8
9	8.00	Samstag	Samstag	8.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	9
10	8.00	Sonntag	Sonntag	8.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	8.00	10
11	7.50	8.00	8.00	8.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	8.00	8.00	11
12	Samstag	8.00	8.00	7.50	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	8.00	12
13	Sonntag	8.00	8.00	Samstag	9.00	9.00	Samstag	9.00	8.50	Sonntag	8.00	8.00	13
14	8.00	8.00	8.00	Sonntag	9.00	8.50	Sonntag	9.00	Samstag	9.00	8.00	Samstag	14
15	8.00	7.50	7.50	8.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	8.00	Sonntag	15
16	8.00	Samstag	Samstag	8.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	16
17	8.00	Sonntag	Sonntag	8.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	8.00	17
18	7.50	8.00	8.00	7.50	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	8.00	8.00	18
19	Samstag	8.00	8.00	BRÜCKE	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	8.00	19
20	Sonntag	8.00	8.00	Samstag	9.00	9.00	Samstag	9.00	8.50	Sonntag	8.00	8.00	20
21	8.00	8.00	8.00	Sonntag	9.00	BRÜCKE	Sonntag	9.00	Samstag	9.00	8.00	Samstag	21
22	8.00	7.50	7.50	BRÜCKE	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	8.00	Sonntag	22
23	8.00	Samstag	Samstag	8.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	23
24	8.00	Sonntag	Sonntag	8.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	8.00	24
25	7.50	8.00	8.00	8.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	8.00	8.00	25
26	Samstag	8.00	8.00	7.50	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	8.00	26
27	Sonntag	8.00	8.00	Samstag	9.00	9.00	Samstag	9.00	8.50	Sonntag	8.00	8.00	27
28	8.00	8.00	8.00	Sonntag	9.00	8.50	Sonntag	9.00	Samstag	9.00	8.00	Samstag	28
29	8.00	7.50	7.50	8.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	8.00	Sonntag	29
30	8.00	Samstag	Samstag	8.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	30
31	8.00	Sonntag	Sonntag	8.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Samstag	8.00	31
Id. (Ferien u. Feiertage) 182.00													
3d. ohne Feiertage 174.00													
157.50													
160.50													
177.50													
187.00													
205.00													
205.00													
159.50													
168.00													
188.00													
217.50													
250													
Feiertage													
Brutto Arbeitsstunden 250 Tage x 0,25													
Abzüglich Pausen													
Gesamttotal 2112.00													
Abzüglich Ferien (5 Wochen : 202.5, 6 Wochen : 243)													
Abzüglich Feiertage													
Geschuldete Stunden der Arbeitnehmer 1840,5/1800													
Das Total der vorgesehenen Monatsstunden muss eingehalten werden.													
Dagegen ist eine Abweichung innerhalb des Monats möglich.													
Januar 2019													