

## **Beschluss**

### **zur Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages des Kantons Wallis der Elektro- Installations- und des Freileitungsgewerbe sowie des Anhangs betreffend der Lohnvereinbarung**

vom 11. März 2009

---

#### ***Der Staatsrat des Kantons Wallis***

eingesehen das Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen;  
eingesehen den Artikel 7, Absatz 2 dieses Gesetzes;  
eingesehen den Art. 10 Abs. 1 Ziffer 10 des Ausführungsgesetzes zum Zivilgesetz vom 24. März 1998 betreffend die Bezeichnung der zuständigen Behörde für die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen;  
eingesehen den Antrag der den Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnenden Verbände;  
eingesehen die Veröffentlichung des Antrages auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung im Amtsblatt des Kantons Wallis Nr. 47 vom 21. November 2008, angezeigt im Schweizerischen Handelsamtsblatt;  
erwägend, dass gegen diesen Antrag keine Einsprachen erfolgten;  
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 Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages des Walliser Verbandes der Elektro- Installationsfirmen und des Freileitungsgewerbes sowie des Anhangs betreffend der Lohnvereinbarung wird allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der nicht fettgedruckten Bestimmungen im Amtsblatt des Kantons Wallis.

#### **Art. 2**

Der vorliegende Beschluss ist für das ganze Gebiet des Kantons Wallis anwendbar.

#### **Art. 3**

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle Elektroinstallationsunternehmen und die ständig oder gelegentlich in den genannten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer gemäß Lohnabkommen Art. 2, ungeachtet der Art der Entlohnung und für Betriebe aus anderen Branchen oder Privatpersonen, die für Drittpersonen elektrische Arbeiten ausführen, sei es selbst gelegentlich oder nebenbei, mit Ausnahme der Familienangehörigen des Betriebsinhabers, die höheren Kaderpersonen, das kaufmännische und technische Personal im Besitze eines Meistertitels oder eines Ingenieurdiploms sowie die Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung und der Inhaber eines eidgenössischen Diploms, die eine leitende Funktion ausüben

#### **Art. 4**

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

#### **Art. 5**

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. 6**

Die Abrechnungen der Kassen oder des Berufsbeitrages sind jährlich, insofern die Allgemeinverbindlichkeit besteht, der Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse zu unterbreiten. Diese Abrechnungen sind zusammen mit einem von einer anerkannten Revisionsstelle erstellten Bericht einzureichen. Die vorgenannte Dienststelle kann zudem die Einsicht weiterer Belege und zusätzliche Auskünfte verlangen.

#### **Art. 7**

Dieser Beschluss tritt mit seiner Genehmigung durch das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement und am ersten Mai 2009 nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft, mit Wirkung bis zum 31. Mai 2012.

So beschlossen im Staatsrat zu Sitten, den 11. März 2009

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

Der Staatskanzler: **Henri v. Roten**

<sup>1</sup>Genehmigt durch das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement am 22. April 2009

*Der Text des Gesamtarbeitsvertrages ist im Amtsblatt No 47 vom 21. November 2009 erschienen. Um diesen Text zu erhalten, müssen Sie sich an die Paritätische Berufskommission oder an die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse wenden.*

### **Gesamtarbeitsvertrag (GAV) 2008 – 2012 des Elektro-Installations-und Freileitungsgewerbes des Kantons Wallis**

vom 19. November 2007

---

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag wurde, gestützt auf den Landesgesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 2005 über die Arbeitsbedingungen im schweizerischen Elektro-Installationsgewerbe, abgeschlossen zwischen

Dem Walliser Verband der Elektro-Installationsfirmen (WVEI)  
einerseits und  
Les Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV-SYNA)  
der Gewerkschaft UNIA  
andererseits.

## I. ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

### Art. 1 Zweck

Der Vertrag bezweckt die gemeinsame Förderung des Elektro-Installations- und Freileitungsgewerbes sowie der Montageelektriker durch die Regulierung der Arbeitsbedingungen, die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens und eine dauerhafte und loyale Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

### Art. 2 Geltungsbereich

1. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachstehend GAV genannt) gilt für das gesamte Gebiet des Kantons Wallis.
2. Die Bedingungen dieses Vertrags gelten einerseits für alle Unternehmen des Elektro-Installations- und Freileitungsgewerbes, andererseits für sämtliche, gemäss Art. 2 des Lohnabkommens in den genannten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer, ungeachtet der Art ihrer Anstellung oder Entlohnung.
3. Der GAV gilt, was Entlohnung, Arbeitszeit und Vorpensionierung anbetrifft, ebenfalls für alle Personalverleih- und Temporärfirmen und deren Arbeitnehmer sowie für sämtliche ausländische Unternehmen und Arbeitnehmer, die im Kanton Wallis Arbeiten verrichten lassen oder ausführen.
4. Der GAV und das Lohnabkommen gelten ebenfalls für Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber, der seinen Sitz ausserhalb des Kantons hat, für die Ausführung von Arbeiten im Wallis beschäftigt werden.
5. Ebenso an die Einhaltung des GAV gebunden sind Betriebe aus anderen Branchen oder Privatpersonen, die für Drittpersonen regelmässig oder einmalig Berufsarbeiten ausführen.
6. Dem GAV hingegen nicht unterstellt sind Familienangehörige der Unternehmensführer, administratives und technisches Personal, Kaderleute (Meister- und/oder Ingenieurtitel) sowie Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung.
7. Ausgenommen vom GAV sind auch Inhaber eines eidgenössischen Fachausweises, insofern sie eine leitende Funktion ausüben.

### Art. 3 Zusammenarbeit der Vertragsparteien

1. Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Zusammenarbeit im Hinblick auf eine gemeinsame Förderung der Elektro-Installations- und Freileitungsbranche.
2. Sie erklären sich bereit, unlauteren Wettbewerb und Preisdumping zu bekämpfen und mit allen Mitteln ein gesundes und leistungsfähiges Gewerbe zu erhalten. Sie verpflichten sich ferner die beruflichen Aus- und Weiterbildung zu fördern zwecks Schaffung eines hohen allgemeinen Qualitäts- und Bildungsstandards in der Branche.
3. Im beidseitigen Einvernehmen können gemeinsame statistische Lohnerhebungen vorgenommen werden. Dabei sind die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtet, der beauftragten Kommission wahrheitsgetreue und vollständige Angaben zu machen. Die Kommission kann die erhaltenen Auskünfte kontrollieren oder kontrollieren lassen.

## II. ANSTELLUNG UND KÜNDIGUNG

### Art. 4 Probezeit – Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der erste Monat nach Stellenantritt gilt als Probezeit. Mittels schriftlicher Vereinbarung der Parteien kann die Probezeit der Berufskategorien 4 und 5 auf maximal zwei Monate verlängert werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit innerhalb einer Frist von sieben Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.
2. Während des ersten Dienstjahres kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat aufgelöst werden, vom zweiten bis neunten Dienstjahr beträgt die Frist zwei, anschliessend drei Monate.
3. **Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.** Der Kündigende muss die Kündigung begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

### Art. 5 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 nach Ermessen des Richters Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

### Art. 6 Kündigungsbeschränkungen für den Arbeitgeber

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
  - a) währenddem der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivilschutz- oder zivilen Ersatzdienst leistet, sowie, sofern der Dienst mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
  - b) **während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 90 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr während 180 Tagen; ab dem sechsten bis zum 8. Dienstjahr 360 Tage und ab dem neunten Dienstjahr 720 Tage;**
  - c) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 90 Tagen, ab dem zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr während 180 Tagen; ab dem sechsten Dienstjahr während 720 Tagen;
  - d) während der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;
  - e) 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 in Abs. 1 festgesetzten Sperrfristen 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 fortgesetzt.
3. Der Arbeitgeber kann den Bezug der Ferien während der Kündigungsfrist nicht verlangen, wenn die Kündigungsfrist weniger als drei Monate beträgt.

#### Art. 7 Kündigungsbeschränkungen für den 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 Art. 6 angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.
2. Art. 6 Abs. 2 ist entsprechend anwendbar.

### III PFLICHTEN UND HAFTUNG VON ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER (ALLGEMEINE PFLICHTEN)

#### Art. 8 Pflichten und Haftung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet:

- a) den Arbeitnehmer korrekt zu behandeln, ihm bei der Arbeitszuweisung klare und genaue Angaben zu erteilen und die Aufträge mit Rücksicht auf seine beruflichen Fähigkeiten und seine Stellung im Betrieb zu verteilen;
- b) dem Arbeitnehmer das erforderliche Material, das geeignete Werkzeug und die notwendigen Unterlagen rechtzeitig und in gutem Zustand abzugeben. Das Werkzeug ist in einem Inventarverzeichnis anzuführen und muss unter Verschluss gehalten werden können;
- c) dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu bieten, innerhalb der ordentlichen Arbeitszeit Werkzeug und Arbeitsplatz instand zu halten und vom Arbeitnehmer gemeldete Schäden und Mängel am Werkzeug so rasch wie möglich zu beheben;
- d) eine Werkstappothek mit in gutem Zustand befindlichem Verbandmaterial zur Verfügung zu halten;
- e) alle erforderlichen Massnahmen zum Schutze der Arbeitnehmer zu ergreifen.
- f) Bei unerlaubten Arbeitsabsenzen darf der Arbeitgeber entsprechende Lohnabzüge vornehmen.

#### Art. 9

##### 1. Pflichten und Haftung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet:

- a) die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und fachgemäss auszuführen;
  - b) die von ihm schlecht oder vorschriftswidrig ausgeführten Arbeiten auf eigene Kosten auszubessern, wenn eigenes Verschulden oder Nachlässigkeit vorliegen;
  - c) die ihm anvertrauten Maschinen sowie Werkzeug und Material fachgerecht und sorgfältig zu behandeln und allfällige Schäden sofort dem Arbeitgeber zu melden;
  - d) sich gegenüber allen, mit denen er berufsmässig in Kontakt kommt, korrekt und anständig zu verhalten und jedes Benehmen zu unterlassen, das den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Beschwerden geben könnte;
  - e) Rauchen und Konsum von alkoholischen Getränken auf Verlangen seines Vorgesetzten aus gesundheitlichen und sicherheitstechnischen Gründen während der Arbeitszeit zu unterlassen;
  - f) bei Arbeitsverhinderung sofort den Arbeitgeber zu benachrichtigen;
  - g) die Arbeitszeit strikt einzuhalten.
2. Arbeitssicherheit
    - a) Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichten sich, sämtliche Vorschriften der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) zu befolgen.
    - b) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle vom Unternehmen vorgeschriebenen Sicherheitsvorschriften zu befolgen.
    - c) Die Partei, welche die unter Abs. 2 aufgeführten Vorschriften missachtet, hat mit Sanktionen des Arbeitgebers zu rechnen.

#### Art. 10 Verbot der Schwarzarbeit

1. Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, in seiner Freizeit und während seiner Ferien für Drittpersonen entlohnte oder nicht-entlohnte Berufsarbeit zu leisten, wenn diese gegen die Interessen des Arbeitgebers verstösst.
2. Verstösst ein Arbeitnehmer wiederholt und/ oder in schwerwiegendem Masse gegen das unter Abs. 1 beschriebene Verbot, so liefert er damit seinem Arbeitgeber einen wichtigen Grund, ihm fristlos zu kündigen.
3. Der Arbeitnehmer, der gegen das Verbot der Schwarzarbeit verstösst, wird in Anwendung von Art. 42 mit einer Busse bestraft. Die Busse wird vom Lohn abgezogen und der Betrag geht zu Gunsten des paritätischen Fonds.
4. Ein Arbeitgeber, der wissentlich Schwarzarbeit ausführen lässt oder begünstigt, kann im Sinne von Art. 42 des vorliegenden Vertrages mit einer Verwarnung oder Busse bestraft werden.
5. Kontrollen zur Aufdeckung von Schwarzarbeit fallen in den Kompetenzbereich der Paritätischen Berufskommission, die diese Aufgabe der Kantonalen Beschäftigungsinspektion (KBI) übertragen kann.

### IV. ARBEITSZEIT

#### Art. 11 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 ½ Stunden.
2. Die Arbeitszeit darf um fünf Stunden pro Woche, ohne Zuschlag von 25 %, verlängert werden, sofern die wöchentliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt eingehalten wird.
3. Hingegen können Überstunden, die bis zum 31. Dezember nicht kompensiert worden sind, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer in den zwei folgenden Monaten bezahlt oder durch einen Urlaub gleicher Dauer ausgeglichen werden.
4. Verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz oder dessen vorzeitiges Verlassen werden abgezogen.

5. Die Morgenpause ist auf eine Viertelstunde beschränkt und findet zwischen 09:00 und 09:15 Uhr statt.
6. Die Pause wird nicht bezahlt.
7. In zwingenden Fällen kann die Paritätische Berufskommission den Firmen eine vorübergehende tägliche Arbeitszeitverkürzung gestatten, und zwar ohne Lohnausgleich. Gesuche dieser Art müssen mindestens 15 Tage im Voraus und schriftlich begründet an die Kommission gerichtet werden.

## V. BEZAHLTE FERIEN UND FEIERTAGE

### Art. 12 Ferien

1. Die Arbeitnehmer haben jährlich Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:
  - Ab dem erfüllten 20. Altersjahr bis zum 56. Altersjahr, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 25 bezahlte Ferientage.
  - Ab dem 1. Januar des 57. Altersjahres hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 30 bezahlte Ferientage.
  - Junge Arbeitnehmer haben bis zum Ende des Jahres, in dem sie das 20. Altersjahr erreichen, ebenfalls Anspruch auf 25 bezahlte Ferientage.
2. Die Arbeitnehmer, die in den der "Beruflichen Sozialeinrichtungen (BSE)" angeschlossenen Unternehmen arbeiten, werden nach folgender Tabelle entschädigt:
  - 25 Tage bezahlte Ferien = Pauschalentschädigung von 11,30 % des Bruttogrundlohnes (effektive Arbeitsstunden)
  - 30 Tage bezahlte Ferien = Pauschalentschädigung von 13,85 % des Bruttogrundlohnes (effektive Arbeitsstunden)
3. Für Arbeitnehmer aus anderen Unternehmen gelten folgende Regeln:
  - a) Eine Woche Ferien gibt Anspruch auf den Lohn, der einer normalen Arbeitswoche entspricht.
  - b) Kann der Arbeitnehmer im Laufe eines Dienstjahres während mehr als zwei Monaten nicht arbeiten, kann der Arbeitgeber die Ferienzeit um einen Zwölftel für den dritten Monat ständiger Absenz und die Folgenden vermindern. Die obligatorischen Wiederholungskurse gelten nicht als Unterbruch.
  - c) Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder austretende Arbeitnehmer erhalten für das Eintritts- bzw. Austrittsjahr Ferien im Verhältnis zur Dauer des Dienstverhältnisses im betreffenden Jahr.
  - d) Kündigt der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag, kann er seine Ferien während der Kündigungszeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers beziehen. Kündigt der Arbeitgeber den Vertrag, so darf der Arbeitnehmer seine restlichen Ferientage während der Kündigungszeit beziehen. Die Ferien, die während der Kündigungszeit nicht bezogen werden können, werden ausbezahlt.
4. In der Regel müssen die Ferien ohne Unterbruch im laufenden Kalenderjahr bezogen werden, spätestens aber im folgenden Jahr. Für alle Arbeitnehmer bedeutet dies mindestens zwei aufeinanderfolgende Wochen. Der Arbeitnehmer muss sich zeitig mit dem Arbeitgeber absprechen und das Datum der Ferien festlegen.
5. Arbeitslose Tage dürfen nicht in Ferientage umgewandelt werden.
6. Bezahlte Feiertage gelten nicht als Ferientage.

### Art. 13 Bezahlte Feiertage

1. Für jeden der nachfolgenden Feiertage, insofern sie nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf seinen Lohn: Neujahr, Josefstag, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis sowie der Weihnachtstag.
2. Arbeitnehmer, die in den, den "Beruflichen Sozialeinrichtungen (BSE)" angeschlossenen, Betrieben arbeiten, haben Anspruch auf eine Pauschalentschädigung für Feiertage, die 3 % des Bruttogrundlohnes (effektiv gearbeitete Stunden) entspricht.
3. Für die Arbeitnehmer der anderen Unternehmen entspricht die Tagesentschädigung einem Lohn von 8,3 Stunden.

### Art. 14 Ferienkasse

1. Die angemessene Kompensation der Entschädigungen für Ferien und Feiertage obliegt der eigens zu diesem Zweck eingerichteten Ferienkasse mit Sitz in Sitten, bei der alle Unternehmen des Kantons Wallis abrechnen müssen.
2. Der Arbeitgeber überweist an diese Kasse jeden Monat einen durch die Kasse festgelegten und in Prozenten des Bruttogrundlohnes aller Arbeitnehmer ausgedrückten Betrag.
3. Für alles Übrige gilt das Kassenreglement, das die Anwendungsmodalitäten der vorliegenden Bestimmungen festhält.
4. In den Unternehmen im Oberwallis, die nicht den „Caisses de prévoyance sociale des installateurs-électriciens“ in Sitten angeschlossen sind, werden die Entschädigungen für Ferien und Feiertage im Vorfeld direkt vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ausbezahlt.

### Art. 15 Unbezahlte Feiertage

Im gegenseitigen Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann der 1. Mai als ganz oder teilweise arbeitsfreier Tag gelten. Die deswegen ausgefallenen Stunden werden innert zwei Wochen nachgeholt.

## VI. LOHNKLASSEN, MINDESTLÖHNE, ZUSCHLÄGE UND ZULAGEN BEI AUSWÄRTIGER ARBEIT

### Art. 16 Lohnklassen

Die Arbeitnehmer werden in folgende Lohnkategorien eingeteilt:

**Klasse 1: Freileitungsmonteur (ohne Lehre) und Hilfsmonteur**

**Klasse 2: Montage-Elektriker**

**Klasse 3: Elektroinstallateur / Elektromonteur / Spezialist für Telekommunikation und MSR (Telematiker)**

**Klasse 4: Spezialmonteur**

Elektroinstallateur /Elektromonteur mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), der mit Erfolg die von der WVe organisierte Prüfung als Spezialmonteur bestanden hat, oder qualifizierter Arbeitnehmer, der als solcher von seinem Arbeitgeber anerkannt ist.

2 Jahre praktische Erfahrung werden vorausgesetzt

**Klasse 5: Leitender Monteur**

Spezialmonteur, der mit Erfolg die von der WVe organisierte Prüfung als Leitender Monteur bestanden hat, oder qualifizierter Arbeitnehmer, der als solcher von seinem Arbeitgeber anerkannt ist.

**3 Jahre praktische Erfahrung werden vorausgesetzt.**

#### **Art. 17 Festlegung des Lohns**

1. Der Lohn wird vor Dienstantritt in gegenseitigem Einvernehmen vereinbart.
2. Jedes Jahr passen die Vertragsparteien die Reallöhne an und setzen die Mindestlöhne fest. **Diese sind Gegenstand eines Lohnabkommens, das fester Bestandteil des vorliegenden Vertrages ist.**
3. Jedes Unternehmen bestimmt frei, welche Arbeitnehmer im Monatslohnverhältnis angestellt werden.
4. Weist ein Arbeitnehmer aus irgendeinem Grund ungenügende Leistungen auf oder ist er in eine nicht seinen beruflichen Fähigkeiten entsprechende Lohnklasse eingeteilt worden, so kann der Arbeitgeber bei der Paritätischen Berufskommission (PBK) einen Antrag um Sonderregelung für den Lohn stellen. Es ist nicht statthaft, sich auf den vorliegenden Vertrag zu berufen, um Einkommen auf die im GAV festgelegten Mindestlöhne herunterzusetzen.
5. Vorbehalten bleiben Fälle, in denen ein Arbeitnehmer ein Taggeld oder eine Rente einer Versicherung bezieht; in solchen Fällen einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Lohn. Eine solche Einigung muss der Paritätischen Berufskommission schriftlich unterbreitet werden.

#### **Art. 18 13. Monatslohn**

1. **Am Ende des Jahres hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen 13. Monatslohn.**
2. **Der 13. Monatslohn entspricht 8,33 % des AHV-Lohns.**
3. **Der 13. Monatslohn gibt keinerlei Anspruch auf Zusatzleistungen des Arbeitgebers oder der Sozialkassen.** Auf den 13. Monatslohn werden von den Sozialkassen keine Beiträge erhoben. Vorbehalten bleiben gesetzliche oder reglementarische Bestimmungen.
4. **Der 13. Monatslohn wird im Dezember oder spätestens anteilmässig mit dem letzten Lohn ausgezahlt.**

#### **Art. 19 Überstundenzuschläge**

1. **Samstags- und Sonntagsarbeit ist untersagt.**  
Es dürfen nur in dringenden Fällen Abend-, Nacht- und Samstagsarbeit geleistet werden und nur auf Voranzeige an die engere Paritätische Berufskommission, die ermächtigt ist, eine Arbeiterlaubnis zu erteilen. Vorbehalten bleibt Art. 19 ArG.
2. **Als Überstunden gelten die Stunden, die zwischen 06:00 und 23:00 Uhr geleistet werden und die die in Art. 11 Abs. 1 des vorliegenden Vertrages festgelegte wöchentliche Arbeitszeit übersteigen.**
3. **Lohnzuschläge:**
  - a) 25 % für Überstunden zwischen 06:00 und 23:00 Uhr;
  - b) 25 % für Überstundenabendarbeit an Werktagen zwischen 18:00 und 23:00 Uhr und unter Voraussetzung, dass die tägliche Arbeitszeit (8,3 Std.) oder die wöchentliche Arbeitszeit (41 ½ Std.) gemäss Art. 11 Abs. 1 des vorliegenden Vertrages nicht überschritten wird.
  - c) 50 % für Arbeit an Werktagen zwischen 23:00 und 06:00 Uhr sowie für Arbeit an Sonn- und Feiertagen.

#### **Art. 20 Zulagen bei auswärtiger Arbeit**

1. **Benützt der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers sein eigenes Fahrrad, so erhält er dafür gemäss Vereinbarung eine Entschädigung von Fr. 16.-- pro Monat.**
2. **Benützt der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers für Dienstfahrten sein Privatfahrzeug, so hat er Anrecht auf eine Vergütung von 65 Rp/ km. In dieser Pauschalentschädigung sind alle Unkosten und Versicherungen inbegriffen.** Der Arbeiter ist angehalten, eine unbegrenzte Haftpflichtversicherung und eine Versicherung für Mitfahrer abzuschliessen. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist er gehalten, Arbeitnehmer und Material mitzuführen und sein Fahrzeug mit einem Gepäckträger auszurüsten.
3. **Liegt die Baustelle über 8 km von der Werkstatt oder vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt, so vergütet ihm der Arbeitgeber Fr. 16.-- für das Mittagessen. Kehrt der Arbeitnehmer von einer entfernten Baustelle täglich zurück, so sind ihm nebst der Mittagzulage auch die Transportkosten zu vergüten, wobei die Fahrzeit zum normalen Lohntarif zu bezahlen ist.**
4. **Muss der Arbeitnehmer auswärts übernachten, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm angemessene Verpflegung und Unterkunft zu bezahlen und zwar auch für Sonn- und Feiertage.**
5. **Der Arbeitnehmer kann jeden zweiten Sonntag auf Kosten des Arbeitgebers nach Hause fahren; die Rückfahrt zum Arbeitsplatz gilt dabei als Arbeitszeit.**
6. Bei aussergewöhnlichen Bedingungen, wie etwa der Arbeit in Ortschaften mit hohen Pensionspreisen, in Fremdenverkehrsorten usw. können besondere Abmachungen getroffen werden.

#### **Art. 21 Lohnzahlung**

**Der Lohn wird dem Arbeitnehmer spätestens am fünften Werktag nach Monatsende eigenhändig ausgezahlt oder auf ein Lohnkonto überwiesen. Es ist eine detaillierte Abrechnung beizulegen. Der Arbeitnehmer hat den Betrag auf seine Richtigkeit hin zu prüfen. Liegen Unstimmigkeiten vor, hat er den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich zu benachrichtigen.**

### **VII. FAMILIENZULAGEN UND ABSENZENENTSCHÄDIGUNGEN**

#### **Art. 22 Familienzulagen**

Jeder Arbeitnehmer, der dem vorliegenden Vertrag unterstellt ist, erhält Familienzulagen gemäss dem einschlägigen kantonalen Gesetz und den Kassenreglementen.

#### **Art. 23 Absenzenentschädigungen**

1. **Der Arbeitnehmer hat den Anspruch auf folgende Absenzenentschädigungen in der Höhe des Erwerbsausfalls:**
  - a) zwei Tagesentschädigungen bei Heirat;
  - b) eine Tagesentschädigung bei der Geburt eines Kindes;
  - c) drei Tagesentschädigungen bei Tod des Ehepartners, eines Kindes, der Geschwister, der Eltern oder der Schwiegereltern;
  - d) eine Tagesentschädigung bei Tod der Grosseltern, eines Schwiegersohnes oder einer Schwiegertochter;

- e) eine halbe Tagesentschädigung bei Teilnahme an der jährlichen Militärinspektion, sofern der Arbeitnehmer an diesem Tag arbeitet. Ist der Inspektionsort so weit entfernt, dass es dem Arbeitnehmer unmöglich ist, zur Arbeit zu erscheinen, hat er Anspruch auf eine entsprechende Entschädigung;
  - f) eine Tagesentschädigung bei der militärischen Aushebung;
  - g) eine Tagesentschädigung bei Wohnungswechsel, jedoch höchstens einmal pro Kalenderjahr.
2. Die Tagesentschädigung entspricht dem Lohn für 8,3 Stunden.
3. Die Absenzenentschädigungen werden dem Arbeitnehmer bei Vorweisung eines Beleges (Heiratsurkunde, Geburtsschein, Todesschein usw.) ausgerichtet. Diese Entschädigungen werden von den anerkannten Sozialkassen gemäss Kassenreglement ausbezahlt.

## VIII. ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR MILITÄR- UND ZIVILSCHUTZ- UND ZIVILEN ERSATZDIENST SOWIE FÜR DIE AUSÜBUNG EINES ÖFFENTLICHEN AMTES

### Art. 24 Militärdienst

#### Zivilschutzdienst und ziviler Ersatzdienst

#### Ausübung eines öffentlichen Amtes

1. Sofern das Arbeitsverhältnis seit mehr als drei Monaten besteht oder auf mehr als drei Monate abgeschlossen wurde, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Entschädigungen:
  - a) während der Rekrutenschule als Rekrut:
    - Ledige ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes
    - Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes
  - b) während anderer obligatorischer Militärdienstperioden bis zu 30 Tagen 100 % des Lohnes
  - c) während anderer länger dauernder Militärdienstleistungen ab dem 31. Tag
    - Ledige ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes
    - Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes
2. Der Zivilschutzdienst und der zivile Ersatzdienst sind dem Militärdienst gleichgesetzt.
3. Der Arbeitnehmer hat bei Arbeitsverhinderung infolge Ausübung eines öffentlichen Amtes Anrecht auf Entschädigung für den Lohnausfall. Diese Entschädigung wird aber nur auf eine beschränkte Dauer von höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr unter Abzug allfälliger Sitzungsgelder und Entschädigungen für diese Tätigkeit ausgerichtet. Vorbehalten bleiben weiterreichende Verpflichtungen des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR.
4. Diese Entschädigungen werden von den anerkannten Sozialkassen gemäss den in den Kassenreglementen enthaltenen Bestimmungen übernommen.

## IX. VERSICHERUNGEN

### Art. 25 Unfallversicherung

1. Jeder Arbeitnehmer ist gemäss den Bestimmungen der einschlägigen Bundesgesetzgebung (UVG) zu versichern.
2. Der Arbeitnehmer übernimmt die Prämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung.
3. Wird eine Unfall oder eine Berufskrankheit von der SUVA anerkannt, so hat der Arbeitnehmer für den Unfalltag und die beiden darauffolgenden Tage Anspruch auf 80 % des ausgefallenen Lohnes. Vorbehalten bleiben gleichwertige oder weiterreichende Bestimmungen der Reglemente der unter Art. 29 aufgeführten Sozialkassen.

### Art. 26 Krankenversicherung

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer in einer Kollektivversicherung für ein Taggeld im Falle von krankheitsbedingter Abwesenheit zu versichern. Mit dem Einverständnis der Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber diese für die Krankenpflegeversicherung bei der beruflichen Kasse anschliessen.
2. Die Bedingungen der Taggeldversicherung müssen den nachfolgenden Voraussetzungen entsprechen:
  - Versicherungsbeginn am Tag, an dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit aufnimmt oder hätte aufnehmen sollen.
  - Für jede Absenz, die zwei Tage überschreitet, hat der Arbeitnehmer ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.
  - Die beiden ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit werden nicht entschädigt.
  - Der Arbeitgeber kann eine Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub bis zum 30. Tag abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er ab dem 1. Tag 80 % des Lohnes zu entrichten.
  - Die Taggelder müssen für eine oder mehrere Krankheiten während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen entrichtet werden.
  - Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird ein proportional reduziertes Taggeld ausgerichtet, und zwar bis zum Betrag, der 720 vollen Taggeldern entspricht. Der Versicherungsschutz wird für die verbleibende Arbeitsfähigkeit aufrechterhalten.
  - Das Taggeld entspricht 80 % des entgangenen Bruttolohnes. Es wird auf der Grundlage des durchschnittlichen Stundenlohnes ermittelt, der während den 12 Arbeitswochen vor der Krankheit erzielt wurde, ausgehend von der normalen Arbeitszeit gemäss GAV.
  - Wenn ein Versicherter aus der Kollektivversicherung austreten muss, hat er innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab Erhalt der schriftlichen Benachrichtigung durch die Kasse die Möglichkeit, in die Einzelversicherung überzutreten.
3. Die Leistungen der Taggeldversicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Art. 324a und 324b OR.
4. Die Bedingungen der Krankenpflegeversicherung müssen im Einklang mit den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG) stehen und die Zusatzleistungen enthalten, die im unter Abs. 7 vorgesehenen Reglement enthalten sind.
  - Die Zusatzleistungen werden auch bei Unfall gewährt;

- Der Arbeitnehmer, der aus einem dem Kollektivvertrag angeschlossenen Betrieb ausscheidet, kann so lange bei der beruflichen Versicherung angeschlossen bleiben, wie er die Leistungen einer Sozialversicherung bezieht und er nicht bei einer anderen Krankenversicherung angeschlossen ist.
- 5. Der Arbeitgeber kann nicht zu Verantwortung gezogen werden, wenn die Leistungen des im unter Abs. 7 eingeführten Reglements einem Arbeitnehmer nicht gewährt werden, der eigens beschlossen hat, der beruflichen Krankenversicherung nicht beizutreten.
- 6. Der Arbeitgeber überweist die vollen Prämien an die berufliche Krankenversicherung. Die Prämie für die Krankenpflegeversicherung ist vollständig durch den Arbeitnehmer zu übernehmen. **Was die Prämie für die Taggeldversicherung betrifft, übernimmt der Arbeitnehmer einen Drittel, der Arbeitgeber zwei Drittel.** Die Prämie der Arbeitnehmer wird jeden Monat vom Lohn abgezogen.
- 7. Die Anwendungsmodalitäten der vorangehenden Bestimmungen werden in einem Reglement, das integraler Bestandteil des vorliegenden Vertrages ist, eingehend geregelt.

#### Art. 27 Berufliche Vorsorge

Sämtliche dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer müssen einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sein, deren Leistungen gleichwertig oder höher sind als jene der beruflichen Vorsorgekasse.

#### Art. 28 Berufliche Vorpensionierung

1. Alle Arbeitnehmer müssen einer Vorpensionierungskasse angeschlossen sein, deren Leistungen gleich oder höher sind als jene der beruflichen Vorpensionierungskasse (RETAVAL) und die Gegenstand eines separaten Abkommens sind.
2. Der Beitrag wird hälftig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt. Er wird in Prozenten des AHV-pflichtigen Lohnes ausgedrückt.
3. Das Vorpensionierungssystem privater Stiftungen muss auf dem Solidaritätsprinzip zwischen den verschiedenen Altersklassen aufgebaut sein. Gemäss diesem Prinzip bezahlt ein älterer Versicherter nicht mehr für seine gesamte berufliche Vorpensionierung als ein junger.
4. Wenn der Beitrag an eine private Vorpensionierungseinrichtung höher ist als der ordentliche Beitrag an die Vorpensionierungskasse RETAVAL, darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als die Hälfte der ordentlichen Prämie vom Lohn abgezogen werden.

### X. SPEZIELLE ENTSCHÄDIGUNGEN

#### Art. 29 Lohnfortzahlung bei Tod eines Arbeitnehmers

1. Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.
2. Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und bei fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehepartner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.
3. Die erwähnte Entschädigung wird von den anerkannten Sozialkassen gemäss den in deren Reglementen festgehaltenen Bestimmungen übernommen.

### XI. SONDERFÄLLE

#### Art. 30 Bestimmungen betreffend Temporärbeschäftigung von Studenten

1. Für die Löhne der Studenten, die während der Schulferien für eine Dauer von höchstens zwei Monaten als Arbeitnehmer beschäftigt werden, besteht keine Beitragspflicht an die Ferienkasse, die Militärkasse, an die Krankenversicherung sowie an die Pensionskasse und die Vorpensionierungskasse. Sie unterstehen auch nicht den Beiträgen gemäss Art. 41.
2. Die von diesen Ausnahmen betroffenen Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Leistungen der unter Abs. 1 erwähnten Kassen und Versicherungen.
3. Der Lohn wird zwischen den Parteien vereinbart.
4. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge.

#### Art. 31 Ins Ausland entsandte Arbeitnehmer

1. **Um den besonderen Umständen Rechnung zu tragen, die sich aus einer Anstellung im Ausland ergeben, können die Betriebe und die Arbeitnehmer durch schriftliche Abmachung von den Bestimmungen des vorliegenden Vertrages abweichen, insbesondere was die Arbeitszeit und die Bezahlung von Überstunden betrifft, unter der Voraussetzung, dass die lokalen Mindest-Arbeitsbedingungen eingehalten werden.**
2. **Der Vertrag darf kein Recht der Arbeitnehmer auf dem Gebiet der Sozialversicherungen verletzen.**
3. **Falls sich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezüglich von diesem Vertrag abweichender Klauseln Streitigkeiten ergeben sollten, tritt die Paritätische Berufskommission als Einigungs- und Schiedsgerichtsinstanz auf.**

### XII. FRIEDENSPFLICHT UND GEMEINSAME DURCHFÜHRUNG DES VERTRAGES

#### Art. 32 Friedenspflicht

1. Die vertragschliessenden Verbände, **Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichten sich zur absoluten Friedenspflicht. Sie verzichten demnach auf jegliche Kampfmassnahme** wie Streiks, Aussperrungen, usw.
2. Ferner verpflichten sich die vertragschliessenden Verbände, während der Geltungsdauer des Vertrages und während drei Monaten nach dessen Ablauf jegliche Pressepolemik über die Vertragsverhandlungen oder über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu unterlassen.

#### Art. 33 Gemeinsame Durchführung

Gemäss Art. 357b OR können die Vertragsparteien von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Einhaltung des vorliegenden Vertrages 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.



#### Art. 34 Beitritt Dritter zum Vertrag

Den vertragschliessenden Verbänden nicht angehörende Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich dem GAV (gemäss Artikel 356b OR) mittels Unterzeichnung der Beitrittserklärung anschliessen. Damit verpflichten sie sich notabene zur Entrichtung der Beiträge. Die zwischen den Vertragsparteien getroffenen Vereinbarungen sowie die Beschlüsse der Paritätischen Berufskommission werden ihnen dann schriftlich weitergeleitet und sind für sie in der Folge verbindlich.

### XIII. PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION

#### Art. 35 Schaffung

1. Die Paritätische Berufskommission (nachfolgend PBK genannt) setzt sich aus je vier Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen.
2. Die PBK wählt jedes Jahr einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten. Ist der Präsident ein Arbeitgeber, muss der Vizepräsident ein Arbeitnehmer sein und umgekehrt.
3. Das Sekretariat der PBK wird vom Walliser Handwerkerverband geführt.
4. Die PBK wird kollektiv durch den Präsidenten oder den Vizepräsidenten und den Sekretär vertreten.
5. Die PBK überträgt einen Teil ihrer Befugnisse an die engere Paritätische Kommission, die sich aus zwei Vertretern der Arbeitgeber und zwei Vertretern der Arbeitnehmer (Art. 39) sowie dem Sekretär der PBK (beratende Stimme), zusammensetzt.

#### Art. 36 Organisation

1. In der Regel tritt die PBK einmal jährlich zusammen sowie jedes Mal, wenn einer der vertragschliessenden Verbände dazu einen schriftlich begründeten Antrag an den Präsidenten richtet. Die Sitzungen sind innert nützlicher Frist einzuberufen. In dringenden Fällen kann die Einberufung telefonisch, per Fax oder E-Mail erfolgen.
2. Die Sekretäre der Vertragsparteien, die aber nicht Kommissionsmitglieder sind, können den Sitzungen der PBK 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 PBK 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 eine beratende Stimme. Bei Stimmengleichheit wird der Diskussionsgegenstand für die nächste Kommissions Sitzung erneut auf die Traktandenliste gesetzt oder gestrichen. Die Kommissionsmitglieder sind verpflichtet, über sämtliche Angelegenheiten, über die sie bei der Ausübung ihres Amtes Kenntnis erhalten, Stillschweigen zu bewahren.
4. Die Ausgaben der PBK werden durch die Vollzugskostenbeiträge (Art. 41) und durch die Konventionalstrafen (Art. 42) gedeckt.
5. Die Sekretariatsarbeiten der PBK werden durch den Sekretär besorgt. Der Sekretär lädt im Einvernehmen mit dem Präsidenten zu den Kommissionsitzungen 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. 37 Aufgaben und Zuständigkeiten der PBK

Der PBK 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 zugestandene bezahlte Ferientage zu gewähren;
- c) sie überwacht die Verwaltung der Kasse der PBK;
- d) sie stellt sicher, dass die Revision der Jahresrechnung von Vertretern der Arbeitnehmer durchgeführt wird, solange die Verwaltung der Kasse durch den Arbeitgeberverband erfolgt;
- e) sie überwacht die auf der Basis des vorliegenden Vertrages geschaffenen Sozialeinrichtungen;
- f) sie zieht die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 41) ein und verwaltet sie;
- g) sie verhängt Sanktionen und Konventionalstrafen (Art. 42), zieht diese ein - notfalls auch auf gerichtlichem Weg - und ist zuständig für deren Verwaltung;
- h) sie tritt als Schlichtungsstelle bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf;
- i) sie fördert die berufliche Ausbildung und finanziert Weiterbildungskurse;
- j) sie ergreift alle zur Verteidigung der Berufsinteressen notwendigen Massnahmen;
- k) sie ist zuständig für die Bewilligungen im Sinne von Art. 11, 17 und 19 des vorliegenden Vertrages.

Der Arbeitgeber unterstützt die Mandatsausübung der Kommissionsmitglieder und gewährt die dafür notwendigen freien Tage. Den Arbeitnehmervertretern darf wegen ihrer Tätigkeit in der Paritätischen Berufskommission weder gekündigt, noch dürfen sie in sonst einer Art und Weise benachteiligt werden.

#### Art. 38 Aufgaben und Zuständigkeiten der engeren PBK

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

- a) die Beilegung von Einzel- und Kollektivstreitigkeiten in einem Betrieb
  - durch Schlichtungsversuche
  - durch Beschlussfassung in erster Instanz
- b) die Durchführung von Kontrollen in den dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Betrieben
- c) die Erledigung von Aufgaben gemäss Art. 11, 17, 19 und 33 des vorliegenden Vertrages.

### XIV. BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN

#### Art. 39 Schlichtungsverfahren

1. Sämtliche Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezüglich der Arbeitsbedingungen im Allgemeinen und der Anwendung dieses Vertrages 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.
2. Scheitern die Einigungsbemühungen, benachrichtigt die engere PBK die Parteien schriftlich und fordert sie auf, den Fall dem zuständigen Amt zu unterbreiten.

Art. 40 Einhaltung des Vertrages und Streitigkeiten zwischen den Verbänden.

1. Die vertragschliessenden 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.

## **XV. VOLLZUGSKOSTEN- UND WEITERBILDUNGSBEITRÄGE KONVENTIONALSTRAFEN/ FINANZGARANTIE**

Art. 41 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge

1. Von jedem Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird folgender jährlicher Beitrag an die Vollzugs- und Weiterbildungskosten erhoben:
  - a) Arbeitgeber: Fr. 150.-- + 0,3 % der im Vorjahr ausbezahlten Lohnsumme, höchstens aber Fr. 3 000.--
  - b) Arbeitnehmer: 0,5 % des Bruttolohnes
2. Der Beitrag der Mitglieder der Vertragsparteien ist im ordentlichen Jahresbeitrag der Verbände mitinbegriffen.
3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Beitrag jeweils bis spätestens am 30. Juni des laufenden Jahres zu entrichten. Die Arbeitnehmerbeiträge werden direkt vom Lohn abgezogen und an den paritätischen Fonds überwiesen.
4. Die Beiträge werden wie folgt verwendet:
  - a) als Erstes zur Deckung der Kosten des Vollzugs dieses Vertrages;
  - b) dann zur beruflichen Weiterbildung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wobei Nicht-Mitglieder gleich behandelt werden müssen wie die Mitglieder der Vertragsverbände.
5. Die Kasse der Paritätischen Berufskommission wird vom Walliser Handwerkerverband in Sitten geführt. Dieser unterbreitet der PBK jährlich einen Finanzbericht.

Art. 42 Konventionalstrafen

1. **Jeder Arbeitgeber und jeder Arbeitnehmer, der den vorliegenden Vertrag verletzt, kann verwarnt oder mit einer Busse belegt werden. Diese beträgt höchstens Fr. 10 000.-- für den Arbeitnehmer; für den Arbeitgeber kann sie sich bis zum Betrag der geschuldeten Leistungen belaufen.**
2. **Bei einer Verletzung der Bestimmungen betreffend das Verbot der Samstags- und Schwarzarbeit kann der Arbeitnehmer verwarnt oder mit einer Busse bis zu Fr. 500.-- pro Übertretung belegt werden; der Arbeitgeber kann verwarnt oder mit einer Busse von Fr. 1 000.-- pro beschäftigten Arbeitnehmer und pro Übertretung belegt werden.**
3. **Die Bussen und die Verfahrenskosten sind innerhalb von 30 Tagen ab Zustellung des Bussbescheids zu bezahlen. Der Ertrag aus den Bussgeldern dient zur Deckung der Vollzugskosten des vorliegenden Vertrages. Ein allfälliger Überschuss wird für die berufliche Weiterbildung verwendet.**

Art. 43 Finanzgarantie

1. Um eine Finanzierung von allfälligen Konventionalstrafen, Leistungsnachträgen aufgrund von zu niedrigen Löhnen im Vergleich zu den vertraglichen Mindesteinkommen und aufgrund nicht geleisteter Sozialbeiträge sowie ausstehender Kontroll- und Verwaltungskosten im Zusammenhang mit dem GAV sicherzustellen, kann von jedem Unternehmen oder jeder Unternehmensabteilung, die dem GAV unterstellt ist, die Hinterlegung einer Bürgschaft von Fr. 10 000.-- verlangt werden.
2. Diese Kautions wird vom Unternehmen hinterlegt und von einer Schweizer Bank, einer Schweizer Versicherung oder einem von den GAV-Unterzeichnerparteien eingerichteten Schweizer Berufsfonds gedeckt.
3. Sind die Umstände, die zu der Hinterlegung der Kautions geführt haben, 18 Monate nach deren Hinterlegung nicht mehr gegeben, fällt die Kautions zurück an das Unternehmen.

## **XVI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

Art. 44 Vertragsänderungen

Die vertragschliessenden Verbände behalten sich das Recht vor, während der Geltungsdauer des GAV Änderungen vorzunehmen oder Nachträge hinzuzufügen. Sämtliche von beiden Vertragsparteien gutgeheissene Zusätze und Änderungen werden automatisch in den GAV integriert und gelten sowohl für die Mitglieder der Unterzeichnerverbände als auch für die dem GAV einzeln angeschlossenen Betriebe. Die Vertragsänderungen können für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Art. 45 Vertragsdauer

1. Dieser Gesamtarbeitsvertrag ist bis zum 31. Mai 2012 gültig.
2. Jeder vertragschliessende Verband kann mit Wirkung für alle anderen Verbände den Vertrag per eingeschriebenen Brief und unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten auf den 31. Dezember jeden Jahres kündigen, erstmals am 30. September 2011. Im Falle einer Allgemeinverbindlicherklärung des GAV, sprechen sich die Parteien ab, damit die Kündigung erst am Ende der Gültigkeit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft tritt.

Art. 46 Auslegung

Aus Gründen der besseren Verständlichkeit und Lesbarkeit wird im vorliegenden Dokument ausschliesslich die männliche Form verwendet, die weibliche Form ist darin gleichbedeutend eingeschlossen.

Im Zweifelsfall gilt der französische Originaltext.  
Sitten, 19. November 2007

Die Vertragsparteien  
Walliser Verband der Elektro- Installationsfirmen (WVEI)  
Ph. Grau, Präsident  
J. Kummer, Sekretär  
Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV-SYNA)  
B. Zufferey, Generalsekretär  
D. Wasmer, Regionalsekretär  
F. Thurre, Regionalsekretär  
P. Roth, Regionalsekretär  
UNIA – die Gewerkschaft  
J. Morard, Regionalsekretär  
P. Nicolo, Sektionssekretär  
B. Carron, Sektionssekretär  
G. Eyer, Sektionssekretär

---

## Lohnabkommen

In Anwendung von Art. 17 des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) der Elektro-Installationsfirmen des Kantons Wallis vom 1. Januar 2008 sind die vertragschliessenden Parteien über nachfolgende Bestimmungen übereinkommen:

### I. LÖHNE

#### Art. 1

Die effektiven Löhne (Reallöhne) der Arbeitnehmer im Stundenlohn (Klassen 1-5) werden ab dem 1. Januar 2008 um 60 Rp./Stunde erhöht. Für Arbeitnehmer im Monatsverhältnis beträgt die Erhöhung Fr. 110.-- (Klassen 1-5). Die über Fr. 5 500.-- liegenden Löhne sind von diesen vertraglichen Erhöhungen ausgeschlossen. Für Arbeitnehmer, die dieser Lohnklasse angehören, haben die Sozialpartner beschlossen, die Löhne an die Teuerung des Konsumentenpreisindex von Ende Dezember 2007 (102.6 Punkte) anzupassen. Es wird jedoch empfohlen, mindestens eine gleichwertige Anpassung vorzunehmen, wie die, welche für die anderen Arbeitnehmer vereinbart wurde.

#### Art. 2 Mindestlöhne

Es gelten die folgenden Mindest-Stundenlöhne:

<b>1. Freileitungsmonteur (ohne Lehre) und Hilfsmonteur</b>	
- 1. Jahr	Fr. 21.95
- 2. Jahr	Fr. 22.20
- 3. Jahr	Fr. 22.50
- ab dem 4. Jahr	Fr. 23.60
<b>2. Montage-Elektriker</b>	
- 1. und 2. Jahr nach der Lehre	Fr. 23.30
- ab dem 3. Jahr nach der Lehre	Fr. 23.60
<b>3. Elektroinstallateur / Elektromonteur / Telematiker</b>	
- 1. und 2. Jahr nach der Lehre	Fr. 24.10
- ab dem 3. Jahr nach der Lehre	Fr. 25.15
<b>4. Spezialmonteur</b>	Fr. 26.70
<b>5. Leitender Monteur</b>	Fr. 28.10

#### Art. 3 Indexierung

Die unter Art. 2 angeführten Löhne sind zum Stand von 102.6 Punkten des Landesindex der Konsumentenpreise (Basis Dezember 2005 = 100 Punkte) indexiert. Der Index vom Dezember 2007 gilt als Basis für den Index des Jahres 2008.

#### Art. 4 Ausnahmen

**Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann unter bestimmten Umständen schriftlich ein Lohn vereinbart werden, der unter demjenigen liegt, der unter Art. 2 festgelegt ist. Dies zum Beispiel, wenn der Arbeitnehmer seine beruflichen Fähigkeiten noch ausbauen muss, wenn er seine Arbeitsleistung nicht in dem verlangten Rahmen erbringt oder aufgrund einer Behinderung oder anderen Einschränkung nicht vollends erbringen kann. Der entsprechende Antrag auf Sonderregelung für den Lohn muss der Paritätischen Berufskommission (PBK) unterbreitet werden.**

## II. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

#### Art. 5 Anschluss an den Gesamtarbeitsvertrag

Das vorliegende Abkommen ist integraler Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages der Elektro-Installationsfirmen des Kantons Wallis vom 1. Januar 2008.

#### Art. 6 Dauer

- Das vorliegende Abkommen tritt am 1. Januar 2008 in Kraft und ist bis zum 31. Mai 2012 gültig.
- Wird das Abkommen nicht innert der dazu vorgesehenen Frist (Art. 7, Abs. 1) gekündigt, verlängert es sich stillschweigend von Jahr zu Jahr.
- Bei Kündigung durch einen der vertragschliessenden Parteien bleibt es so lange in Kraft, bis die Vertragsparteien über ein neues Lohnabkommen übereingekommen sind.

#### Art. 7 Kündigung

- Jede Vertragspartei kann das vorliegende Abkommen per eingeschriebenen Brief und mit Wirkung für die übrigen Partei-

- en unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf den 31. Dezember jeden Jahres kündigen, erstmals am 30. September 2008.
2. Die das Abkommen kündigende Partei muss im Lauf des auf die Kündigung folgenden Monats ihre Änderungsvorschläge darlegen.

Sitten, den 19. November 2007

Die Vertragsparteien  
Walliser Verband der Elektro- Installationsfirmen (WVEI)  
Ph. Grau, Präsident  
J. Kummer, Sekretär  
Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV-SYNA)  
B. Zufferey, Generalsekretär  
D. Wasmer, Regionalsekretär  
F. Thurre, Regionalsekretär  
P. Roth, Regionalsekretär  
UNIA – die Gewerkschaft  
J. Morard, Regionalsekretär  
P. Nicolo, Sektionssekretär  
B. Carron, Sektionssekretär  
G. Eyer, Sektionssekretär

---