

Beschluss

zur Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrags der Walliser Waldwirtschaft sowie dessen Anhang

vom 27. August 2008

Der Staatsrat des Kantons Wallis

eingesehen das Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen;
eingesehen Artikel 7 Absatz 2 dieses Gesetzes;
eingesehen Artikel 10 Absatz 1 Ziffer 10 des Ausführungsgesetzes zum Zivilgesetzbuch vom 24. März 1998 betreffend die Bezeichnung der zuständigen Behörde für die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen;
eingesehen den von den unterzeichneten Verbänden des Gesamtarbeitsvertrags hinterlegten Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung;
eingesehen die Veröffentlichung des Gesamtarbeitsvertrags und dessen Anhang im Amtsblatt des Kantons Wallis Nr. 26 vom 27 Juni 2008, angezeigt im Schweizerischen Handelsamtsblatt;
erwägend, dass gegen diesen Antrag keine Einsprache erfolgte;
erwägend, dass die Bedingungen von Artikel 2 des vorgenannten Gesetzes erfüllt sind;
auf Antrag des Departements für Gesundheit, Sozialwesen und Energie;

beschliesst:

Art. 1

Der Gesamtarbeitsvertrag der Walliser Waldwirtschaft sowie der Anhang zum Gesamtarbeitsvertrag werden allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der im Amtsblatt des Kantons Wallis normal gedruckten Bestimmungen.

Art. 2

Dieser Beschluss gilt für das ganze Gebiet des Kantons Wallis.

Art. 3

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für das gesamte Forstpersonal, das voll- oder teilzeit bei Waldeigentümer oder Forstunternehmungen arbeitet, welche Nutzungs-, Wiederherstellungs-, Unterhalts-, und Stabilisationsarbeiten ausüben, sowie für alle Nutzungseigentümer und -unternehmungen, mit Ausnahme der Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung

Art. 4

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV betreffend der minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen gemäss Art. 2 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (EntsG; SR 823.20) und Artikel 1 und 2 der Verordnung (EntsV; SR 823.21) sind ebenfalls anwendbar auf die Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, auf Arbeitgeber mit Sitz ausserhalb des Kantons Wallis und deren Arbeitnehmer aber nur, wenn sie eine Arbeit im Kanton Wallis verrichten. Die paritätische Kommission ist zuständig zur Durchführung der Kontrolle dieser allgemeinverbindlichen Bestimmungen.

Art. 5

Im Rahmen der Kontrollen über den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages haben die Mitglieder der paritätischen Berufskommission das Amtsgeheimnis zu wahren.

Art. 6

Dieser Beschluss tritt mit seiner Genehmigung durch das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement und am ersten Tag des Monats nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft, mit Wirkung bis zum 30. Juni 2010.

So beschlossen im Staatsrat in Sitten, den 27. August 2008

Der Präsident des Staatsrates: **Jean-Michel Cina**

Der Staatskanzler: **Henri v. Roten**

¹Genehmigt durch das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement am 27 September 2008

GESAMARBEITSVERTRAG DER WALLISER WALDWIRTSCHAFT zwischen

CAFOR,

(Vereinigung der regionalen Waldwirtschaftsverbände des Kantons Wallis)

AVEF,

(Verband der Walliser Forstunternehmen)

und der Union des Forestiers du Valais romand, der Association des Forestiers bûcherons du Valais romand, dem Oberwalliser Forstverein, den Christlichen Gewerkschaften Wallis (SCIV), (Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais), syna die Gewerkschaften

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Zweck und Geltungsbereich

Art. 1 Zweck

Die unterzeichneten Partner schliessen vorliegenden Vertrag ab, um eine ehrliche und ständige Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu fördern.

Art. 2 Geltungsbereich

1. Der vorliegende Vertrag gilt für das Gebiet des Kantons Wallis.
2. Die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages sind für die Waldeigentümer der 6 Regionen : Oberwallis, Region Sitten, Siders, Martinach, St-Maurice-Monthey sowie für die Burgergemeinden und für alle Gemeinden, die Forstarbeiten ausführen einerseits und für das Forstpersonal andererseits verbindlich (ausgenommen Verwaltungspersonal und Lehrlinge).
3. Er bezieht sich auch auf die Teilzeitarbeiter sowie auf alle Forstunternehmen die im Wallis ihre Tätigkeiten, wie Nutzungsarbeiten, Wiederherstellung, Unterhalt und Stabilisation ausüben.

Anstellung und Kündigung

ART. 3 ANSTELLUNG

1. **Die ersten 2 Monate gelten als Probezeit.**

2. Nach Ablauf der Probezeit gilt der Arbeitsvertrag für eine unbestimmte Dauer als abgeschlossen, es sei denn seine Dauer ist schriftlich befristet worden.

ART. 4 KÜNDIGUNG

1. **Während der Probezeit kann die Kündigung gegenseitig mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf Ende einer Woche eingereicht werden.**
2. Nach der Probezeit kann der Vertrag durch einen oder anderen auf Ende eines Monats kündigen, indem er folgende Kündigungsfristen einhält:
 - 1 Monat bis Ende des ersten Dienstjahres
 - 2 Monate ab dem 2. bis 9. Dienstjahres
 - 3 Monate ab dem 10. Dienstjahr
3. **In jedem Fall hat die Kündigung mit eingeschriebenem Brief auf das Ende eines Monats zu erfolgen.**
4. **Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall kann dem Arbeitnehmer im ersten Dienstjahr während den ersten 90 Tagen nicht gekündigt werden, ab dem zweiten Dienstjahr während 180 Tagen und ab dem dritten Dienstjahr während 360 Tagen.**

Pflichten des Arbeitnehmers

ART. 5 ARBEITNEHMER

1. Der Arbeitnehmer hat:
 - a) die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und den Berufsregeln entsprechend auszuführen und den vom Arbeitgeber erteilten Weisungen Folge zu leisten.
 - b) sich gegenüber allen Personen, mit denen er in der Ausübung seines Berufes in Verbindung steht, recht aufzuführen und jede Handlung, die dem Arbeitgeber schadet oder Anlass zu Beschwerden geben könnte, zu vermeiden.
 - c) zu den Unterlagen, zum Material, zu den Maschinen und zu den Werkzeugen, die ihm anvertraut werden, Sorge zu tragen. Er hat sie zu ersetzen, wenn er diese mutwillig oder fahrlässig beschädigt oder aus eigener Schuld verliert.
 - d) **unverzüglich seinen Vorgesetzten oder dessen Stellvertreter zu verständigen, wenn er verhindert ist, zur Arbeit zu erscheinen.**
 - e) **die Anweisungen des Arbeitgebers bezüglich Arbeitssicherheit und Hygiene zu befolgen.**
2. Unfallverhütung
Der Arbeitnehmer hat die Bestimmungen der SUVA anzuwenden.

Pflichten des Arbeitgebers

ART. 6 ARBEITGEBER

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die von der SUVA vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung zur Verfügung zu stellen.

- a) Er hat sich nach den Bestimmungen der SUVA zu richten.
- b) **Er hat dem Arbeitnehmer die zur Ausübung seines Berufes notwendigen Werkzeuge und Einrichtungen zur Verfügung zu stellen und kontrolliert sie regelmässig.**

MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Arbeitszeit

ART. 7 ARBEITSZEIT

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 42 Stunden.

- a) **Sie kann um 5 Stunden verlängert werden, wenn im Jahresdurchschnitt die Jahrestotalstunden nicht überschritten werden.**

- b) Die Überstunden werden in den Wintermonaten (bis spätestens Ende März) kompensiert.
- c) Ein Arbeitsweg bis maximal eine 1/2 Stunde pro Tag geht zu Lasten des Arbeitnehmers.
- d) Pro halber Arbeitstag gilt eine Pause von Minimum 15 Minuten als Arbeitszeit.

Überstunden, Überzeit, Nacht - und Sonntagsarbeit

Für die Ausgleichung und Vergütung von Überstunden, Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit gelangen die Bestimmungen des Bundesarbeitsgesetzes und der Verordnung zum Arbeitsgesetz zur Anwendung. (Arbeitsgesetz)

Schlechtwetterentschädigung

Art. 8 Arbeitsunterbrechung

1. Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit des Arbeitnehmers gefährden und / oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglichen (wie Schnee, Blitzschlag, grosser Kälte) sind Arbeiten im Freien zu unterbrechen.
2. Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters. Für die Beurteilung, ob eine Arbeitsunterbrechung notwendig ist oder nicht, sind die betroffenen Arbeitnehmer anzuhören.

ART. 9 UMFANG DER ENTSCHÄDIGUNG

Anspruch bei Schlechtwetter: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Entschädigung für den witterungsbedingten Arbeitsausfall (Schlechtwetterentschädigung). Diese Entschädigung beträgt 80 % des Grundlohnes; sie wird jeweils mit dem Zahltag abgerechnet. Entschädigungspflichtig sind alle stunden-, halbtags- und ganztagsweisen Ausfälle, unabhängig von der Weiterverrechnungsmöglichkeit an die Arbeitslosenversicherung. Im Übrigen richten sich die Pflichten, insbesondere die Bevorschussung der Schlechtwetterentschädigung, nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVW).

ART. 10 ARBEITSBEREITSCHAFT

1. Der Arbeitnehmer hat sich während des Arbeitsunterbruches zur Verfügung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können. Er hat ferner, während des Arbeitsunterbruches auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters andere zumutbare Arbeit zu leisten.
2. Als zumutbar gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers angemessen ist. Leistet der Arbeitnehmer solche Arbeit, so hat er Anspruch auf seinen Grundlohn.

Ferien- und Feiertage, gerechtfertigte Absenzen

ART. 11 FERIEN

1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf den Ferienlohn gemäss folgender Regelung :
 - a) 5 Wochen (25 Arbeitstage, Samstag nicht inbegriffen) ab dem vollendeten 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr (14.1%).
 - b) 6 Wochen (30 Arbeitstage, Samstag nicht inbegriffen) bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab 1. Januar des vollendeten 50. Altersjahr (16.1%).
2. Die Ferienzeit wird im Einverständnis mit dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer festgesetzt, wobei prinzipiell 50 % der Ferienzeit in den Wintermonaten bezogen werden müssen.

Art. 12 Feiertage

Die Feiertage sind:

Neujahr, St. Josefstag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Unbefleckte Empfängnis, Weihnachten.

Feiertage, die nicht auf einen Arbeitstag fallen, werden nicht entschädigt.

ART. 13 BEZAHLTE ABSENZEN

Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf Lohnausfallentschädigung für die nachstehend bezeichneten Absenzen:

a) Heirat	3 Tage
b) Geburt eines Kindes	2 Tage
c) Todesfall :	
- des Ehepartners oder von Kindern,	3 Tage
- Eltern oder Schwiegereltern,	2 Tage
- Bruder oder Schwester oder Grosseltern	1 Tag
d) Wohnungswechsel (maximal einmal in zwei Jahren)	1 Tag
e) Rekrutierung	2 Tag
f) Ausmusterung	0.5 Tag

Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

ART. 14 MILITÄR-, ZIVIL- UND ZIVILSCHUTZDIENST

1. Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf folgende Entschädigung während der Leistung vom obligatorischen schweizerischen Militärdienst in Friedenszeiten:

a) während der Rekrutenschule als Rekrut:

- für Ledige ohne Unterstützungspflicht	50% des Lohns
- für Verheiratete oder Ledige und allein stehende Personen mit Unterstützungspflicht	80% des Lohns

b) während anderer obligatorischen Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Jahr:

- für Ledige ohne Unterstützungspflicht	80% des Lohns
- für Verheiratete oder Ledige und allein stehende Personen mit Unterstützungspflicht	100% des Lohns

c) während anderer längerer Militärdienstleistungen ab 5 bis 21 Wochen und bei Beförderungsdiensten bis 22 Wochen pro Jahr:

- für Ledige ohne Unterstützungspflicht	80% des Lohns
- für Verheiratete oder Ledige und allein stehende Personen mit Unterstützungspflicht	100% des Lohns

2. Der Zivilschutzdienst und Zivildienst sind dem Militärdienst gleichgestellt aber überschreiten in keinem Fall die maximale rechtliche Dauer des Militärdienstes.

3. Der Anspruch auf die Entschädigungen besteht nur, wenn der Arbeitnehmer wenigstens 3 Monate unmittelbar vor dem Dienst im Betrieb gearbeitet hat oder wenn er eine mehr als 3 Monate gültige schriftliche Anstellung besitzt.

4. Der Berechnung der Entschädigung werden 8.4 Stunden pro Tag zugrunde gelegt.

Familienzulagen

Art. 15 Familienzulage

Das Recht des Arbeitnehmers auf Familienzulagen und die vom Arbeitgeber einer Familienzulagenausgleichskasse geschuldeten Beiträge werden durch die kantonale Gesetzgebung festgelegt.

Versicherungen

Art. 16 Unfallversicherung

1. Die Arbeitnehmer müssen gegen die beruflichen und nichtberuflichen Unfälle laut der Bundesgesetzgebung versichert sein.
2. Laut den gesetzlichen Bestimmungen fallen die Versicherungsprämien der Berufsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitgebers, diejenigen der Nichtbetriebsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmers.
3. Die Unfallkarenztage sind zu 80% vom Arbeitgeber zu bezahlen.

ART. 17 KRANKENVERSICHERUNG

1. Krankentaggeldversicherung

Der Arbeitnehmer ist gegen den Erwerbsausfall bei Krankheit ab dem 3. Tag zu 80 % versichert und ab dem 61. Tag zu 100 %. Die Prämie wird zu 2/3 vom Arbeitgeber und zu 1/3 vom Arbeitnehmer bezahlt.

2. Krankenpflegeversicherung

Der Arbeitnehmer muss sich selbst für die Arzt- und Spalkosten bei einer Krankenkasse versichern.

Art. 18 Berufsvorsorge

Der Arbeitgeber schliesst die Arbeitnehmer an eine Vorsorgeeinrichtung an, die einer obligatorischen Versicherung unterstehen. Der Arbeitgeber übernimmt mindestens die Hälfte der gesamten Beiträge.

Die entsprechende Versicherungspolice ist dem Arbeitnehmer jährlich auszuhändigen.

Löhne und 13. Monatslohn

ART. 19 LOHN UND 13. MONATSLOHN

1. Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf die von den Sozialpartnern festgelegten Minimallöhne und Zuschläge.

Das Gesamtverzeichnis der Löhne ist im Anhang enthalten und bildet verbindlichen Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.

2. Die Sozialpartner verpflichten sich, jedes Jahr Verhandlungen über Lohnanpassung oder anderweitige Verbesserungen zu führen.

3. Ein 13. Monatslohn wird jedes Jahr Ende Jahr ausbezahlt. Der 13. Monatslohn beträgt 8.33% des während des Jahres verdienten Bruttogehaltes inkl. Treueprämie, Ferien- und Feiertagsentschädigungen.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Paritätische Kommission

ART. 20 SCHAFFUNG

1. Es wird eine paritätische Kommission bestellt, die sich aus fünf Vertretern der Arbeitgeber und fünf Vertretern der Arbeitnehmer zusammensetzt. Jeder unterzeichnungsberechtigte Verband oder Organisation hat Anrecht auf einen Vertreter.

2. Die paritätische Kommission wählt jedes Jahr einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten. Ist der Präsident ein Arbeitgeber, muss der Vizepräsident ein Arbeitnehmer sein und umgekehrt.

3. Die paritätische Kommission bestimmt einen Sekretär, der gleichzeitig mit der Kassenführung beauftragt wird.

4. Die paritätische Kommission wird kollektiv durch den Präsidenten oder den Vizepräsidenten und den Sekretär vertreten.

5. Die paritätische Kommission kann einen Teil ihrer Befugnisse an eine engere paritätische Kommission übertragen.

Art. 21 Organisation

1. Die paritätische Kommission trifft sich regelmässig aber mindestens zwei Mal pro Jahr. 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 Kommission 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 Kommission ist beschlussfähig, wenn von jeder Partei (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) mindestens zwei Vertreter anwesend sind. Damit die Beschlüsse Gültigkeit haben, müssen sie mit Stimmenmehrheit gefasst werden. Jedes Mitglied hat eine Stimme.

Die Kommissionsmitglieder sind verpflichtet, über sämtliche Angelegenheiten, über die sie in Ausübung ihres Amtes Kenntnis erhalten, das Geheimnis zu wahren.

4. Die Ausgaben der paritätischen Kommission werden durch die Vollzugskostenbeiträge und durch die Konventionalstrafen gedeckt.
5. Die Sekretariatsarbeiten der paritätischen Kommission 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 den Kommissionsbeschlüssen.
6. Der Sekretär führt über die Verhandlungen ein Protokoll, das von ihm und dem Präsidenten zu unterzeichnen ist. Das Protokoll ist sowohl den Kommissionsmitgliedern als auch den Vertragschliessenden Verbänden zuzustellen.

ART. 22 AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN DER PARITÄTISCHEN KOMMISSION

Der paritätischen Kommission obliegen folgende Aufgaben :

- a) **sie überwacht die Anwendung der Vertragsbestimmungen, sie kann zu diesem Zweck Kontrollen durchführen lassen;**
- b) **sie fordert den Arbeitgeber auf, geschuldete Leistungen unverzüglich zu erbringen und nicht gewährte bezahlte Ferien nachzuzahlen;**
- c) **sie überwacht die Verwaltung der Kasse der beruflichen paritätischen Kommission;**
- d) sie überwacht die Sozialeinrichtungen, die durch den vorliegenden Vertrag geschaffen werden;
- e) **sie zieht die Vollzugskosten ein und verwaltet sie;**
- f) **sie spricht die Sanktionen und Konventionalstrafen aus, kassiert sie, falls notwendig auf rechtllichem Weg, ein und verwaltet sie;**
- g) sie tritt als Schlichtungsstelle bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf;
- h) sie ergreift alle zur Verteidigung der Berufsinteressen notwendigen Massnahmen.

Der Arbeitgeber erleichtert die Ausübung des Mandates der Kommissionsmitglieder und gewährt den dazu notwendigen Urlaub. Den Arbeitnehmervetretern in der paritätischen Kommission darf wegen ihrer Tätigkeit als Vertreter der Arbeitnehmer weder gekündigt noch dürfen sie benachteiligt werden.

Anwendungsbestimmungen des Vertrages

ART. 23 VOLLZUGSKOSTENBEITRÄGE

1. **Von jedem Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird folgender jährliche Beitrag an die Kosten des Vollzugs dieses Vertrages erhoben:**
 - a) **Arbeitgeber : Fr. 60.- + 0.1 ‰ der im Vorjahr ausbezahlten AHV-Lohnsumme;**
 - b) **Arbeitnehmer : 0.2 % des AHV-pflichtigen Lohnes.**
2. Der Beitrag der Mitglieder der Vertragsparteien an die Vollzugskosten ist im ordentlichen Jahresbeitrag an die Verbände eingeschlossen.
3. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, ihren Beitrag jeweils bis spätestens 30. Juni jeden Jahres zu entrichten.
4. **Die Beiträge werden zur Deckung der Kosten des Vollzugs dieses Vertrages verwendet.**

ART. 24 KONVENTIONALSTRAFEN

1. **Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den vorliegenden Vertrag verletzen, können verwahrt oder mit einer Busse belegt werden. Diese beträgt höchstens Fr. 3'000,- für Arbeitnehmer; für Arbeitgeber kann sie sich bis zum Betrag der geschuldeten Leistungen belaufen.**
2. Bei Verletzung der Bestimmungen bezüglich Verbot der Schwarzarbeit, kann der Arbeitnehmer verwahrt oder mit einer Busse bis zu Fr. 150.- pro Übertretung belegt

werden; der Arbeitgeber kann verwarnt oder mit einer Busse von Fr. 150.- pro beschäftigten Arbeitnehmer und pro Übertretung belegt werden.

3. **Die Bussen und die Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen ab Zustellung des Bussbescheids zu begleichen. Der Ertrag aus den Bussgeldern dient zur Deckung der Vollzugskosten des vorliegenden Vertrages.**

Art. 25 Inkasso und Verwaltung

1. **Die paritätische Berufskommission ist mit dem Inkasso der Vollzugskostenbeiträge sowie der Konventionalstrafen beauftragt.**
2. Die Kommission muss über den Eingang der Beiträge und Bussen sowie über deren Verwendung gesondert Buch führen. Sie unterbreitet den vertragsschliessenden Verbänden dazu jedes Jahr einen Bericht.

Art. 26 Verteilung des Vertrages

1. Der vorliegende Vertrag wird durch das ständige Sekretariat der paritätischen Kommission an alle Arbeitgeber und an alle Arbeitnehmer verteilt.
2. Bei der Anstellung unterschreibt der Arbeitnehmer eine Einverständniserklärung mit dem vorliegenden Vertrag, geltend als individueller Arbeitsvertrag. Die Vertragspartner des vorliegenden Vertrages vereinbaren solche Erklärungen anzuerkennen.

Art. 27 Aufgaben und Zuständigkeit der engeren paritätischen Berufskommission

Die paritätische Berufskommission kann die nachfolgenden Aufgaben an eine engere paritätische Kommission übertragen :

- a) Beilegung von Einzel- und Kollektivstreitigkeiten in einem Betrieb
 - durch das Unternehmen von Schlichtungsversuchen
 - durch erstinstanzliche Beschlussfassung zu Streitfällen
- b) **Kontrollen in den dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Betrieben**
- c) **Bestimmte Aufgaben gemäss den vorliegenden Vertrag**

Beilegung der Streitigkeiten

Art. 28 Schlichtungsverfahren

1. Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinsichtlich der Anwendung dieses Vertrages und der Arbeitsbedingungen im Allgemeinen, die nicht zwischen den Betroffenen beigelegt werden können, werden der engeren paritätischen Berufskommission unterbreitet. Diese oder eine Vertretung fordert sie zur Unterzeichnung einer Schiedsgerichtsklausel auf und versucht, eine Einigung herbeizuführen.
2. Scheitern die Einigungsbemühungen, benachrichtigt die engere Kommission die Parteien schriftlich und fordert sie auf, den Fall dem beruflichen Schiedsgericht zu unterbreiten.

Art. 29 Berufliches Schiedsgericht

Zur Beurteilung von individuellen oder kollektiven Streitigkeiten, die sich auf den Gesamtarbeitsvertrag beziehen, wird ein berufliches Schiedsgericht (BSG) eingerichtet. Ferner ist das BSG für die Beschlussfassung zuständig, wenn die Vertragsparteien Klage einreichen, und sofern es sich um folgende Gegenstände handelt :

- a) Abschluss, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wobei der Anspruch nur auf Feststellung geht;
- b) Beiträge an Ausgleichskassen und andere das Arbeitsverhältnis betreffende Einrichtungen, Vertretung der Arbeitnehmer in den Betrieben und Wahrung des Arbeitsfriedens;
- c) Kontrolle, Kautionen und Konventionalstrafen in bezug auf Bestimmungen gemäss Buchstaben a) und b).

Art. 30 Zusammensetzung des Beruflichen Schiedsgerichtes

1. Das BSG setzt sich zusammen aus einem Präsidenten, der ausgebildeter Jurist sein muss, sowie aus jeweils zwei Beisitzern als Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Sie bilden einen Gerichtshof von fünf Personen. Dem BSG steht ein Schreiber bei.
2. Für jedes Mitglied des BSG wird ein Suppleant ernannt.
3. Auf Antrag der Vertragsparteien und unter Berücksichtigung ihrer Vorschläge ernennt das Departement für Gesundheit, Sozialwesen und Energie die Mitglieder des BSG.
4. Der Schreiber des BSG wird durch den Sekretär der paritätischen Kommission geführt.

Art. 31 Verfahren

1. Die Partei, die dem BSG einen Fall unterbreiten will, kann den Antrag dazu ab Ende des Schlichtungsverfahrens beim Sekretariat des Gerichtes einreichen.
2. Der Antrag hat schriftlich zu erfolgen und ist vom Kläger zu unterzeichnen. Er muss eine kurze Darlegung des Sachverhaltes und der Beweise sowie die Schlussfolgerungen enthalten.
3. In jedem Streitfall stellt das BSG von Amtes wegen den Sachverhalt fest und würdigt die Beweise. Im Übrigen ist das vor dem Arbeitsgericht vorgesehene Verfahren gemäss kantonalem Arbeitsgesetz entsprechend anwendbar.
4. Die Parteien erscheinen persönlich; sie können sich durch einen berufsmässigen Auftragnehmer oder durch einen Vertreter eines anerkannten Verbandes für die Verteidigung der Interessen der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer verbeistanden lassen.
5. Jeder Entscheid des BSG kann Gegenstand einer Nichtigkeitsbeschwerde oder eines Revisionsgesuches beim Kantonsgericht sein, dies im Sinne von Artikel 3, Buchst. f des schweizerischen Konkordates über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. August 1969.

Art. 32 Schiedsgerichtsklausel

Für jeglichen Streitfall zwischen einem Mitglied einer Vertragspartei und einer durch den GAV geschaffenen Einrichtung, oder im Streitfall zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, die einer Vertragspartei beigetreten sind, erklären sich diese ausdrücklich bereit, ihren Fall dem BSG im Sinne der Artikel 28ff zu unterbreiten. Sie unterstellen sich ebenfalls dem Verfahren zur gemeinsamen Durchführung im Sinne von Art. 357 OR und auch der entsprechenden Rechtsprechung.

Art. 33 Einhaltung des Vertrages und Streitigkeiten zwischen den Verbänden

1. Die vertragsschliessenden Verbände gehen für sich, ihre Sektionen und ihre Mitglieder die Verpflichtung ein, die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages einzuhalten und einhalten zu lassen.
2. Allfällige Streitigkeiten zwischen den Verbänden bezüglich des vorliegenden Vertrages werden dem kantonalen Einigungsamt unterbreitet.
3. Das Inkrafttreten dieser Konvention soll die bereits verbesserte Lage des Arbeitnehmers nicht verschlechtern.

Dauer des Vertrages

Art. 34 Vertragsdauer des Gesamtarbeitsvertrages

1. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt am 01.01.2007 in Kraft und ist gültig bis am 30.06.2010. Die Vertragsparteien verpflichten sich aber, jährlich Lohnverhandlungen (Beilage 1) durchzuführen, insoweit die Teuerungsentwicklung oder andere ökonomische Parameter dies rechtfertigen. Allfällige Anpassungen treten auf den jeweiligen folgenden 1. Januar in Kraft.
2. Beide Vertragsparteien können den vorliegenden Vertrag per Einschreiben mit einer Kündigungsfrist von mindestens 3 Monaten auf Ende Jahr, erstmals bis spätestens den 30.09.2007 auf den 31.12.2007, kündigen.
3. Die den Gesamtarbeitsvertrag kündigende Partei hat spätestens innerhalb eines Monats ihre Vorschläge zur Verlängerung/Änderung des Gesamtarbeitsvertrages zu präsentieren.

Beilagen:

1. Gesetzliche Grundlagen

Der vorliegende GAV wurde zwischen der CAFOR, AVEF (Association valaisanne des entrepreneurs forestiers) und der Union des forestiers du Valais Romand, der Association des Forestiers-Bucherons du Valais Romand, dem Oberwalliser Forstverein, syna und den Christlichen Walliser Gewerkschaften ausgearbeitet. Er stützt sich auf die gesetzlichen Grundlagen:

- Schweizerisches Obligationenrecht (OR)
- Bundesarbeitsgesetz (ArG)
- Bundesunfallversicherungsgesetz (UVG)
- Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten
- Verordnung über die Unfallversicherung

2. Lohnbestimmungen und Richtlinien für Entschädigungen

gemäss beiliegendem Anhang

CAFOR

**Communauté des Associations forestières
régionales du Canton du Valais**

Der Präsident	Der Geschäftsführer
Philippe Boissard	Jean-Christophe Clivaz

Oberwalliser Forstverein

Der Präsident	Ein Mitglied
Hans Henzen	Christian Bregy

Association des Forestiers-bûcherons du Valais romand

Ein Komiteemitglied	Der Sekretär
Manuel Gavillet	Gérald Berra

**Syndicats Chrétiens Interprofessionnels
du valais**

Der Präsident	Der Generalsekretär
Nicolas Mettan	Bertrand Zufferey

Der Sekretär
Bernard Tissières

AVEF

**Association valaisanne
des entrepreneurs forestiers**

Der Präsident	Ein Mitglied
Bernard May	Philippe Morisod

Union des forestiers du Bas-Valais

Der Präsident	Der Sekretär
François Rouiller	Grégory Bueche

**syna syndicat interprofessionnel
Region Oberwallis**

Daniel Wasmer	Johann Tscherrig
---------------	------------------

Die Zentralsekretäre syna
Eric Favre Tibor Menyhart

ANHANG ZUM GESAMTARBEITSVERTRAG der Walliser Waldwirtschaft

Gemäss Artikel **19, Absatz 1 und 2**, des Gesamtarbeitsvertrages vom 1. Januar 2007 (im folgenden GAV genannt), haben die Sozialpartner

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Öffentliche Waldbesitzer, vertreten durch • Forstunternehmen, vertreten durch • Forstpersonal, vertreten durch • Gewerkschaften | <ul style="list-style-type: none"> • die CAFOR (Vereinigung der regionalen Waldwirtschaftsverbände des Kantons Wallis) • Walliser Verband der Forstunternehmen • l'Union des Forestiers du Valais Romand • l'Association des Forestiers-bûcherons du Valais romand • den Oberwalliser Forstverein • Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais • syna die Gewerkschaften |
|--|--|

nach der paritätischen Sitzung vom 15. November 2007 und dem anschliessenden Entscheid der Lohnverhandlungen, folgende minimalen Löhne, Entschädigungen und Tarife für das Jahr 2008 bestimmt:

1. GRUNDLÖHNE

- 1.1 Die Teuerung beträgt per 30.11.2007 1.0 %, Index 114.3.
- 1.2 Die Minimallöhne haben gemäss unterzeichneten GAV verbindlichen Charakter.
- 1.3 Die Löhne 2008 werden in allen Lohnklassen 1 bis 6 durch eine Lohnerhöhung von 3% angepasst. Der Rechnungsfaktor für 2008 zur Berechnung des Stundenlohns beträgt 182.5.
- 1.4 Die Lohnkategorien gemäss Funktion und Verantwortung bleiben gleich definiert wie 2007, ausser Klasse 3, die gestrichen wird.
- 1.5 Die festgelegten Grundlöhne verstehen sich als Minimalansätze und sind für alle, dem GAV unterstellten Arbeitnehmer, anzuwenden.
- 1.6 Der berücksichtigte Arbeitsansatz beträgt 42 Std./Woche (Gemäss Art. 7 des GAV).

1.7 Die in der folgenden Tabelle festgelegten Grundlöhne sind Bruttostundenlöhne und Bruttomonatslöhne, welchen gemäss Artikel 19, Absatz 3 des GAV, der dreizehnte Monatslohn, die Treue- sowie andere Prämien und Zulagen zuzufügen sind.

2. TREUEPRÄMIEN

2.1 Eine zusätzliche Woche Ferien am zehnten Jahr im Betrieb.

2.2 Zwei zusätzliche Wochen Ferien am zwanzigsten Jahr im Betrieb.

2.3 Vier zusätzliche Wochen Ferien am dreissigsten Jahr im Betrieb.

2.4 Diese Prämien müssen im betroffenen Jahr als Ferien oder Lohn nach Wahl bezogen werden.

3. LOHNZUSCHLÄGE

3.1 Treueprämie : im Minimum Situation vom 31.12.2007.

3.2 13. Monatslohn : 8,33 %.

3.3 Prämie für Lehrmeister und Lehrlingsbetreuung : nach Abmachung, sofern nicht schon im Grundlohn berücksichtigt.

3.4 Ferien und Feiertage (auf Stundenlohn), gemäss Gesamtarbeitsvertrag :

- ab vollendeten 20. Altersjahr bis vollendeten 50. Altersjahr : 14.1 %

- bis vollendeten 20. Altersjahr und ab vollendeten 50. Altersjahr : 16.1 %

4. ENTSCHÄDIGUNGEN

4.1 Mittagessen ausserhalb Domizil : (ganztägige Abwesenheit) : Fr. 18.-

- Das Anrecht auf diese Entschädigung wird vom Betriebsleiter im Einvernehmen mit der Forstkommission bestimmt.

- Für Lehrlinge im Praktikum ausserhalb des Betriebes wird diese Entschädigung verdoppelt.

- Um den administrativen Aufwand zu vereinfachen wird als Variante folgende Globalentschädigung empfohlen :

GLOBALENTSCHÄDIGUNG :	290.- Fr./Mt.
	1.60 Fr./Std.

4.2. Entschädigung für private Fahrzeuge

- PW (inkl. normale geländegängige Fahrzeuge) mit oder ohne Transport von Mitarbeitern und Material	0.85 Fr./km
- grosse geländegängige Fahrzeuge, Kleinbus inkl. Transport von Mitarbeitern und Material	1.35 Fr./km
- Motorrad	0.30 Fr./km
- Motorfahrrad	0.20 Fr./km

4.3. Persönliche Schutzausrüstung
(gemäss Weisung der SUVA und Art. 5 und 6 des GAV)

5. ZULAGEN

5.1 Kinderzulagen : gemäss Kantonalem Gesetz von 2002

5.2 Haushaltszulagen : gemäss ortsüblichem Gebrauch

6. PRIVATE MASCHINEN UND SPEZIALFAHRZEUGE

(vom Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt)

Abmachungen pro Einzelfall; Richtlinien : Empfehlungen des Schweizerischen Waldwirtschaftsverbandes (FZ/Solothurn) Tarife des Verbandes Schweizerische Forstunternehmen, Tarife und Empfehlungen der regionalen Waldwirtschaftsverbände.

Qualifikation/Funktion	Mindest-Grundlohn für 2008	
	Fr./Std.	Fr./Monat
1 <u>DIPL. FÖRSTER</u> Revierförster und Betriebsleiter	36.55	6'673
2 <u>DIPL. FÖRSTER/</u> <u>DIPL. VORARBEITER</u> dem Revierförster oder Betriebsleiter unterstellt	31.15	5'678
3 <u>FORSTWART</u> ab dem fünften Jahr nach dem Erwerb des Fähigkeitsausweises oder gleichwertig, Spezialist, Maschinist, für Lehrlinge verantwortlich	29.10	5'315
4 <u>FORSTWART</u> das dritte und das vierte Jahr nach dem Erwerb des Fähigkeitsausweises	27.60	5'035
5 <u>FORSTWART</u> das erste und das zweite Jahr nach dem Erwerb des Fähigkeitsausweises <u>ARBEITER</u> ohne Lehrabschluss, mit mind. 5 Jahren Berufserfahrung	25.85	4'714
6 <u>HILFSARBEITER</u> ohne Lehrabschluss, mit wenig oder keiner Erfahrung	24.10	4'394

CAFOR

Walliser Verband der Forstunternehmen
Union des Forestiers du Valais Romand
Association des Forestiers-bûcherons du Valais Romand
Oberwalliser Forstverein
syna die Gewerkschaften
Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais