

GAV Plattenleger Wallis



Wichtigste Neuerungen und Änderungen 2021
Erinnerung an gewisse Grundsätze und andere
Informationen



Änderungen auf den 1. Januar 2021

Liebe Mitglieder,
Werte Unternehmen

Wir teilen Ihnen mit, dass der Vorstand angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Situation, der Konjunkturprognosen (Arbeitsreserven), der immer grösseren Konkurrenz durch ausserkantonale und ausländische Unternehmen sowie der bedeutenden Erhöhungen der Soziallasten (Krankenversicherung für Erwerbsausfall und Retabat) beschloss, mit den Gewerkschaften keine Lohnverhandlungen zu führen.

Ausserdem war die Teuerung 2020 negativ und die aufgrund der Pandemie notwendig gewordenen Massnahmen verursachten Mehrkosten, die Sie grösstenteils nicht auf Ihre Kunden abwälzen konnten. Deshalb waren Lohnerhöhungen nicht angebracht, zumal unsere Löhne immer noch zu den höchsten gehören. Der Vorstand informierte die Gewerkschaften am 15. Oktober 2020 schriftlich über seinen Entscheid. Diese hatten Lohnerhöhungen gefordert, die mit der aktuellen schwierigen Situation in Zusammenhang mit der Pandemie des COVID-19 absolut nicht vereinbar waren.

So bleiben die Mindestlöhne 2021 gegenüber 2020 unverändert. Auf den 1. Januar 2021 muss den Arbeitnehmern keine Lohnerhöhung gewährt werden.

Der Gesamtarbeitsvertrag, der die Arbeits- und Lohnbedingungen in den Plattenlegerunternehmen des Kantons Wallis regelt (GAV 2019-2021), bleibt bis zum 31. Dezember 2021 verbindlich. Er wird im Verlauf dieses Jahres Gegenstand von neuen Verhandlungen bilden.

Im Übrigen war das vergangene Jahr natürlich vom COVID bestimmt, das uns überraschte und uns stark zusetzte. Allerdings verhielten sich das Plattenlegergewerbe und Sie, Werte Mitglieder, exemplarisch, da Sie reagierten und innovative Lösungen fanden, um die Gesundheit Ihrer Arbeitnehmer und die kantonale Wirtschaft zu schützen.

Sie waren bereits nach wenigen Tagen organisiert und setzten alle zweckdienlichen Massnahmen um, damit Sie Ihre Arbeit weiterführen und für Ihre Kunden da sein konnten, was nicht nur diese, sondern auch die Politik freute.

Wir wagen auch zu hoffen, dass Ihr Verband seinen Auftrag erfüllte, indem er Ihnen zu jeder Zeit die Bestimmungen und absolut notwendigen Dokumente zur Verfügung stellte, um Ihre Kunden informieren und Ihre Rechte wahren zu können.

In Bezug auf die Sozialkassen können wir Ihnen mitteilen, dass das Bundesgericht die Bedeutung der vom Stiftungsrat RETABAT getroffenen Massnahmen anerkannte und die Beschwerdepunkte der Beschwerdeführer abwies. Ausserdem wurde der GVBW, der die wesentlichen Bedingungen betreffend die berufliche Vorsorge enthält, vom Staatsrat bis Ende 2023 als allgemeinverbindlich erklärt, so dass wir der nächsten eidgenössischen Reform gelassen entgegenblicken dürfen.

Angesichts gewisser Änderungen auf nationaler Ebene beschloss das Kantonsparlament auf Vorschlag der Regierung, einen kantonalen Weiterbildungsfonds gesetzlich zu verankern und einzuführen, um diesbezüglich die Ziele erreichen zu können. Ein Beitrag von 0.02 ‰ zulasten der Arbeitgeber und von 0.01 ‰ zulasten der Arbeitnehmer wurde beschlossen. Es handelt sich um relativ geringfügige Anpassungen. Um unnötige administrative Schritte zu vermeiden, beschloss der paritätische Fonds deshalb, diesen Beitrag zu übernehmen, indem er ihn in die Arbeitgeberkarte von 3 Promille und in den Berufsbeitrag von 1 % integriert. Zusätzliche Informationen finden Sie im entsprechenden Kapitel dieses Dokuments.

Auf den folgenden Seiten finden Sie gewisse Bestimmungen, die im Voraus beschlossen worden sind oder am 1. Januar 2021 in Kraft treten. Wie üblich erhalten Sie in der Beilage das Merkblatt in Kreditkartenformat (ausschliesslich unseren Mitgliedern vorbehalten) sowie den Arbeitszeitkalender, der für diejenigen Unternehmen massgebend ist, welche innerhalb der Fristen beim Sekretariat der paritätischen Kommission keinen eigenen Arbeitszeitkalender einreichen.

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

In der Zwischenzeit verbleiben wir mit freundlichen Grüssen.

Diese Informationsbroschüre sollten eigentlich nur die Mitglieder des VWPU erhalten, welche Beiträge bezahlen und Anrecht auf diese Leistung haben. Trotzdem stellen wir sie auch den Nichtmitgliedern zur Verfügung, die wir natürlich einladen, über einen allfälligen Beitritt zu unserer Organisation nachzudenken. Ein Verband kann nämlich die Interessen einer Branche auf politischer, wirtschaftlicher und sozialer Ebene nur dann erfolgreich vertreten, wenn er stark ist. Seine Stärke besteht aus seinen Mitgliedern, die ihm Glaubwürdigkeit verschaffen und ihn unterstützen. Der Vorstand will jedoch den Mitgliedern unmissverständlich den Vorzug geben. Deshalb erhalten diese in der Beilage ein Memo im Kreditkartenformat, das grundsätzliche GAV-Bestimmungen enthält.

I. NEUERUNGEN 2021



1. Löhne

1.1 Lohnerhöhungen

Für das Jahr 2021 wird den Arbeitnehmern keine offizielle Lohnerhöhung gewährt. Die Basislöhne bleiben unverändert:

Kategorie	Qualifizierter Plattenleger (EFZ)	Junger Arbeitnehmer während des 1. Jahrs nach Lehrabschluss	Junger Arbeitnehmer während des 2. Jahrs nach Lehrabschluss	Arbeiter mit Berufskennntnissen ohne EFZ, mit 4 Jahren Erfahrung in der Branche	Hilfsarbeiter
Stundenlohn	32.00	26.45	28.75	27.45	24.80

Die Walliser Sozialpartner haben die Relevanz der Beibehaltung des innerhalb der Plattenlegerunternehmen wenig genutzten Monatslohns analysiert. Um eine Übereinstimmung zwischen den Stunden- und Monatslöhnen zu sichern und mit dem Ziel, die Anwendung des ausgeglichenen Lohns durch die Unternehmen zu fördern, deren Grundsätze Ihnen unter Punkt 3.3.3 des vorliegenden Rundschreibens (Seite 17) in Erinnerung gerufen werden, ist beschlossen worden, **den Monatslohn abzuschaffen**. Dieser wird künftig berechnet, indem der Stundenlohn mit 181,5 Stunden multipliziert wird (Arbeitszeit 176 Std. + ¼ Std. Vormittagspause).

Bemerkungen:

Die Löhne des kaufmännischen Personals unterliegen nicht den Bestimmungen des Kollektivvertrags. Wie oben erwähnt, **weisen wir darauf hin, dass der Monatslohn berechnet wird, indem der Stundenlohn mit 181,5 Stunden multipliziert wird (Arbeitszeit 176 Std. + ¼ Std. Vormittagspause)**. Es ist nicht überflüssig, daran zu erinnern, dass die erwähnte Erhöhung auch geschuldet ist, wenn Sie Ihre Arbeitnehmer auf das Jahresende entlassen haben. Wenn Sie diese, sobald sich das Klima oder die Auftragslage verbessert, wieder einstellen, gilt das Arbeitsverhältnis rechtlich gesehen nämlich nicht als vollständig aufgelöst und die Erhöhungen sind geschuldet. Dasselbe gilt für die auf der Basis eines befristeten Arbeitsvertrags angestellten Arbeitnehmer.

1.2 Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit

Aufteilung der Erhöhung des Beitragssatzes für den Erwerbsausfall ab dem 1. Januar 2021

Die Sozialpartner müssen den Beitragssatz für die Erwerbsausfallversicherung bei Krankheit um 0.7 % erhöhen, mit einer Karenzfrist von einem Tag. Der GAV sieht in Artikel 31 eine Aufteilung von 1/3-2/3 für jede diesbezügliche Beitragserhöhung oder -senkung vor.

So beträgt die Prämie ab dem 1. Januar 2021 insgesamt 5.4 %, davon

- ▶ **4.07 % zulasten der Arbeitgeber**
- ▶ **1.33 % zulasten der Arbeitnehmer**

1.3 Vaterschaftsurlaub

Mit der Annahme der Vorlage für einen Vaterschaftsurlaub erhalten alle erwerbstätigen Väter ab dem 1. Januar 2021 das Recht auf zehn freie Arbeitstage. Dieser Urlaub kann innerhalb von sechs Monaten nach Geburt des Kindes bezogen werden. Er wird über die EO-Beiträge der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber finanziert. Die neuen Bestimmungen betreffend Vaterschaftsurlaub ersetzen die gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen (GAV) in Bezug auf die Geburt eines Kindes.

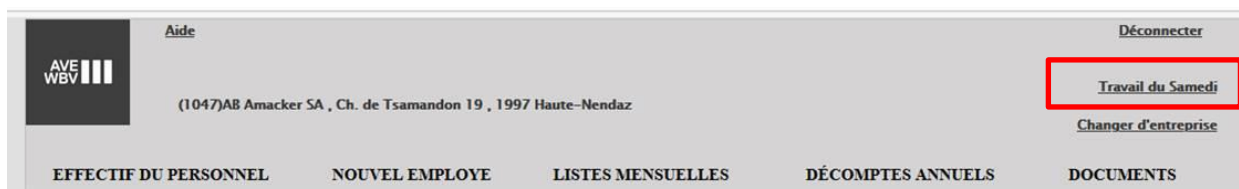
1.4 Der neue Betreuungsurlaub (art. 329h – 329i OR)

Neben dem Vaterschaftsurlaub wird im Obligationenrecht (OR) per 1. Januar 2021 ein bezahlter sogenannter Betreuungsurlaub eingeführt. Dieser ermöglicht es Arbeitnehmenden, kranke oder verunfallte Familienmitglieder oder Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner betreuen zu können. Der Urlaub beträgt höchstens drei Tage pro Fall und nicht mehr als zehn Tage pro Jahr. Zudem wird das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in Kraft gesetzt. Dieses neue Gesetz gewährt ab dem 1. Juli 2021 allen erwerbstätigen Eltern einen 14-wöchigen Urlaub für die Betreuung eines schwer kranken oder verunfallten Kindes. Dieser Urlaub kann innerhalb von 18 Monaten am Stück oder tageweise bezogen werden und wird über die EO entschädigt.

1.5 Samstagsarbeit mit Zuschlag von 25 % - Ausnahmegesuche

Im Falle von Samstagsarbeit kann der Arbeitgeber die gearbeiteten Stunden mittels eines Zuschlags von 25 % in Zeit kompensieren, und dies spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern dieses vor der oben erwähnten Frist eintritt. Es besteht auch die Möglichkeit, diese Stunden mit einem Zuschlag von 25 % am Ende des Monats zu bezahlen, in dem sie ausgeführt worden sind. Wir empfehlen Ihnen, diese Stunden aufzubewahren, um damit zum Beispiel 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 auf der entsprechenden Plattform ein begründetes Gesuch einreichen, und dies spätestens bis 12.00 Uhr am Vortag der geplanten Arbeiten.**

Um unser Portal noch benutzerfreundlicher zu gestalten, ist ein Link auf die Plattform www.travaildusamedi.ch aktiviert worden (eine Bedienungsanleitung ist beim Sekretariat dvocat@ave-wbv.ch erhältlich). Künftig gelangen Sie so mit einem einfachen Klick auf die entsprechende Registerkarte direkt auf die betreffende Internetseite, auf der Sie Ihre Ausnahmegesuche für die **Arbeit an Samstagen und/oder an offiziellen Brückentagen** einreichen können.



Im Übrigen bleibt das eidgenössische Arbeitsgesetz vorbehalten. Bei fehlender Begründung wird das Gesuch systematisch abgelehnt. Wir erinnern Sie daran, dass die Sozialpartner Richtlinien erlassen haben, um in allen Teilen des Kantons eine Einheit zu gewährleisten. Im Wesentlichen beträgt **die Strafe bei einem Verstoss** gegen die erwähnte Bestimmung mindestens Fr. 500.- pro Arbeitnehmer, zu denen noch die Kontroll- und Verfahrenskosten hinzukommen. Im Wiederholungsfall wird der Betrag mindestens verdoppelt. Diese Beträge sollen abschreckend wirken.

1.6 Offizielle Brückentage und offizieller Kalender

Es ist beschlossen worden, den Arbeitnehmern 3 Brückentage (arbeitsfreie Tage) zu gewähren, die zu Beginn des Jahrs 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 den Ferien in Verbindung gebracht werden können. Es handelt sich hier um arbeitsfreie Tage, die von den Sozialpartnern bei der Ausarbeitung des Kalenders, den Sie in der Beilage des vorliegenden Rundschreibens erhalten, als solche deklariert worden sind. Die Brückentage werden nicht bezahlt, da sie in der Arbeitszeit inbegriffen sind. Die verlorenen Stunden werden also auf alle anderen Tage des Jahres verteilt. Die verlorenen Stunden sind in der Arbeitszeit inbegriffen und werden auf alle anderen Tage verteilt (insgesamt 2112 Stunden). Der Text des Art. 16 des GAV lautet folgendermassen: *«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».*

1.7 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 dafür sorgen muss, dass dem Arbeitnehmer ein warmes Essen verteilt wird, 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 eine **Entschädigung von Fr. 19.--**. Wenn der Arbeitnehmer ohne berechtigten Grund auf das ihm gelieferte Essen verzichtet, ist ihm keine Entschädigung geschuldet. Wir weisen 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 darf.

1.8 Arbeitszeitregister

Die von der paritätischen Kommission (PBK) durchgeführten Kontrollen haben gezeigt, dass gewisse Unternehmen keine **Tagesrapporte** führen und die Arbeitnehmer oder der Vorarbeiter am Ende des Monats die Anzahl der ausgeführten Stunden weiterleiten. Deshalb ist im GAV ein spezifischer Artikel eingeführt worden. Dieser verlangt, dass für jeden Arbeitnehmer durch das Erstellen von Tagesrapporten ein **Arbeitszeitregister** geführt werden muss, welches mindestens folgende Angaben enthält:

- Name und Ort der Baustellen
- Anzahl der ausgeführten Stunden
- Reisezeit

Die Sozialpartner haben festgestellt, dass es trotz erhaltener Informationen immer noch Unternehmen gibt, die keine Tagesrapporte erstellen, was im Widerspruch zu den Bestimmungen des eidgenössischen Arbeitsgesetzes und des GAV steht. **Die PBK hat daher beschlossen, dass sie Unternehmen, welche diese Pflichten nicht erfüllen, bestraft.** Ohne Tagesrapporte ist eine ordnungsgemässe Kontrolle nicht durchführbar, was zur Vermutung führen kann, dass gewisse Elemente willentlich verheimlicht werden. Um eine Gleichbehandlung zu gewährleisten, müssen deshalb Übertretungen verhindert werden. Ausserdem ist wichtig, immer wieder darauf hinzuweisen, dass bei fehlenden Tagesrapporten im Streitfall ausschliesslich die von der Arbeiterschaft erfassten Stunden ausschlaggebend sind, da das Gegenteil nicht bewiesen werden kann. **Deshalb machen wir unsere Mitglieder darauf aufmerksam, dass ihnen auf der Internetseite <http://www.plattenlegerwallis.ch>, Rubrik «VWPU News», ein entsprechendes Formular zur Verfügung steht.** Ein Exemplar dieses Formulars erhalten Sie ebenfalls in der Beilage.



1.9 Schwarzarbeit

Artikel 10 GAV ist betreffend die Ausführung von Arbeiten für Drittpersonen durch einen vertraglich gebundenen Arbeitnehmer äusserst restriktiv. Sämtliche Arbeiten sind untersagt, auch wenn der Arbeitgeber sie gestattet.

Die paritätische Kommission 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 (Samstag, Sonntag, Brückentage, Abende, ...) Arbeiten ausführen. Ausserdem bietet die Branche optimale Leistungen an, die keine Ergänzungen erfordern.

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

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

II. SOZIALKASSEN



2. Sozialkassen

Zwecks Vereinfachung dient allein der AHV-Lohn als Berechnungsbasis **für die gesamten durch den WBV verwalteten Sozialversicherungen**, inklusive Erwerbsausfallversicherung, und dies trotz anderer Angaben des SBV.

Für die PKBW und die RETABAT ist der AHV-Lohn auf die UVG-Obergrenze begrenzt [CHF 148'200 im Jahr 2021]. Für den Erwerbsausfall im Krankheitsfall ist der AHV-Lohn auf das von den AVB unserer Partnerversicherer vorgesehene Maximum begrenzt [CHF 300'000 im Jahr 2021]. Der Lohn von Jugendlichen unter 18 Jahren ist nicht der AHV, jedoch der Erwerbsausfallversicherung und dem Berufsbeitrag unterstellt.

Um definieren zu können, welche Vergütungen 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.f>

Sämtliche Reglemente sowie die Formulare für Leistungsanträge stehen auf der Internetseite www.ave-wbv.ch zur Verfügung.

2.1 Erwerbsausfallversicherung infolge Krankheit

Aufgrund einer strategischen Änderung hat die CSS – historische Partnerin unseres Rahmenvertrags – beschlossen, sich aus dem Unternehmensbereich zurückzuziehen und ihre Verträge für das KVG-Taggeld aufzulösen. So ist der Vertrag mit uns auf den 31. Dezember 2020 gekündigt worden. Dies hat zu einer vertieften Reflexion der Walliser Sozialpartner geführt. Sie haben schliesslich den Entscheid gefällt, ab 2021 dieselben Versicherungsleistungen weiterzuführen, da die Vorteile einer Deckung gemäss KVG nicht zu leugnen sind. Um die Möglichkeiten des Markts beurteilen zu können, haben sie sich für eine Ausschreibung entschieden, die von Kessler & Co, einem anerkannten Unternehmen für Versicherungsberatung, durchgeführt worden ist. Elf Versicherer sind kontaktiert worden. Nach intensiven Verhandlungen haben die Sozialpartner, gefolgt von der paritätischen Aufsichtskommission für die Krankenversicherung, beschlossen, die Zusammenarbeit mit unseren beiden anderen historischen Versicherern, der Groupe Mutuel und der Helsana, weiterzuführen. Um jedoch beim Care Management effizienter zu sein und die persönliche Unterstützung der kranken Versicherten zu intensivieren, haben wir beschlossen, die Groupe Mutuel zum Erstversicherer des Vertrags zu befördern. Helsana ist künftig Mitversicherer zu 30 %. Mit dieser zentralisierten Behandlung der Leistungen durch die Groupe Mutuel wollen wir den Schadenverlauf unseres Rahmenvertrags deutlich reduzieren, um Ihnen immer vorteilhafte Prämienbedingungen anbieten zu können.

Ab dem 1. Januar 2021 beträgt die Gesamtprämie für eine Karenzfrist von einem Tag 5.40 %. Davon gehen 4.07 % zulasten des Arbeitgebers und 1.33 % zulasten des Arbeitnehmers.

Prämien [auf AHV-Lohn]	Zulasten Arbeitnehmer	Zulasten Arbeitgeber	Prämie Total
Lohnbezüger, einschliesslich Jugendlichen unter 18 Jahren			
Wartezeit 1 Tag	1.33 %	4.07 %	5.40 %
Wartezeit 14 Tage	1.33 %	2.07 %	3.40 %

2.2 CAFIB | Familienzulagen

Prämien

Der Beitragssatz der Arbeitgeber **erfährt für das Jahr 2021 keine Änderung**. Der Satz für die Angestellten ist im kantonalen Gesetz auf 0.3 % festgelegt. Aufgrund des Bundesgesetzes sind die Selbstständigerwerbenden seit dem 1. Januar 2013 ebenfalls verpflichtet, sich einer Familienzulagenkasse anzuschliessen und Beiträge zu bezahlen.

Prämien (auf AHV-Lohn)	Zulasten Arbeitnehmer	Zulasten Arbeitgeber	Prämie Total
Lohnbezüger ab 18 Jahren (ab 1. Januar nach vollendetem 17. Altersjahr)	0.30 %	3.40 %	3.70 %

Leistungen

Die Leistungen bleiben ebenfalls unverändert und betragen:

Leistungen	* CHF/Tag	CHF/Monat
Familienzulage für die 2 ersten Kinder [bis zu 16 Jahren **]	9.50	285.00
Familienzulage ab dem 3. Kind [bis zu 16 Jahren **]	12.83	385.00
Ausbildungszulage für die 2 ersten Kinder [von 16 bis 25 Jahren]	14.50	435.00
Ausbildungszulage ab dem 3. Kind [von 16 bis 25 Jahren]	17.83	535.00
Geburts-, Aufnahme- und Todeszulage		2'000.00
Zulage bei Mehrlingsgeburt		3'000.00

* Im Fall einer Anstellung im Lauf des Monats

** bis zum vollendeten 20. Altersjahr, 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 inbegriffen). 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. Um die Ausbildungen im Plattenlegergewerbe zu unterstützen, wendet die CAFIB diese Begrenzung 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 Arbeitnehmers unabhängigen Unterbruchs - Krankheit, Unfall, oder anderes - bleibt der Anspruch auf Familienzulagen, ab Einstellung der Lohnzahlung, während dem laufenden und den 3 folgenden Monaten bestehen. Für die bereits laufenden Fälle besteht eine Übergangsregelung.

Zur Vermeidung von Doppelzahlungen der Familienzulagen müssen die Eintritts- und Austrittsdaten systematisch und spätestens innerhalb von 10 Arbeitstagen ab Kenntnisnahme gemeldet werden (insbesondere während der Zeit der Arbeitslosigkeit).

Administrative Pflichten

Bei der Anstellung oder Wiedereinstellung einer Person muss dem Leistungsgesuch zusätzlich zu den üblichen Unterlagen auch eine Löschungsbestätigung der Familienzulagenkasse beigelegt werden, die zuletzt Familienzulagen bezahlt hat. Wenn die Familie im Ausland ansässig ist, müssen jedes Jahr ebenfalls Heiratsurkunde und Geburtsschein sowie das Formular E411 zugestellt werden.

2.3 PKBW | Berufliche Vorsorge

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.

Die Reform der Ergänzungsleistungen AHV-IV wirkt sich auf die Vorsorgeeinrichtungen aus, da diese ab 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.

Prämien

Die Beitragssätze **bleiben 2021 unverändert**:

	Zulasten Arbeitnehmer	Zulasten Arbeitgeber	Prämie Total
Prämien (auf AHV-Lohn, begrenzt auf Maximum BVG CHF 148'200)			
Lohnbezüger 18 – 24 Jahre (ab 1. Januar nach vollendetem 17. Altersjahr)	1.25 %	1.25 %	2.50 %
Lohnbezüger ab 25 Jahren (ab 1. Januar nach vollendetem 24. Altersjahr)	5.75 %	5.75 %	11.50 %
Option möglich für Zusatzersparnis (Kaderplan)			Max. 9.00 %

Leistungen

Altersleistungen

Altersrente in % des Altersguthabens)	6.80 %
Kinderrente eines Rentners (in % der Altersrente)	20.00 %

Risikoleistungen Invalidität und Tod

Invalidenrente (in % des versicherten Lohns)	25.00 %
Kinderrente eines Invaliden (in % des versicherten Lohns)	5.00 %
Witwen- oder Witwerrente (in % des versicherten Lohns)	15.00 %
Waisenrente (in % des versicherten Lohns)	5.00 %

Altersgutschriften

18 – 24 Jahre (nur der <i>Risikobeitrag</i> wird erhoben)	0.00 %
25 – 34 Jahre	5.00 %
35 – 44 Jahre	7.10 %
45 – 54 Jahre	10.70 %
55 – 65 Jahre	12.80 %

Deckungsgrad

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

So beträgt der Deckungsgrad auf den 30. September 2020 trotz grosser Börsenverluste aufgrund der Pandemie im Frühling 2020 noch 115.2 %. Auf Ende November wird er sogar auf 117 % geschätzt. Damit würde er über dem Deckungsgrad von Ende 2019 liegen.

Umwandlungssatz

Aufgrund der seit vielen Jahren ansteigenden Lebenserwartung hat 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.

Zinssatz auf dem Altersguthaben

Wenn die Leistungen der Kasse auf den Finanzmärkten dies erlauben, lässt die PKBW ihre Versicherten davon profitieren. Innerhalb der letzten sieben Jahre hat die PKBW so viermal einen Zinssatz über dem BVG-Minimum gewährt.

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.

Die Börsenleistungen im Jahr 2020 aufgrund der Pandemie ermöglichen jedoch keinen höheren Zinssatz als den vom Bundesrat beschlossenen Satz von 1 %.

2.4 RETABAT | Frühpension

Allgemeinverbindlichkeitsverfahren

Die Sozialpartner haben das vor Kurzem gefällte Urteil des Bundesgerichts zur Kenntnis genommen, dass am 6. Oktober 2020 sämtliche Beschwerdepunkte der Beschwerdeführer in Bezug auf die Allgemeinverbindlichkeit des GAV RETABAT abgewiesen und so den vorgängigen Entscheid des Staatsrats bestätigt hat. Folglich sind die Beiträge für die Frühpension, die von den Sozialpartnern auf 9 % festgelegt wurden, auf den 1. Januar 2020 in Kraft getreten.

Beitrag

	Zulasten	Zulasten	Prämie
Prämien [auf AHV-Lohn, begrenzt auf Maximum BVG CHF 148'200]	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Total
Lohnbezüger ab 18 Jahren [ab 1. Januar nach vollendetem 17. Altersjahr]	2.50 %	6,50 %	9.00 %

Leistungen

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 Leistungsanspruchs 12 Monate/24 Monate	+ 8 % + 16 %

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.

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.

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 %.

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

Hingegen darf das Einkommen aus einer zusätzlichen Tätigkeit, unabhängig davon, ob diese 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.

2.5 Paritätischer Fonds und kantonaler Berufsbildungsfonds

Das kantonale Berufsbildungsgesetz ist 2005 in Kraft getreten. Seither bezahlen die Arbeitgeber einen Beitrag, um hauptsächlich die überbetrieblichen Kurse zu finanzieren. Gegenwärtig beträgt der Beitragssatz 0.95 ‰. Der unabhängige Paritätische Fonds des Bauhauptgewerbes ist mit dem Inkasso dieser Beträge beauftragt. Er hat entschieden, dass dieser Beitrag in der Arbeitgeberkarte inbegriffen ist, die bereits von den Arbeitgebern für alle Arbeitnehmer bezahlt wird, die dem GAV Plattenleger unterstellt sind. Trotz des Kostenanstiegs wird diese Lösung beibehalten. Hingegen beträgt der Beitrag für alle anderen Mitarbeitenden, das heisst für alle Lohnbezüger, die bei der CAFIB oder einer anderen Institution gemeldet sind, 0.95 ‰.

2.6 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. Der Verwalter des kantonalen Berufsbildungsfonds [KBBF] wird ebenfalls diesen Fonds verwalten, dessen Mittel aus einem Beitrag zwischen 0.02 und 0.04 ‰ zulasten der Arbeitgeber und zwischen 0.01 und 0.02 ‰ zulasten der Arbeitnehmer stammen [Art. 29 Weiterbildungsgesetz [WBG]. Für das 1. Jahr ist ein Beitrag von 0.02 ‰ zulasten der Arbeitgeber und von 0.01 ‰ zulasten der Arbeitnehmer beschlossen worden.

Nicht dem GAV unterstellte Arbeitnehmer

Es handelt sich um relativ geringfügige Anpassungen. Um unnötige administrative Schritte zu vermeiden, hat der paritätische Fonds deshalb beschlossen, diesen Beitrag zu übernehmen, indem er ihn in die Arbeitgeberkarte von 3 Promille und in den Berufsbeitrag von 1 ‰ integriert.

Nicht dem GAV unterstellte Arbeitnehmer

Für die nicht dem GAV unterstellten Arbeitnehmer ist also ein Beitrag von 0,03 ‰ geschuldet. Dieser wird, wie für den Berufsbildungsfonds, über den paritätischen Fonds in Rechnung gestellt (insgesamt 0.98 ‰). Die Arbeitgeber können die 0.01 ‰ zulasten der Arbeitnehmer abziehen, was allerdings äusserst geringen Beträgen entspricht. Für einen Jahreslohn von CHF 70'000.— handelt es sich um einen zu besteuern den Betrag von 70 Rappen.

Zusammenfassend müssen die Arbeitgeber einen Beitrag von 3 ‰ der Lohnsumme der dem GAV unterstellten Arbeitnehmer und von 0.98 ‰ für die übrigen Arbeitnehmer (0.95 ‰ für den kantonalen Berufsbildungsfonds + 0.03 ‰ (0.02 ‰ Arbeitgeberanteil und 0.01 ‰ Arbeitnehmeranteil) für den Weiterbildungsfonds) bezahlen. Die Unternehmen erhalten 2 Rechnungen: eine mit der Bezeichnung *Arbeitgeberkarte* und eine mit der Bezeichnung *kantonalen Berufsbildungsfonds*. Dieses Vorgehen gewährleistet unseres Erachtens eine bessere Transparenz. Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer müssen einen Berufsbeitrag bezahlen, der 1 ‰ ihres Lohnes entspricht. Der Schuldner dieses Abzugs ist der Arbeitgeber. Er muss diesen also vom Arbeitnehmerlohn abziehen und an den paritätischen Fonds des Bauhauptgewerbes überweisen.

2.7 Pauschalentschädigung für Unternehmen, welche Plattenlegerlehrlinge ausbilden

Wir erinnern daran, dass der Verwaltungsausschuss des paritätischen Fonds als Anreiz für die Unternehmen zur Ausbildung von Jugendlichen denjenigen Plattenlegerunternehmungen (**Mitglieder des VWPU und in Ordnung mit den Zahlungen an die Sozialkassen**), deren Lehrlinge ihr Fähigkeitszeugnis (EFZ) erhalten haben, **automatisch im Monat Dezember** eine Entschädigung von **Fr. 2'500.-** auszahlt.

III. ERINNERUNG AN GEWISSE GRUNDSÄTZE



3. Erinnerung an gewisse Grundsätze des GAV

3.1 Lehrlinge

Wir erinnern daran, dass **die Lehrlinge dem GAV und dem Berufsbeitrag** unterstellt sind. Trotzdem liegen die Löhne ausschliesslich in der Zuständigkeit des Verbands der Walliser Plattenlegerunternehmungen (VWPU). Für die Walliser Plattenlegerlehrlinge sind folgende Tarife anzuwenden:

- 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 der Lohn eines Arbeitnehmers bei ungenügender Qualifikation und Arbeitsleistung durch eine individuell erstellte Vereinbarung unter dem im Anhang zum GAV für Plattenlegerlöhne vereinbarten Lohn festgesetzt werden kann. **Der Arbeitgeber übergibt der paritätischen Berufskommission (PBK) 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 Arbeitnehmervertretern 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, denen nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt gekündigt werden muss, grosse Vorteile bringt.

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

3.3.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt **im Jahresdurchschnitt 40,5 Stunden pro Woche, Pausen bezahlt, mit einer wöchentlichen Höchstgrenze an Gleitstunden von 8.25 Stunden**. Das massgebende 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 ¾ Stunden**.

Diese Zahl kann überraschen. Es handelt sich um effektive Arbeitsstunden (folglich 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 natürlich 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 (oder die Arbeit an offiziellen Brückentagen) bleibt weiterhin verboten.** Unter gewissen restriktiven Bedingungen (Gefahren oder Schadensrisiken) ist es möglich, Abweichungsgenehmigungen zu erhalten. Die Gesuche müssen **spätestens am Vortag um 12.00 Uhr** über die entsprechende Plattform www.travaildusamedi.ch beim Sekretariat der paritätischen Kommission eingereicht werden.

Jede berechnete Abwesenheit (Krankheit, Unfall, Militärdienst, Ferien ...) muss mit 8,1 Stunden pro Tag verbucht werden.

Gleitstunden müssen bis **spätestens Ende März des kommenden Jahres** durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden. Wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein positiver Saldo an Gleitstunden bestehen sollte, muss darauf ein Zuschlag von 25 % gewährt werden.

3.3.3 Einschränkungen - Bedingungen

Um in den Genuss dieser Flexibilität zu gelangen, müssen die Arbeitgeber folgende Bedingungen einhalten:

a) Ausgeglicher Lohn

Der Arbeitnehmer muss ab 181 Monatsstunden – Pausen inbegriffen - (2112/12 + 5 Std.) einen ausgeglichenen Lohn erhalten. Wenn die Arbeitszeit 181 Stunden übersteigt, werden die zusätzlichen Stunden in einer separaten Abrechnung verbucht und müssen nicht entschädigt werden. Wenn weniger als 181 Stunden ausgeführt worden sind, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den ausgeglichenen Lohn. Die Minusstunden sind in der *Gleitstundenabrechnung* als Negativsaldo zu verbuchen. Im Verlaufe des Jahres sollte sich das ausgleichen. Wenn diese Abrechnungsweise nicht angewandt wird, gilt die zusätzlich zu den 181 Stunden gearbeitete Zeit als Überstunden und muss mit einem Zuschlag von 25 % entschädigt werden.

b) Ende des Arbeitsverhältnisses

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss das Gleitstundenkonto auf null stehen. Weist die Abrechnung ein Minus auf, können Sie dem Arbeitgeber diese Stunden nicht abziehen. Denn gemäss GAV sind Sie verpflichtet, Ihrem Arbeitnehmer Arbeit zu geben. Wenn dies nicht der Fall ist, sind Sie im Unrecht, genauer gesagt, *im Verzug*. Wenn ein positiver Saldo verbleibt, wird dieser als *Überstunden* betrachtet, die mit 125 % entschädigt werden müssen. Mit anderen Worten: am Ende des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitnehmer gesamthaft einen Durchschnitt von 40,5 bzw. inkl. Pausen 41 $\frac{3}{4}$ Arbeitsstunden (Pausen inbegriffen) ausgeführt haben.

3.4 Fahrzeugentschädigungen

Für den Gebrauch eines eigenen Fahrzeugs, im Einverständnis mit dem Arbeitgeber, erhält der Arbeitnehmer folgende Entschädigung:

- | | |
|--------------|---------------|
| • Privatauto | 70 Rp. pro km |
| • Motorrad | 50 Rp. pro km |
| • Moped | 35 Rp. pro km |

Der Wagenbesitzer sollte nach Möglichkeit auch seine Arbeitskollegen transportieren können.

3.5 Pausen

Die $\frac{1}{4}$ -stündige Vormittagspause, auf der Baustelle oder im Café-Restaurant, muss zum normalen Stundenlohn entschädigt werden. **Beispiel:** Der Arbeitnehmer beginnt seine Arbeit um 08.00 Uhr und beendet diese am Mittag. Er muss daher für 4 ganze Arbeitsstunden und nicht für 3 $\frac{3}{4}$ Std. entschädigt werden.

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 folglich um 23.00 Uhr und endet um 06.00 Uhr.

Zudem erlauben wir uns Sie darauf aufmerksam zu machen, dass die Nachtarbeit, sowie Sonntagsarbeit auch eine Bewilligung benötigt und muss Gegenstand einer Anfrage an die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz bilden.

Es können sich drei Möglichkeiten ergeben:

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

3.7 Lohn in Zusammenhang mit den Ferien

Die Zahlung der Ferien und Feiertage für Arbeitnehmer im Stundenlohn wird durch die Zahlung einer Pauschalentschädigung auf dem Stundenlohn errechnet. Sie 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 ersetzt werden. Gemäss Rechtsprechung verbietet diese Bestimmung insbesondere Klauseln, die erwähnen, dass der Lohn in Zusammenhang mit den Ferien nicht zum Zeitpunkt des Ferienbezugs bezahlt wird, sondern im Gesamtlohn inbegriffen ist. Der Einbezug der Ferienentschädigung im Gesamtlohn ist jedoch in besonderen Situationen zugelassen (Teilzeitarbeit, sehr unregelmässige oder vorübergehende Arbeit). In einem solchen Fall muss jedoch im Arbeitsvertrag und in den Lohnabrechnungen der Anteil des Globallohns für die Ferienentschädigung deutlich erwähnt werden.

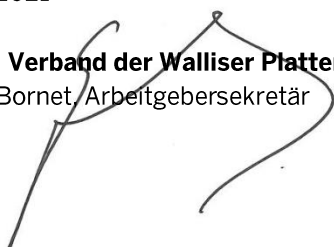
Diese drei Bedingungen müssen erfüllt sein, damit die Entschädigung der Ferienanteile jeden Monat entrichtet werden kann. Das Gericht hat jedoch eine Bresche geschlagen und weist darauf hin, dass die Forderung des Arbeitnehmers abgelehnt wird, wenn der Arbeitgeber beweisen kann, dass der Arbeitnehmer – von dem man sowohl zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses als auch beim Erhalt jeder Lohnabrechnung eine gewisse Aufmerksamkeit erwarten kann – über den Zuschlag in Zusammenhang mit der Ferienentschädigung Kenntnis hatte oder hätte haben müssen. Es geht hier um die Anwendung des Prinzips von Treu und Glauben. Um Unannehmlichkeiten zu vermeiden, empfehlen wir Ihnen deshalb, den Lohn in Zusammenhang mit den Ferien zurückzustellen und ihn erst zum Zeitpunkt des effektiven Ferienbezugs auszuzahlen. Andernfalls könnte es angesichts der eidgenössischen Rechtsprechung dazu kommen, dass Sie Ihren Arbeitnehmern die Ferien zweimal bezahlen müssen.

Wir wünschen Ihnen ein in allen Bereichen fruchtbares und erfolgreiches Jahr und verbleiben mit freundlichen Grüßen.

Januar 2021

VWPU | Verband der Walliser Plattenlegerunternehmungen

Gérard Bornet, Arbeitgebersekretär



Beilagen: Anmeldeformular VWPU + Formular «Tagesrapport» + Arbeitszeitkalender 2021 + Memo GAV im Kreditkartenformat (nur für die Mitglieder)

**Verband der Walliser
Plattenlegerunternehmungen (VWPU)**
Verband der Walliser Plattenleger-
Unternehmungen (VWPU)

Rue de l'Avenir 11
Postfach 62 - 1951 Sitten

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

www.carreleurvalais.ch
www.plattenlegerwallis.ch



VERBAND DER WALLISER PLATTENLEGERUNTERNEHMUNGEN

BEITRITTSFORMULAR

Der unterzeichnende Firmeninhaber (im Besitze des EFZ als Plattenleger und im Handelsregister eingetragen) hat die Statuten und das Reglement zur Kenntnis genommen und wünscht, dem Verband der Walliser Plattenlegerunternehmungen (VWPU) beizutreten.

Firmenname, Name und Vorname :

Wohnort :

Genaue Adresse :

Telefonnummer :

E-Mail-Adresse :

Ort und Datum:

Stempel und Unterschrift der Personen, welche
die Firma rechtsgültig vertreten:

.....

.....

PLATTENLEGERUNTERNEHMUNGEN DES KANTONS WALLIS / ARBEITSZEITKALENDER 2021 / WALLISER SOZIALPARTNER (VWBU, SCIV, UNIA, SYNA)

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember	2021
1	8.00	8.00	8.00	7.50	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	9.00	8.00	1
2	Samstag	8.00	8.00	BRÜCKE	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	9.00	8.00	2
3	Sonntag	8.00	8.00	Samstag	9.00	9.00	Samstag	9.00	8.50	Sonntag	9.00	7.50	3
4	8.00	8.00	8.00	Sonntag	9.00	BRÜCKE	Sonntag	9.00	Samstag	9.00	9.00	Samstag	4
5	8.00	7.50	7.50	BRÜCKE	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	Sonntag	5
6	8.00	Samstag	Samstag	8.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	6
7	8.00	Sonntag	Sonntag	8.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	8.00	7
8	7.50	8.00	8.00	8.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	8.00	8.00	8
9	Samstag	8.00	8.00	7.50	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	8.00	9
10	Sonntag	8.00	8.00	Samstag	9.00	9.00	Samstag	9.00	8.50	Sonntag	8.00	8.00	10
11	8.00	8.00	8.00	Sonntag	9.00	8.50	Sonntag	9.00	Samstag	9.00	8.00	Samstag	11
12	8.00	7.50	7.50	8.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	7.50	Sonntag	12
13	8.00	Samstag	Samstag	8.00	BRÜCKE	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	13
14	8.00	Sonntag	Sonntag	8.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	8.00	14
15	7.50	8.00	8.00	8.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	8.00	8.00	15
16	Samstag	8.00	8.00	7.50	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	8.00	16
17	Sonntag	8.00	8.00	Samstag	9.00	9.00	Samstag	9.00	8.50	Sonntag	8.00	8.00	17
18	8.00	8.00	8.00	Sonntag	9.00	8.50	Sonntag	9.00	Samstag	9.00	8.00	Samstag	18
19	8.00	7.50	8.00	8.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	7.50	Sonntag	19
20	8.00	Samstag	Samstag	8.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	20
21	8.00	Sonntag	Sonntag	8.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	8.00	21
22	7.50	8.00	8.00	8.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	8.00	8.00	22
23	Samstag	8.00	8.00	7.50	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	8.00	23
24	Sonntag	8.00	8.00	Samstag	9.00	9.00	Samstag	9.00	8.50	Sonntag	8.00	8.00	24
25	8.00	8.00	8.00	Sonntag	9.00	8.50	Sonntag	9.00	Samstag	9.00	8.00	Samstag	25
26	8.00	7.50	7.50	8.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	7.50	Sonntag	26
27	8.00	Samstag	Samstag	8.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	27
28	8.00	Sonntag	Sonntag	8.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	8.00	28
29	7.50	8.00	8.00	8.00	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	9.00	8.50	8.00	8.00	29
30	Samstag	8.00	8.00	7.50	Sonntag	9.00	8.50	9.00	9.00	Samstag	8.00	8.00	30
31	Sonntag	Samstag	8.00	8.00	9.00	Samstag	Samstag	9.00	9.00	Sonntag	8.00	8.00	31
Std. (Ferien u. Feiertage)	166.00	158.00	182.50	157.50	187.00	187.50	195.50	196.00	196.00	186.50	179.00	183.50	2175.00
Std. ohne Feiertage	158.00	158.00	174.50	157.50	178.00	178.50	195.50	196.00	196.00	186.50	170.00	175.50	2175.00
Gearbeitete Tage	20	20	22	20	20	20	22	22	22	21	21	22	252
Feiertage					Brücken					Total Stunden 2021			
Januar		01 Freitag	Neujahrstag						Brutto Arbeitsstunden				2175.00
März		19 Freitag	St. Josef	April					Abzüglich Pausen		252 Tagen x 0.25		63.00
Mai		13 Donnerstag	Auffahrt			02 Karfreitag			Gesamttotal				2112.00
Juni		03 Donnerstag	Fronleichnam			05 Ostermontag			Abzüglich Ferien (5 Wochen : 202.5 - 6 Wochen : 243)				202.5 / 243
November		01 Montag	Allerheiligen	Juni		04 Fronleichnamfreitag			Abzüglich Feiertage				51.00
Dezember		08 Mittwoch	Maria Himmelfahrt						Geschuldete Stunden der Arbeitnehmer				1858.5/1818
									Das Total der vorgesehenen Monatsstunden muss eingehalten werden. Dagegen ist eine Abweichung innerhalb des Monats möglich. Abgeänderte Arbeitszeittabelle müssen der Paritätischen Berufskommission unterbreitet werden. Frist : 29.2.2021				Januar 2021