

Beschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Ofenbau- und Cheminéebaugewerbe im Kanton Wallis

vom 26.08.2020

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SGS Nummern)

Neu: –
Geändert: –
Aufgehoben: –

Der Staatsrat des Kantons Wallis

eingesehen Artikel 7 Absatz 2 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen;

eingesehen Artikel 30 des Kantonalen Arbeitsgesetzes;

eingesehen den Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung der folgender Verbände:

- der Walliser Verband der Cheminéebauer einerseits und
- die Interprofessionelle Christliche Gewerkschaft Wallis (SCIV),
- die Gewerkschaft SYNA sowie
- die Gewerkschaft UNIA andererseits;

eingesehen die Veröffentlichungen des Antrages auf Allgemeinverbindlicherklärung im Amtsblatt des Kantons Wallis Nr. 22 vom 29. Mai 2020 und im Schweizerischen Handelsamtsblatt Nr. AB04-0000000446 vom 5. Juni 2020;

erwägend, dass gegen diesen Antrag keine Einsprachen erhoben wurden;
auf Antrag des für das Sozialwesen zuständigen Departements,

beschliesst:

I.

Art. 1

¹ Der Gesamtarbeitsvertrag für das Ofenbau- und Cheminéebaugewerbe im Kanton Wallis, dessen Text im Anhang wiedergegeben ist, werden allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der normal gedruckten Bestimmungen.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für das gesamte Gebiet des Kantons Wallis für Arbeitsverhältnisse zwischen:

- einerseits Arbeitgeber, Betriebe oder Betriebsteile, die Arbeiten in den Bereichen Cheminéebau, Einbau von Öfen sowie in den Bereichen Rohre, Sanierung von Rauchrohren, Einbau neuer Rauchrohre sowie Reparatur und Unterhalt von Öfen ausführen oder verrichten lassen,

- und andererseits, alle Arbeitnehmer (einschliesslich Lehrlinge), die in diesen Betrieben oder Betriebsteilen beschäftigt sind, ungeachtet der Art ihrer Entlohnung (im Stunden- oder Monatslohn), ausgenommen die Familienangehörigen des Betriebsinhabers, die höheren Kaderpersonen sowie das Personal im Bereich Verwaltung, Technik, Verkauf und Reinigung.

Art. 3

¹ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (EntsG; SR 823.20) und Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung (EntsV; SR 823.201) sind ebenfalls anwendbar auf Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des Kantons Wallis sowie deren Arbeitnehmer, sofern sie Arbeiten im Kanton Wallis ausführen. Die paritätische Kommission des GAV ist zuständig für die Überwachung der Anwendung der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen.

Art. 4

¹ Der Staatsrat stellt fest, dass es keine Einsprache gibt.

Art. 5

¹ Die Kosten des Verfahrens werden von den Vertragsparteien getragen, die dafür solidarisch haften.

II.

Keine Fremdänderungen.

III.

Keine Fremdaufhebungen.

IV.

Dieser Beschluss tritt am ersten Tag des Monats nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt des Kantons Wallis in Kraft, mit Wirkung bis zum 31. Mai 2024¹⁾.

Sitten, den 26. August 2020

Der Präsident des Staatsrates: Christophe Darbellay

Der Staatskanzler: Philipp Spörri

¹⁾ Genehmigt durch das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) am 8. Oktober 2020 und veröffentlicht im Amtsblatt des Kantons Wallis Nr. 43 vom 23 Oktober 2020.

GESAMTARBEITSVERTRAG

2020 – 2024

FÜR DAS OFENBAU- UND CHEMINÉEBAUGEWERBE IM KANTON WALLIS

zwischen

DEM WALLISER VERBAND DER CHEMINÉEBAUER

einerseits und

DEN SYNDICATS CHRÉTIENS INTERPROFESSIONNELS DU VALAIS (SCIV)

sowie SYNA – DIE GEWERKSCHAFT

sowie der GEWERKSCHAFT UNIA
andererseits

I. VETRAGSZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Art. 1

Vertragszweck

Die unterzeichneten Vertragsparteien schliessen den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag mit dem Zweck ab, eine loyale und dauerhafte Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern.

Art. 2

Geltungsbereich

1. Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für das gesamte Gebiet des Kantons Wallis.
2. Der Gesamtarbeitsvertrag und dessen Anhänge regeln die Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern (Betriebe oder Betriebsteile), die Arbeiten in den Bereichen Cheminéebau, Einbau von Öfen sowie Arbeiten in den Bereichen Rohre, Sanierung von Rauchrohren, Einbau neuer Rauchrohre sowie Reparatur und Unterhalt von Öfen ausführen oder verrichten lassen, und Arbeitnehmern (einschliesslich Lehrlingen), die in diesen Betrieben und Betriebsteilen beschäftigt sind – und zwar ungeachtet der Art ihrer Anstellung oder Entlohnung (im Stunden- oder Monatslohn).
3. Vom Geltungsbereich ausgenommen sind Familienangehörige des Betriebsinhabers, höhere Kaderpersonen sowie Personal im Bereich Verwaltung, Technik, Verkauf und Reinigung.

Art. 3

Arbeitnehmer im Monatslohn

Die im Monatslohn angestellten Arbeitnehmer unterliegen einer speziellen Regelung, die in einem Anhang des vorliegenden GAV aufgeführt ist.

II. ANSTELLUNG UND KÜNDIGUNG

Art. 4

Probezeit

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. **Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden kann. Mit schriftlicher Vereinbarung können die Vertragsparteien die Probezeit auf höchstens drei Monate verlängern.**
2. **Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.**
3. **Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.** Der Kündigende muss die Kündigung begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 5

Kündigung zur Unzeit

A) Arbeitgeber

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie während vier Wochen vorher und nachher, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage gedauert hat;
 - b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 60 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während 180 Tagen, ab dem sechsten bis und mit zehnten Dienstjahr während 360 Tagen und während 720 Tagen ab dem elften Dienstjahr;**
 - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
2. Die Kündigung, die während einer der im vorangehenden Absatz 1 festgesetzten Sperrfrist erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist mit Wirkung auf den nächstzulässigen Endtermin fortgesetzt.

B) Arbeitnehmer

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 5 Buchstabe A angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.
2. Artikel 5 Buchstabe A Absatz 2 ist entsprechend anwendbar.

Art. 6

Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens, wobei der Entscheid des Richters vorbehalten wird.

III. ALLGEMEINE PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS UND DES ARBEITGEBERS

Art. 7

Sorgfaltspflicht

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gemäss den erteilten Anweisungen und den gesetzlichen Vorschriften fachgerecht auszuführen. Fühlt sich ein Arbeitnehmer der fachgerechten Ausführung einer Arbeit nicht gewachsen, hat er dies dem Arbeitgeber schriftlich zu melden.
2. Der Arbeitnehmer hat zu dem ihm zur Verfügung gestellten Material und Werkzeug Sorge zu tragen. Gibt der Arbeitgeber die schriftliche Anweisung, Material und Werkzeug unter Verschluss aufzubewahren, haftet der Arbeitnehmer für deren von ihm verschuldeten Verlust.
3. Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, dafür vom Arbeitnehmer einen finanziellen Schadenersatz zu verlangen. Das Mass der Sorgfalt, für das der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die für die Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.
Der Arbeitnehmer verzichtet darauf, sein privates Mobiltelefon während der Arbeitszeit zu benutzen.

Art. 8

Arbeitssicherheit

1. Arbeitnehmer und Arbeitgeber verpflichten sich, sämtliche Vorschriften der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) zu befolgen.
2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle vom Unternehmen getroffenen Sicherheitsvorkehrungen zu beachten.
3. Arbeitnehmer, die die unter Absatz 2 aufgeführten Anweisungen missachten, haben mit Sanktionen des Arbeitgebers zu rechnen.
4. Der Arbeitnehmer verzichtet aus Gesundheits- und Sicherheitsgründen auf den Konsum von alkoholischen Getränken und anderen Rauschmitteln.

Art. 9

Arbeitsrapport und Meldepflicht

1. **Der Arbeitnehmer hat täglich einen Arbeitsrapport zu erstellen. Darin ist Folgendes zu erwähnen: Namen der Baustellen und deren Standorte, Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden und die Reisezeit.**
2. **Bei Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer die Pflicht, den Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen.**

Art. 10

Verbot unerlaubter Arbeit

1. **Zur Einhaltung der Treuepflicht darf der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Berufsarbeit gegen Entgelt oder unentgeltlich leisten, ganz gleich ob er damit seinen Arbeitgeber konkurrenziert oder nicht.**
2. **Arbeitnehmer, die gegen das im vorhergehenden Absatz aufgeführte Verbot unerlaubter Arbeit verstossen, werden in Anwendung von Artikel 35 des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages mit einer Busse bestraft.** Die Busse kann innerhalb der Schranken von Artikel 323a OR vom Lohn abgezogen werden. Darüber hinaus kann unerlaubte Arbeit für den Arbeitgeber ein Grund sein, der ihn zur fristlosen Kündigung berechtigt.
3. **Ein Arbeitgeber, der wissentlich entlöhnte oder nicht entlöhnte unerlaubte Arbeit ausführen lässt oder begünstigt, kann im Sinne von Artikel 35 des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages mit einer Busse belegt werden.**

IV. ARBEITSZEIT

Art. 11

Wochenarbeitszeit

1. **Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41,25 Stunden im Jahresmittel.**
2. **Die in Absatz 1 festgelegte Arbeitszeit kann zwischen 36,25 und 46,25 Stunden variieren, sofern die wöchentliche Arbeitszeit im Jahresmittel eingehalten wird.**

Art. 12

Samstagsarbeit

1. Unter Vorbehalt von Ausnahmen ist Samstagsarbeit verboten.
2. Allein die paritätische Berufskommission ist dafür zuständig, im Voraus Ausnahmen von dieser Regelung zu bewilligen.

V. FERIEN UND FEIERTAGE

Art. 13

Bezahlte Ferien

1. Die Arbeitnehmer haben jährlich Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:
 - 25 Tage bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem der Arbeitnehmer das 56. Altersjahr vollendet;
 - 30 Tage ab dem 1. Januar des Jahres, in dem der Arbeitnehmer das 57. Altersjahr vollendet.
2. Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt der Arbeitgeber; er nimmt jedoch, insofern es die Betriebsverhältnisse erlauben, auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht. Bei Arbeitnehmern mit Familienpflichten bemüht sich der Arbeitgeber darum, die Ferien gleichzeitig mit den Ferien des Ehepartners und mit jenen der Kinder zu gewähren.

Art. 14

Bezahlte Feiertage

1. Fallen die gesetzlichen Feiertage, sprich Neujahr, Josefstag, Auffahrt, Fronleichnam, Bundesfeier, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis sowie der Weihnachtstag, auf einen Arbeitstag, so geben sie Anspruch auf den Lohn, den der Arbeitnehmer an diesem Tag verdienen würde.
2. Bei Arbeitern im Stundenlohn wird eine Feiertagsentschädigung von 3 % zum Bruttojahreslohn (effektiv gearbeitete Stunden) addiert. Dieser Lohnzuschlag muss auf jedem Lohnblatt mit einer separaten Zeile ausgewiesen werden.

VI. LÖHNE, ZUSCHLÄGE UND ZULAGEN BEI AUSWÄRTIGER ARBEIT

Art. 15

Lohn

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich auf eine Abrechnung im Stunden- oder Monatslohn.
2. Jedes Jahr passen die Vertragsparteien die Effektivlöhne an und setzen die Mindestlöhne fest. Diese sind Gegenstand eines Lohnabkommens. Das Lohnabkommen befindet sich in einem Anhang, der fester Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages ist.
3. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann unter bestimmten Umständen schriftlich ein Lohn vereinbart werden, der unter dem im Lohnabkommen

vorgeschriebenen Mindestlohn liegt. Dies zum Beispiel, wenn der Arbeitnehmer seine beruflichen Fähigkeiten ausbauen muss, wenn er seine Arbeitsleistung nicht in dem verlangten Rahmen erbringt oder aufgrund einer Behinderung oder anderen Einschränkung nicht erbringen kann. Die entsprechende Lohnvereinbarung ist schriftlich festzuhalten und sie muss der paritätischen Berufskommission zur Genehmigung unterbreitet werden.

Art. 16

Lohnzuschläge

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende Lohnzuschläge:
 - a) 25 % für Überstundenarbeit zwischen 06:00 Uhr und 20:00 Uhr, die die normale wöchentliche Arbeitszeit um mehr als 5 Stunden überschreitet – vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes. Zusätzliche Mehrstunden müssen Ende des Folgemonats entschädigt oder durch Freizeit gemäss Absatz 3 dieses Artikels kompensiert werden.
 - b) 25 % für Samstagsarbeit.
 - c) 25 % für die Arbeitszeit, die die wöchentliche Arbeitszeit im Jahresmittel übersteigt. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen im untenstehenden Absatz 3.
 - d) 50 % für vorübergehende Nachtarbeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr sowie für Arbeit an Sonn- und Feiertagen.
2. Diese Zuschläge werden nur bezahlt, wenn die Arbeit vom Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter angeordnet worden ist.
3. Bei Arbeitsleistung, die die unter Artikel 11 des GAV festgelegte normale Arbeitszeit übersteigt, kann der Arbeitgeber im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer bis spätestens 31. März des folgenden Jahres kompensieren. Andernfalls sind die vertraglichen Zuschläge zu entrichten.

Art. 17

13. Monatslohn

1. Am Ende des Jahres hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen 13. Monatslohn, der 8,33 % des AHV-pflichtigen Lohnes entspricht.
2. Der 13. Monatslohn wird im Dezember oder spätestens zusammen mit dem letzten Lohn des Jahres entrichtet.
3. Gibt der Arbeitnehmer seine Stelle im Verlauf des Jahres auf, hat er bei seinem Weggang einen Pro-rata-Anspruch auf seinen 13. Monatslohn.

Art. 18

Malzeitenentschädigung und Zulagen bei auswärtiger Arbeit

1. Kann der Arbeitnehmer am Mittag nicht an seinen Wohnort zurückkehren, so bezahlt ihm der Arbeitgeber die im Lohnanhang festgesetzte Malzeitenentschädigung.
2. Benutzt der Arbeitnehmer auf Anordnung seines Arbeitgebers für Dienstfahrten sein privates Fahrzeug, so hat er Anrecht auf die im Lohnanhang festgesetzte Kilometerentschädigung inklusive aller Spesen und Versicherungen.
3. Bei auswärtigen Arbeiten wird die Zeit des Arbeitsweges vom Unternehmen zur Sammelstelle einer Baustelle und die entsprechende Zeit für die Rückfahrt zum normalen Stundenlohn berechnet. Überstunden, die der Zeit des Arbeitsweges entsprechen, werden als Arbeitszeit gutgeschrieben, doch diese Zeit des Arbeitsweges gibt keinen Anspruch auf den in Art. 16 Abs. 1 Bst. a und c des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages vorgesehenen Lohnzuschlag.
4. Wenn der Arbeitnehmer ausserhalb seines Wohnortes übernachten muss, werden die Entschädigungen für Reise, Verpflegung und Unterkunft vor Beginn der Arbeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Der Arbeitgeber hat mindestens für die effektiven Kosten aufzukommen.
5. Wenn der Arbeitnehmer ausserhalb seines Wohnortes übernachten muss, erstattet ihm der Arbeitgeber einmal pro Monat die unter Absatz 4 erwähnten Kosten, die aus der Ausführung der Arbeiten entstehen.

Art. 19

Ausrichtung des Lohnes

Der Lohn, einschliesslich der Zuschläge und Spesen, wird dem Arbeitnehmer am Ende eines jeden Monats, jedoch bis spätestens am 5. des Folgemonats ausgerichtet. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt die Lohnauszahlung am letzten Arbeitstag.

VII. ABSENZENENTSCHÄDIGUNGEN

Art. 20

Absenzenentschädigungen

1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf die folgenden bezahlten Tage:
 - a) zwei Tage bei eigener Heirat;
 - b) einen Tag bei Heirat eines Kindes des Arbeitnehmers;
 - c) zwei Tage bei der Geburt eines Kindes;
 - d) drei Tage bei Tod der Ehegattin/des Ehegatten, eines Kindes, eines Elternteils, eines Schwiegerelternteils oder eines Geschwisters;
 - e) einen Tag bei Tod eines Grosselternteils;
 - f) einen Tag bei der Rekrutierung und der Entlassung aus der Wehrpflicht;
 - g) einen Tag bei Umzug des eigenen Haushaltes, höchstens einmal pro Jahr.
2. Die Entschädigungen werden auf der Grundlage von 8,25 Arbeitsstunden berechnet.

VIII. ENTSCHÄDIGUNG FÜR MILITÄR-, ZIVILSCHUTZ- UND ZIVILEN ERSATZDIENST

Art. 21

Militärdienst

Lohnzahlung bei Militär-, Zivilschutz und zivilem Ersatzdienst

1. Bei Leistung von obligatorischem Militärdienst haben die Arbeitnehmer Anrecht auf folgende Entschädigungen:
 - a) als Rekrut während der Rekrutenschule
 - Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes
 - Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht 100 % des Lohnes
 - b) während der übrigen Militärdienstzeit
 - obligatorisch und bis zu vier Wochen 100 % des Lohnes
 - c) während länger andauernder Militärdienstzeit – von der 5. bis zur 17. Woche
 - Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes
 - Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes
2. Militärdienst am Stück und ohne Unterbruch (Durchdiener) – bei einmaligem obligatorischem Militärdienst (10 Monate) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Entschädigungen
 - a) während der Zeit, die derjenigen der Rekrutenschule entspricht
 - Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes
 - Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht 100 % des Lohnes
 - b) während der übrigen Militärdienstzeit
 - Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht 100 % des Lohnes
 - Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht 100 % des Lohnes
3. Der Zivilschutz- sowie der zivile Ersatzdienst sind dem Militärdienst gleichgesetzt.
4. Die oben aufgeführten Löhne sind nur dann geschuldet, wenn der Arbeitnehmer vor dem Dienst während mindestens dreier Monate im Beruf tätig war oder wenn er im Besitz eines für mehr als drei Monate gültigen Arbeitsvertrages ist.
5. Die Löhne werden auf der Grundlage von 8,25 Arbeitsstunden pro Tag berechnet.

IX. SOZIALVERSICHERUNGEN

Art. 22

Unfallversicherung

1. Alle Arbeitnehmer sind gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle zu versichern.
2. Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen hat der Arbeitgeber die Prämien für die Betriebsunfallversicherung zu übernehmen, während der Arbeitnehmer jene für die Nichtbetriebsunfallversicherung trägt.
3. Bei einem von der SUVA anerkannten Unfall bezahlt der Arbeitgeber während der Wartezeit 80 % des ausgefallenen Lohnes.

Art. 23

Krankentaggeldversicherung

1. **Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Arbeitnehmer bei einem Versicherer seiner Wahl eine Taggeldversicherung gegen Lohneinbussen für den Fall einer krankheitsbedingten Verhinderung an der Arbeitsleistung abzuschliessen.**
2. **Die Konditionen der Taggeldversicherung müssen mit den Leistungen nach Art. 72 KVG übereinstimmen oder sie müssen gleichwertig sein. Sie müssen insbesondere den nachfolgenden Bestimmungen entsprechen:**
 - Die Versicherung beginnt mit dem Tag, an dem der Arbeitnehmer seine Beschäftigung aufnimmt oder hätte aufnehmen sollen.
 - Für sämtliche Absenzen, die länger als zwei Tage andauern, hat der Arbeitnehmer ein Arztzeugnis vorzulegen.
 - Die ersten beiden Tage der Arbeitsunfähigkeit werden nicht entschädigt.
 - Der Arbeitgeber kann für den Arbeitnehmer eine Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub bis zum 30. Tag abschliessen. Während dieser Aufschubszeit hat er, vom dritten Tag an, 80 % des Lohnes zu entrichten.
 - Die Taggelder für eine oder mehrere Krankheiten müssen während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen entrichtet werden.
 - Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird ein entsprechend herabgesetztes Taggeld festgelegt und während 720 Tagen entrichtet. Der Versicherungsschutz für die verbleibende Erwerbsfähigkeit bleibt erhalten.
 - Falls das Taggeld infolge Überentschädigung gekürzt wird, so hat die arbeitsunfähige Person Anspruch auf den Gegenwert von 720 vollen Taggeldern. Die Fristen für den Bezug des Taggeldes werden entsprechend verlängert.
 - Das Taggeld (für Kalendertage gerechnet) entspricht 80 % des entgangenen AHV-Lohnes. Die Ermittlung des Taggeldes erfolgt auf der Grundlage des Stundenlohnes, multipliziert mit der Anzahl Wochenstunden gemäss GAV, anschliessend mit 52,14 multipliziert, erhöht um 8,33 % und geteilt durch 365 Tage.
 - Wenn ein Versicherter aus der Kollektivversicherung austreten muss, hat er innerhalb von 30 Tagen ab Erhalt der schriftlichen Benachrichtigung durch die Kasse die Möglichkeit eines Übertritts in die Einzelversicherung.

3. Die Leistungen der Taggeldversicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Artikel 324a und 324b OR.
4. **Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hälftig geteilt.**

Art. 24

Berufliche Vorsorge

Sämtliche Arbeitnehmer müssen einer beruflichen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sein, deren Leistungen mindestens gleich sind wie die eines Basisvorsorgeplans, der von den Sozialpartnern der Branche eingerichtet wurde (CAPAV oder PKBW).

Art. 25

Berufliche Vorpensionierung

Sämtliche Arbeitnehmer müssen einer Vorpensionierungskasse angeschlossen sein, deren Anspruchsvoraussetzungen, Leistungen und Beiträge mindestens gleich sind wie die eines Basisvorsorgeplans, der von den Sozialpartnern der Branche eingerichtet wurde (RETAVAL oder RETABAT).

X. FRIEDENSPFLICHT UND GEIMEINSAME VERTRAGSDURCHFÜHRUNG

Art. 26

Arbeitsfrieden

1. Die vertragsschliessenden Verbände, Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichten sich ausdrücklich, den Arbeitsfrieden zu wahren. Sie verzichten demnach auf jegliche Kampfmassnahmen wie Streiks und Aussperrungen.
2. Ferner verpflichten sich die unterzeichneten Vertragsparteien, während der Geltungsdauer des Gesamtarbeitsvertrages jegliche Pressepolemik über die Vertragsverhandlungen oder über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu unterlassen.

Art. 27

Gemeinsame Durchführung

Gemäss Artikel 357b OR können die Vertragsparteien von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Einhaltung des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages verlangen. Die paritätische Berufskommission wird beauftragt, diesem Recht Geltung zu verschaffen. Letztere kann dafür ausdrücklich ermächtigten Drittpersonen die Kompetenz übertragen, vor Ort die Anwendung des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages zu kontrollieren.

XI. PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION

Art. 28

Schaffung

1. **Es wird eine paritätische Berufskommission geschaffen**, die sich aus vier Vertretern der Arbeitgeber und aus vier Vertretern der Arbeitnehmer zusammensetzt.
2. Die Kommission wählt jedes Jahr einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten. Ist der Präsident ein Arbeitgeber, so ist der Vizepräsident von der Arbeitnehmerseite und umgekehrt.
3. Die Kommission bestimmt einen Sekretär, der gleichzeitig mit der Kassenführung beauftragt wird.
4. Die paritätische Berufskommission wird kollektiv durch den Präsidenten oder den Vizepräsidenten und den Sekretär vertreten.
5. Die paritätische Berufskommission überträgt einen Teil ihrer Kompetenzen an eine engere paritätische Berufskommission, die sich aus zwei Vertretern der Arbeitgeber und zwei Vertretern der Arbeitnehmer zusammensetzt.

Art. 29

Organisation

1. In der Regel tritt die paritätische Berufskommission einmal jährlich zusammen sowie jedes Mal, wenn eine der unterzeichneten Vertragsparteien dazu einen schriftlich begründeten Antrag an den Präsidenten stellt. Die Sitzungen sind innert nützlicher Frist einzuberufen. In dringenden Fällen kann die Einberufung telefonisch erfolgen.
2. Die Sekretäre der Vertragsparteien, die aber nicht Kommissionsmitglieder sind, können den Sitzungen der paritätischen Berufskommission beiwohnen. Sie haben beratende Stimme. Sie können ein Kommissionsmitglied vertreten, das an der Teilnahme verhindert ist oder das in einer Angelegenheit, die in den Zuständigkeitsbereich der Kommission fällt, gleichzeitig Richter und Partei ist.
3. Die paritätische Berufskommission ist beschlussfähig, wenn von jeder Partei (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) mindestens drei Vertreter anwesend sind. Damit die Beschlüsse Gültigkeit haben, müssen sie mit Stimmenmehrheit gefasst werden. Jedes Mitglied hat eine Stimme. Der Sekretär hat beratende Stimme. Bei Stimmgleichheit wird der Diskussionsgegenstand für die nächste Kommissionssitzung wieder auf die Traktandenliste gesetzt oder gestrichen. Die Kommissionsmitglieder sind verpflichtet, über sämtliche Angelegenheiten, von denen sie in Ausübung ihres Amtes Kenntnis erhalten, Stillschweigen zu bewahren.
4. Die Ausgaben der paritätischen Berufskommission werden durch die Vollzugskosten gedeckt.
5. Die Sekretariatsarbeiten der paritätischen Berufskommission werden durch den Sekretär besorgt. Der Sekretär lädt im Einvernehmen mit dem Präsidenten zu den Kommissionssitzungen ein. Es obliegen ihm die Abfassung von Berichten sowie die Erledigung der Korrespondenz gemäss Kommissionsbeschlüssen.
6. Der Sekretär führt über die Verhandlungen ein Protokoll, das von ihm und dem Präsidenten zu unterzeichnen ist. Das Protokoll ist den Kommissionsmitgliedern zuzustellen.

Art. 30

Aufgaben und Zuständigkeiten der paritätischen Berufskommission

1. **Der paritätischen Berufskommission obliegen folgende Aufgaben:**
 - a) **sie überwacht die Anwendung der Vertragsbestimmungen und kann zu diesem Zweck Kontrollen durchführen lassen;**
 - b) sie fordert den Arbeitgeber auf, geschuldete Leistungen unverzüglich zu erbringen und nicht zugestandene bezahlte Ferientage zu gewähren;
 - c) sie überwacht die Verwaltung der Kasse der paritätischen Berufskommission;
 - d) sie überwacht die auf der Grundlage des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages geschaffenen Sozialeinrichtungen;
 - e) sie zieht die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge ein und verwaltet sie;
 - f) **sie verhängt Konventionalstrafen, zieht diese ein, notfalls auch auf gerichtlichem Weg, und verwaltet sie;**
 - g) sie tritt als Schlichtungsstelle bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf;
 - h) sie fördert die berufliche Ausbildung und finanziert die Kurse der beruflichen Weiterbildung;
 - i) sie ergreift alle zur Verteidigung der Berufsinteressen notwendigen Massnahmen;
 - j) sie ist die zuständige Stelle im Kampf gegen unerlaubte Arbeit;
 - k) **sie ist zuständig für die Bewilligungen im Sinne von Artikel 12 und 15 des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.**
2. Der Arbeitgeber erleichtert die Mandatsausübung der Kommissionsmitglieder und gewährt die dafür notwendigen freien Tage. Den Arbeitnehmern, die Mitglied der paritätischen Berufskommission sind, darf wegen ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter weder gekündigt noch dürfen sie in sonst einer Form benachteiligt werden.

Art. 31

Aufgaben und Zuständigkeiten der engeren paritätischen Berufskommission

Die paritätische Berufskommission kann einen Teil ihrer Kompetenzen an die engere paritätische Berufskommission übertragen, darunter:

1. die Beilegung von Einzel- und Kollektivstreitigkeiten in einem Betrieb
 - durch Schlichtungsversuche
 - durch Stellungnahme zur Streitigkeit und Vorschlag, die Streitigkeit einvernehmlich beizulegen;
2. **die Durchführung von Kontrollen in Unternehmen, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind;**
3. die Erledigung von Aufgaben gemäss Artikel 12, 15, und 32 des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.

XII. BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN

Art. 32

Schlichtungsverfahren

Sämtliche Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezüglich der Arbeitsbedingungen im Allgemeinen und der Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrages im Speziellen, die nicht zwischen den Betroffenen beigelegt werden können, werden der engeren paritätischen Berufskommission unterbreitet. Diese fordert sie zur Unterzeichnung einer Schiedsklausel auf und versucht selber oder mittels einer Delegation, eine Einigung herbeizuführen.

Scheitern die Einigungsbemühungen, benachrichtigt die engere Kommission die Parteien schriftlich und fordert sie auf, den Fall dem zuständigen Gericht zu unterbreiten.

Art. 33

Vertragseinhaltung und Streitfälle unter den Unterzeichnerorganisationen

Die Vertragsparteien gehen für sich, ihre Sektionen und ihre Mitglieder die Verpflichtung ein, die Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages einzuhalten bzw. für deren Einhaltung zu sorgen.

Allfällige Streitigkeiten zwischen den Unterzeichnerorganisationen bezüglich des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages werden dem kantonalen Einigungsamt unterbreitet.

XIII. VOLLZUGSKOSTEN- UND WEITERBILDUNGSBEITRÄGE SOWIE KONVENTIONALSTRAFEN

Art. 34

Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge

1. Von jedem Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird folgender jährlicher Beitrag an die Kosten des Vollzugs dieses Gesamtarbeitsvertrages erhoben:
 - a) Arbeitgeber: Beitrag von 2 ‰ der im Vorjahr ausbezahlten Lohnsumme;
 - b) Arbeitnehmer: Beitrag von 0,8 ‰ des AHV-pflichtigen Lohnes.
2. Der Beitrag der Mitglieder der Vertragsparteien an die Vollzugskosten ist im ordentlichen Jahresbeitrag an die Verbände mitinbegriffen.
3. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Beitrag jeweils bis spätestens am 30. Juni eines jeden Jahres zu entrichten.
4. Die Beiträge werden wie folgt verwendet:
 - a) zur Deckung der Kosten des Vollzugs dieses Gesamtarbeitsvertrages;
 - b) zur beruflichen Weiterbildung, wobei Nichtmitglieder gleich behandelt werden müssen wie Mitglieder der Vertragsverbände.

Art. 35

Konventionalstrafen

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag verletzen, können mit einer Busse belegt werden. Diese beträgt höchstens Fr. 3'000.00 für Arbeitnehmer; für Arbeitgeber kann sie sich bis zum Betrag der geschuldeten Leistungen belaufen.
2. Bei einer Verletzung der Bestimmungen betreffend das Verbot der unerlaubten Arbeit kann der Arbeitnehmer mit einer Busse bis zu Fr. 500.00 pro Verstoss belegt werden; der Arbeitgeber kann verwarnt oder mit einer Busse von Fr. 500.00 pro beschäftigten Arbeitnehmer und pro Verstoss belegt werden.
3. Die Bussen und Verfahrenskosten sind innerhalb von 30 Tagen ab Zustellung des Bussbescheids zu bezahlen. Der Ertrag aus den Bussgeldern deckt einen Teil der Vollzugskosten des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.

Art. 36

Inkasso und Verwaltung

1. Das Inkasso der Vollzugskosten und Weiterbildungsbeiträge sowie der Konventionalstrafen obliegt der paritätischen Berufskommission.
2. Die Kommission muss über den Eingang der Beiträge und Bussen sowie über deren Verwendung gesondert Buch führen. Sie legt den unterzeichneten Verbänden jährlich die entsprechende Abrechnung vor.

XIV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 37

Vertragsdauer

1. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft und er läuft bis 31. Dezember 2024.
2. Wird der Gesamtarbeitsvertrag nicht fristgerecht (Artikel 39 Absatz 1) gekündigt, so verlängert sich der Gesamtarbeitsvertrag jeweils um ein weiteres Jahr und danach wieder um ein weiteres Jahr usw.

Art. 38

Vertragsänderung

1. Die Vertragsparteien behalten sich vor, während der Geltungsdauer des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages über mögliche Anpassungen zu verhandeln und entsprechende Vereinbarungen zu treffen.
2. Die Vertragsänderungen gelten sowohl für die Mitglieder der Unterzeichnerorganisationen als auch für die dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag mittels eines Zusatzabkommens angeschlossenen Personen.

Art. 39

Kündigung

1. Jede unterzeichnete Vertragspartei kann mit Wirkung für alle anderen Vertragsparteien den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag per eingeschriebenen Brief und unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten auf den 31. Dezember 2023 kündigen.
2. Jede unterzeichnete Vertragspartei kann mit Wirkung für alle anderen Vertragsparteien den Lohnanhang zum vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag per eingeschriebenen Brief und unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten jeweils auf den 31. Dezember eines jeden Jahres – zum ersten Mal vor dem 30. September 2020 – kündigen.
3. Die Partei, die den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag kündigt, muss im Hinblick auf dessen Erneuerung bis spätestens einen Monat nach Kündigung allfällige Änderungsvorschläge präsentieren.

Sitten, 22. November 2019

ANHANG ZUM GESAMTARBEITSVERTRAG FÜR DAS OFENBAU- UND CHEMINÉEBAUGEWERBE IM KANTON WALLIS BETREFFEND ARBEITNEHMER IM MONATSLOHN

Die Unterzeichnerparteien des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) sind übereingekommen, besagten Gesamtarbeitsvertrag wie folgt zu ergänzen beziehungsweise abzuändern.

Art. 1

Geltungsbereich

1. Jedes Unternehmen bestimmt frei, welche Mitarbeiter dem vorliegenden Anhang über die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Monatslohn unterstellt sind.
2. Sofern sich ein Unternehmen entscheidet, einen Arbeitnehmer monatlich zu entlohnen, so hat es die Pflicht, die vorliegenden Bestimmungen einzuhalten.

Art. 2

Ausrichtung des Monatslohnes

1. Wird ein Arbeitnehmer, der zuvor im Stundenlohn angestellt war, neu im Monatslohn entgolten, so ergibt sich der Monatslohn aus dem effektiven Stundenlohn multipliziert mit 179,25.
2. Die von den GAV-Unterzeichnerparteien beschlossenen allgemeinen Erhöhungen gelten auch für die Arbeitnehmer im Monatslohn. Werden die Erhöhungen nur für die Stundenlöhne definiert, so wird die monatliche Erhöhung auf der Grundlage des Stundenlohns multipliziert mit 179,25 berechnet.

Art. 3

Bezahlte Ferien, Feiertage und Kurzabsenzen

Der Arbeitnehmer hat während seiner Ferien und Feiertage sowie bei Fernbleiben infolge vertraglich gerechtfertigter Kurzabsenzen Anspruch auf sein volles Gehalt.

Art. 4

Laufzeit

Der vorliegende Anhang tritt am 1. Januar 2020 in Kraft und läuft bis 31. Mai 2024. Seine stillschweigende Erneuerung, seine Änderung und seine Kündigung werden gemäss Artikel 37, 38 und 39 GAV geregelt.

Sitten, 22. November 2019

LOHNANHANG ZUM GESAMTARBEITSVERTRAGES FÜR DAS OFFENBAU- UND CHEMINÉEBAUGEWERBE IM KANTON WALLIS

In Anwendung von Artikel 15 des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) sind die vertragsschliessenden Parteien über nachfolgende Bestimmungen übereingekommen:

I. LÖHNE

Art. 1

Effektivlöhne

Die Effektivlöhne sämtlicher Arbeitnehmer im Stundenlohn (qualifizierte Arbeitnehmer und Hilfsarbeiter) werden ab 1. Januar 2020 um Fr. 0.50 pro Stunde erhöht. Für die Arbeitnehmer im Monatslohn (qualifizierte Arbeitnehmer und Hilfsarbeiter) beläuft sich die Erhöhung auf Fr. 90.00 pro Monat.

Art. 2

Mindestlöhne

Für Arbeitnehmer gelten folgende Mindestlöhne:

Qualifizierte Arbeitnehmer	
- im 1. Jahr nach der Lehre	Fr. 27.00
- im 2. Jahr nach der Lehre	Fr. 29.00
- ab dem 3. Jahr nach der Lehre	Fr. 31.00
Hilfsarbeiter	
- Arbeitnehmer im Alter von bis zu 20 Jahren mit weniger als zwei Jahren Berufserfahrung	Fr. 20.00
- über 20-jährige Arbeitnehmer mit weniger als zwei Jahren Berufserfahrung	Fr. 23.50
- Arbeitnehmer mit mehr als 2 Jahren Berufserfahrung	Fr. 25.00
- spezialisierte Arbeitnehmer mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung	Fr. 27.00

Für Lehrlinge gelten folgende Mindestlöhne:

- | | |
|---------------------------|--------------|
| - Lehrling im 1. Lehrjahr | Fr. 850.00 |
| - Lehrling im 2. Lehrjahr | Fr. 1'100.00 |
| - Lehrling im 3. Lehrjahr | Fr. 1'400.00 |

Art. 3

Malzeitenentschädigung und Zulagen bei auswärtiger Arbeit

Kann der Arbeitnehmer am Mittag nicht an seinen Wohnort zurückkehren, ist die Malzeitenentschädigung von Fr. 20.00 geschuldet. Die Kilometerentschädigung beträgt Fr. 0.70/km (Artikel 18 GAV).

II. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 4

Aufnahme des vorliegenden Anhangs in den Gesamtarbeitsvertrag

Der vorliegende Lohnanhang ist fester Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages für das Ofenbau- und Cheminéebaugewerbe des Kantons Wallis vom 22. November 2019.

Art. 5

Laufzeit

Der vorliegende Anhang tritt am 1. Januar 2020 in Kraft und läuft bis 31. Mai. 2024. Seine stillschweigende Erneuerung, seine Änderung und seine Kündigung werden gemäss Artikel 37 38 und 39 GAV geregelt.

Sitten, 22. November 2019