

Beschluss

über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages des Metallbaugewerbes des Kantons Wallis sowie des Anhangs betreffend die Arbeitnehmer im Monatslohn und die Lohnvereinbarung

vom 27. August 2008

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 Einführungsgesetz zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch 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 des Gesamtarbeitsvertrages im Amtsblatt des Kantons Wallis Nr. 28 vom 11. Juli 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 Metallbaugewerbes des Kantons Wallis sowie des Anhangs betreffend die Arbeitnehmer im Monatslohn und die 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 Arbeitgeber, die einen Betrieb in folgenden Bereichen führen : Rollladen-, Storenbau- und Klapptüregeschäfte, Schlossereien, Bau- und Kunstschlossereien, kunstgewerbliche Werkstätte für Metallbearbeitung, Eisenbau- oder Eisenkonstruktionswerkstätte, Schlosserei-, Eisen- und Metallbauwerkstätte, schlossereimechanische Werkstätte, Schlosserei-Installationswerkstätte, Schlosserei-Schmieden, Kassenschrank- und Tresorbauwerkstätte sowie Eisenwaren- oder Beschlägewerkstätte einerseits, mit Ausnahme der Betriebe, die vor Abschluss des ersten Gesamtarbeitsvertrages des Berufes bereits einen eigenen Gesamtarbeitsvertrag mit einem der unterzeichneten Arbeitnehmerverbände abgeschlossen haben und den von diesen Betrieben dauernd oder gelegentlich beschäftigten, gelernten, spezialisierten und ungelerten Arbeitnehmern andererseits, ungeachtet der Art der Entlohnung, mit Ausnahme der Familienangehörigen des Betriebsinhabers, der höheren Kaderpersonen sowie des kaufmännischen und technischen Personals und der Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung.

Art. 4

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

Art. 5

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV betreffend die 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, jedoch mit Sitz ausserhalb des Kantons Wallis und deren Arbeitnehmer, sofern sie eine Arbeit im Kanton Wallis verrichten. Die paritätische Kommission ist zuständig für die Durchführung der Kontrolle dieser allgemeinverbindlicherklärten Bestimmungen.

Art. 6

Die Abrechnungen der Kassen oder des Berufsbeitrages sind jährlich, sofern die Allgemeinverbindlicherklärung 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 Volkswirtschaftsdepartement¹ und am ersten Tag des Monats nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft, mit Wirkung bis zum 31. Mai 2012.

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

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

Der Staatskanzler: **Henri v. Roten**

¹Genehmigt durch das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement am 15. Oktober 2008

GESAMTARBEITSVERTRAG 2007 - 2012

vom 18. Dezember 2006

DES METALLBAUGEWERBES DES KANTONS WALLIS

Gestützt auf den Landesgesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 2006 der Schlosser,

Schmiede und Metallbauer wurde zwischen

DEM VERBAND WALLISER METALLBAUUNTERNEHMEN (VWMU)

einerseits und

SYNA, DER GEWERKSCHAFT (SCIV-SYNA)

DER GEWERKSCHAFT UNIA

andererseits

der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen.

I. VERTRAGSZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Art. 1

Vertragszweck

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

Art. 2

Geltungsbereich

1. Dieser Gesamtvertrag gilt für das gesamte Gebiet des Kantons Wallis.
2. Die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages gelten einerseits für Hersteller und Fachbetriebe von/für Rollläden, Storen, Kipp- und Schwingtore/n sowie alle Arten von automatischen Türen, für Schlossereien im Allgemeinen sowie für sämtliche Bau- und Kunstschlossereien, Metall- und Schlossereiwerkstätten, Montage- und Schmiede-Schlossereien im Speziellen, überdies für alle Hersteller und Fachbetriebe von/für Metallfassaden und Metallbalkone/n, Geldschränke/n und Sicherheitseinrichtungen sowie für allen Arten von Eisenwerkstätten, und andererseits für alle in diesen Betrieben angestellten qualifizierten, spezialisierten und nicht-qualifizierten Arbeitnehmer, ungeachtet deren Anstellungs- und Entlohnungsart.
3. Vom Geltungsbereich ausgenommen sind:
 - a) Familienangehörige des Unternehmensführers, Kader- sowie Fach- und Verwaltungspersonal;
 - b) Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung.
4. Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV betreffend die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen gemäss Art. 2 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Art. 1 und 2 der Verordnung 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 diese eine Arbeit im Kanton Wallis verrichten. Die Paritätische Berufskommission ist zuständig für die Durchführung der Kontrolle dieser allgemeinverbindlichen Bestimmungen.

Art. 3

Arbeitnehmer im Monatslohn

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

II. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Art. 4

Probezeit

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von sieben Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden kann.
2. Bei unterjährigem Arbeitsverhältnis beträgt die Kündigungsfrist einen Monat auf das Ende eines Monats.
3. Bei überjährigem Arbeitsverhältnis beträgt die Kündigungsfrist ab dem zweiten bis und mit neunten Dienstjahr zwei Monate auf das Ende eines Monats.
4. Ab dem zehnten Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist drei Monate auf Ende eines Monats.
5. **Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.** Der Kündigende muss die Kündigung begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

6. Das Arbeitsverhältnis kann im Sinne von Art. 337 OR aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst werden.

Art. 5

Kündigung zur Unzeit

A) Arbeitgeber

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

a) während die andere Partei obligatorischen Schweizer Militär-, Schutzdienst oder Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;

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 zweitem bis und mit fünften Dienstjahr während 180 Tagen, ab dem sechstem 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 in Abs. 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist 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.

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 Art. 5 Bst A Ziff. 1, Abs. 1 angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

2. Art. 5 Bst A Ziff. 2, Abs. 2 ist entsprechend anwendbar.

Art. 6

Nicht-Antritt 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 (Art. 337d OR).

III. ALLGEMEINE PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS

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 zu melden; andernfalls haftet er für den entstandenen Schaden.**

2. **Der Arbeitnehmer hat zu dem ihm zur Verfügung gestellten Material und Werkzeug Sorge zu tragen. Sofern Material und Werkzeug unter Verschluss aufbewahrt werden können, haftet der Arbeitnehmer für deren von ihm verschuldeten Verlust.**
3. **Der Arbeitnehmer haftet für den Schaden, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig verursacht.** Der Arbeitgeber hat das Recht, dafür vom Arbeitnehmer 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.
4. **Der Arbeitnehmer verzichtet darauf, sein privates Mobiltelefon während der Arbeitszeit zu benutzen.**

Art. 8

Sicherheit am Arbeitsplatz

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 Abs. 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, wenn vom Unternehmen so vorgeschrieben, täglich einen Bericht über die ausgeführten Arbeiten zu erstellen.**
2. **Bei Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer die Pflicht, den Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen.**

Art. 10

Verbot der Schwarzarbeit

1. **Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, während seiner Freizeit und seinen Ferien für Drittpersonen entlohnte oder nicht-entlohnte Berufsarbeit zu leisten.**
2. **Arbeitnehmer, die gegen das unter Abs. 1 aufgeführte Verbot der Schwarzarbeit verstossen, werden in Anwendung von Art. 40 mit einer Busse bestraft. Die Busse wird vom Lohn abgezogen.** Der Arbeitnehmer kann auch fristlos und ohne Entschädigung entlassen werden.
3. **Ein Arbeitgeber, der wissentlich Schwarzarbeit ausführen lässt oder begünstigt, kann im Sinne von Art. 40 des vorliegenden Vertrages mit einer Verwarnung oder Busse bestraft werden.**

4. Regelmässige Kontrollen zur Aufdeckung von Schwarzarbeit fallen in den Kompetenzbereich der Paritätischen Berufskommission, die diese Aufgabe den von der Kantonalen Tripartiten Kommission ernannten zuständigen Kontrollstelle übertragen kann.

IV. ARBEITSZEIT

Art. 11

Wochenarbeitszeit

1. **Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden im Jahresmittel.** Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bleiben vorbehalten.
2. In Fällen höherer Gewalt kann die Paritätische Berufskommission die Betriebe ermächtigen, die normale tägliche Arbeitszeit vorübergehend zu verkürzen und zwar ohne Lohnkompensation.
3. Dahingehende Anträge sind bei der Kommission schriftlich und unter Anführung der Gründe mindestens 15 Tage im Voraus einzureichen.

Art. 12

Samstagsarbeit

1. **Samstagsarbeit ist verboten.**
2. **Die Paritätische Berufskommission hat die Kompetenz, Ausnahmen von dieser Regelung zu bewilligen.**

V. FERIEEN UND FEIERTAGE

Art. 13

Bezahlte Ferien

1. **Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf folgende bezahlte Ferien:**
 - 25 Tage vom 20. bis und mit dem 56. Lebensjahr (Kalenderjahr)
 - 30 Tage ab dem 57. Lebensjahr (Kalenderjahr).
2. Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt der Arbeitgeber; er nimmt jedoch, insofern es die Betriebsverhältnisse erlauben, auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht.

Art. 14

Ferienkasse

1. **Zum Zweck eines ausgewogenen Ausgleichs der Ferienentschädigungen wurde eine Ferienkasse eingerichtet, die vom Walliser Handwerkerverband verwaltet wird.**
2. **Der Arbeitgeber überweist der Kasse einen von dieser festgelegten und in Prozenten auf der Basis des Bruttoeinkommens (effektive Stunden plus Ferientage) berechneten Beitrag sämtlicher im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmer. Dieser Beitrag beträgt 11,20 % und 0,2 % der Verwaltungskosten.**
3. Die Anwendungsmodalitäten der vorliegenden Bestimmungen werden im Reglement der Ferienkasse geregelt.

Art. 15

Bezahlte Feiertage

1. **Fallen die gesetzlichen Feiertage, sprich Neujahr, Josefstag, Auffahrt, Fronleichnam, Bundesfeier, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis so-**

wie der Weihnachtstag, **auf einen Arbeitstag, so geben sie Anspruch auf den Lohn, den der Arbeitnehmer an diesem Tag verdienen würde.**

2. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Feiertagsentschädigung, wenn er am letzten Tag vor oder am ersten Tag nach dem Feiertag der Arbeit unerlaubterweise ferngeblieben ist.

VI. LÖHNE, ZUSCHLÄGE UND ZULAGEN BEI AUSWÄRTIGER ARBEIT

Art. 16

Lohn

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich auf eine Abrechnung im Stunden- oder Monatslohn.
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. **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 muss der Paritätischen Berufskommission zur Genehmigung unterbreitet werden.**

Art. 17

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 Höchstarbeitszeit um mehr als 5 Stunden überschreitet; vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes betreffend die Industriebetriebe;**
 - b) **50 % für Arbeit an Werktagen zwischen 20:00 und 06:00 Uhr sowie 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 Art. 11 des GAV festgelegte normale Arbeitszeit übersteigt, kann der Arbeitgeber im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb einer Frist von 6 Monaten kompensieren. Andernfalls sind die vertraglichen Zuschläge zu entrichten.**

Art. 18

Vertragliche Gratifikation

1. **Am Ende des Jahres hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine vertragliche Gratifikation, die 8,33 % des Bruttogrundlohnes für die im Kalenderjahr effektiv gearbeiteten Stunden entspricht.**
2. **Die Gratifikation wird im Dezember oder spätestens zusammen mit dem letzten Lohn entrichtet.**

Art. 19

Zulagen bei auswärtiger Arbeit

1. Bei auswärtigen Arbeiten 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.
2. **Kann der Arbeitnehmer am Mittag vom auswärtigen Arbeitsort nicht nach Hause zurückkehren, so bezahlt ihm der Arbeitgeber die im Lohnabkommen festgesetzte Mittagsentschädigung.**
3. **Benutzt der Arbeitnehmer auf Anordnung seines Arbeitgebers für Dienstfahrten sein privates Fahrzeug, so hat er Anrecht auf die in den Lohnabkommen festgesetzte Kilometerentschädigung, inklusive aller Spesen und Versicherungen gemäss TCS-Normen.**
4. **Bei auswärtigen Arbeiten wird die Zeit des Arbeitsweges zum normalen Stundenlohn berechnet (kein Lohnzuschlag für Überstunden).**
5. **Ist der Arbeitnehmer für einen längeren Zeitraum auswärts tätig, so hat ihm der Arbeitgeber einmal pro Monat die Reisespesen zum Wohnort und zurück zum Arbeitsplatz zu vergüten.**

Art. 20

Ausrichtung des Lohnes

Der Lohn, einschliesslich der Zuschläge und Spesen, ist während der Arbeitszeit monatlich oder alle vierzehn Tage zu entrichten. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt die Lohnauszahlung am letzten Arbeitstag.

VII. FAMILIENZULAGEN UND ABSENZENENTSCHÄDIGUNGEN

Art. 21

Familienzulagen

1. Die Entrichtung der Familienzulagen wird im Kanton Wallis durch eine vom Walliser Handwerkerverband verwaltete Familienausgleichskasse übernommen. Diese Kasse ist eine Zweigstelle der Promea-Ausgleichskasse.
2. Die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Familienzulagen sowie die Arbeitgeberbeiträge an die Ausgleichskasse unterliegen der entsprechenden gültigen kantonalen Gesetzgebung und dem Reglement der Ausgleichskasse.

Art. 22

Absenzenentschädigungen

1. **Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Vergütung folgender Absenzen:**
 - a) zwei Tage bei Heirat des Arbeitnehmers;
 - b) ein Tag bei der Heirat eines Kindes des Arbeitnehmers;
 - c) zwei Tage bei der Geburt eines Kindes;
 - d) drei Tage bei Tod des Ehegatten, eines Kindes, der Eltern, Schwiegereltern sowie Geschwister;
 - e) ein Tag bei Tod der Grosseltern;
 - f) ein Tag bei der Rekrutierung und der Entlassung aus der Wehrpflicht;
 - g) ein Tag bei Umzug des eigenen Haushaltes, höchstens einmal pro Jahr.
2. **Die Entschädigungen werden auf der Grundlage von 8,4 Arbeitsstunden (ohne Samstage) berechnet.**
3. Die Entschädigungen werden von der Promea Ausgleichskasse entrichtet.

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

Art. 23

Militärkasse

Anspruch auf Erwerbsausfallentschädigung bei Militär-, Zivilschutz- und zivilem Ersatzdienst

1. Bei Leistung von obligatorischem Militärdienst in der Schweiz haben die Arbeitnehmer in Friedenszeiten Anrecht auf folgende Entschädigungen:
 - a) als Rekrut während der Rekrutenschule
 - Ledige ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes
 - Verheiratete oder Ledige mit 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 Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes
 - Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes
2. Einmaliger Militärdienst
Bei einmaligem obligatorischem Militärdienst (10 Monate) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Entschädigungen:
 - a) während der Zeit, die derjenigen der Rekrutenschule entspricht
 - Ledige ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes
 - Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 100 % des Lohnes
 - b) während der übrigen Militärdienstzeit
 - Ledige ohne Unterstützungspflicht 100 % des Lohnes
 - Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 100 % des Lohnes
3. Der Zivilschutz- sowie der zivile Ersatzdienst sind dem Militärdienst gleichgesetzt.
4. Die oben aufgeführten Entschädigungen 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 schriftlichen Arbeitsvertrages ist.
5. Die Entschädigungen werden auf der Grundlage von 8,4 Arbeitsstunden pro Tag (ohne Samstage) berechnet.
6. Um diese Entschädigen finanzieren zu können, kann vom Arbeitgeber ein Beitrag für die Militärkasse eingezogen werden. Dieser Beitrag wird von der Kasse festgesetzt, darf allerdings nicht 0,15 % und nicht 0,05 % der Verwaltungskosten auf den AHV-pflichtigen Lohn sämtlicher seiner Arbeitnehmer übersteigen.
7. Die Militärkasse wird vom Walliser Handwerkerverband in Sitten verwaltet.
8. Die entsprechenden Anwendungsmodalitäten sind im Kassenreglement geregelt.

IX. SOZIALVERSICHERUNGEN

Art. 24

Unfallversicherung

1. Alle Arbeitnehmer sind gemäss den Bestimmungen der Bundesgesetzgebung gegen Betriebs- und Nicht-Betriebsunfälle 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 für den Unfalltag und die beiden darauf folgenden Tage 80 % des ausgefallenen Lohnes.

Art. 25

Krankenversicherung

1. **Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Arbeitnehmer für den Fall einer krankheitsbedingten Verhinderung an der Arbeitsleistung eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.** Mit ihrem Einverständnis werden die Arbeitnehmer der beruflichen Krankenpflegeversicherung angeschlossen.
2. **Die Konditionen der Taggeldversicherung müssen den nachfolgenden Normen 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 ärztliches Attest 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 Aufschubzeit hat er, vom ersten Tag an, 80 % des Lohnes zu entrichten.**
 - **Die Taggelder für eine oder mehrere Krankheiten müssen während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden 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 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 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 definiert sind.

- Die Zusatzleistungen werden auch bei Unfall hilfsweise gewährt.
 - Arbeitnehmer, die aus einem der Kasse angeschlossenen Betrieb ausscheiden, können solange der Berufsversicherung angeschlossen bleiben, wie sie Leistungen einer Sozialkasse beziehen und sie nicht einer anderen Krankenversicherung angeschlossen sind.
5. Der Arbeitgeber kann nicht zur Verantwortung gezogen werden, wenn die im Reglement gemäss Abs. 7 definierten Leistungen einem Arbeitnehmer verwehrt werden, der freiwillig und absichtlich beschlossen hat, der beruflichen Krankenversicherung nicht beizutreten.
 6. Die Prämie für die Krankenpflegeversicherung geht vollständig zu Lasten des Arbeitnehmers. Die Krankentaggeldprämie wird zu 50 % vom Arbeitgeber und zu 50 % vom Arbeitnehmer getragen.
 7. Die Anwendungsmodalitäten der vorangehenden Bestimmungen werden in einem Reglement, das einen integralen Bestandteil des vorliegenden Vertrages bildet, eingehend geregelt.

Supprimé : l

Art. 26

Berufliche Vorsorge

1. Sämtliche Arbeitnehmer müssen einer beruflichen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sein, deren Leistungen gleich oder höher sind als die des Versicherungsplans, der dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag angehängt ist.
2. Der Beitrag wird zu gleichen Teilen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer aufgeteilt. Er liegt bei 10 % des AHV-Lohns sämtlicher Arbeiter.
3. Die Vorsorgepläne von Privatstiftungen müssen auf dem Solidaritätsprinzip zwischen den verschiedenen Altersklassen aufgebaut sein. Gemäss diesem Prinzip bezahlt ein älterer Versicherter nicht mehr für seine gesamte berufliche Vorsorge als ein junger.
4. Ist der Beitrag an die private Vorsorgeeinrichtung höher als 10 %, so kann dem Arbeitnehmer nicht mehr als 5 % des Lohnes abgezogen werden, ausser wenn die Versicherungsleistungen diejenigen des angehängten Plans übersteigen.

Art. 27

Berufliche Vorpensionierung

1. Sämtliche Arbeitnehmer müssen einer Vorsorgeeinrichtung 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 zu gleichen Teilen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt. Er wird in Prozenten des AHV-pflichtigen Lohns 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 der RETAVAL-Kasse (1,7 %), so darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als die Hälfte des ordentlichen RETAVAL-Beitrags (0,85 %) vom Lohn abgezogen werden.

X. SPEZIELLE ENTSCHÄDIGUNGEN

Art. 28

Ausübung eines öffentlichen Amtes

1. **Der Arbeitnehmer hat für die Stunden oder Tage, an denen er infolge Ausübung eines öffentlichen Amtes betriebsabwesend ist, Anspruch auf Entschädigung.**
2. **Die Entschädigung entspricht höchstens der Differenz zwischen dem Lohn für die ausgefallenen Stunden und den vom Arbeitnehmer bezogenen Sitzungsgeldern. Sie wird lediglich für 15 Werktage (Samstage ausgeschlossen) oder Teilen von Werktagen pro Kalenderjahr ausgerichtet.** Vorbehalten bleiben weitergehende Zahlungspflichten des Arbeitgebers aufgrund des Gesetzes (Art. 324a OR).
3. Diese Entschädigungen werden von der unter Art. 23, Abs. 6 des vorliegenden Vertrages aufgeführten Kasse übernommen.

Art. 29

Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers

1. Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, dem hinterbliebenen Ehegatten, den minderjährigen Kindern oder anderen Personen, denen gegenüber der Arbeitnehmer eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, eine Lohnfortzahlung zu gewähren.
2. Der Lohn ist, gerechnet vom Todestag an, für einen weiteren Monat und bei mehr als fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate zu entrichten.
3. Diese Entschädigungen werden von der unter Art. 21 genannten Ausgleichskasse übernommen.

Art. 30

Bestimmungen betreffend die Temporärbeschäftigung von Studenten und Teilzeitarbeitern

1. **Studenten**
 - 1.1 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 (Art. 14), die Militärkasse (Art. 23), die Krankenversicherung (Art. 25), die Vorpensionierungskasse (Art. 27) sowie die Pensionskasse (Art. 26). Weiter unterstehen sie nicht den Beiträgen gemäss Art. 39.
 - 1.2 Die von diesen Ausnahmen betroffenen Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Leistungen der unter Abs. 1.1 erwähnten Kassen und Versicherungen.
 - 1.3 Der Lohn wird zwischen den Parteien vereinbart.
 - 1.4 Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge.
2. **Teilzeitarbeiter**
 - 2.1 Als Teilzeitarbeiter gilt, wer grundsätzlich weniger als 130 Stunden pro Monat arbeitet.
 - 2.2 Teilzeitarbeiter müssen der im vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag Kollektiv-Krankenversicherung angeschlossen und für ein Taggeld bei Arbeitsunfähigkeit versichert sein. Ferner sind sie für alle übrigen in diesem Vertrag eingeführten Ausgleichskassen versicherungspflichtig.
 - 2.3 In Zweifels- oder Streitfällen darüber, ob ein Arbeitnehmer den Bestimmungen dieses Artikels unterstellt ist, entscheidet die Paritätische Berufskommission.

XI. FRIEDENSPFLICHT UND GEMEINSAME VERTRAGSDURCHFÜHRUNG

Art. 31

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 Vertrages und während drei weiterer Monate nach dessen Ablauf jegliche Pressepolemik über die Vertragsverhandlungen oder über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu unterlassen.

Art. 32

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.

XII. PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION

Art. 33

Schaffung

1. **Es wird eine Paritätische Berufskommission geschaffen**, die sich aus je vier Vertretern der Arbeitgeber und 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 Rechte an eine engere paritätische Kommission, die sich aus zwei Vertretern der Arbeitgeber und zwei Vertretern der Arbeitnehmer zusammensetzt (Art. 34).

Art. 34

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 Stimmengleichheit wird der Diskussionsgegenstand für die nächste Kommissionssitzung wieder auf die Traktandenliste gesetzt oder gestrichen. Die Kommissionsmitglieder sind verpflichtet, über sämtliche Angelegenheiten, über die sie in Ausübung ihres Amtes Kenntnis erhalten, Stillschweigen zu bewahren.

4. Die Ausgaben der Paritätischen Berufskommission werden durch die Vollzugskosten (Art. 39) 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 sowohl den Kommissionsmitgliedern als auch den vertragsschliessenden Verbänden zuzustellen.

Art. 35

Aufgaben und Zuständigkeiten der Paritätischen Berufskommission

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 Basis des vorliegenden Vertrages geschaffenen Sozialeinrichtungen;
- e) sie zieht die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 39) ein und verwaltet sie;
- f) **sie verhängt Konventionalstrafen (Art. 40), 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 Schwarzarbeit;
- k) **sie ist zuständig für die Bewilligungen im Sinne von Art. 11, 12, 16 und 30 des vorliegenden Vertrages.**

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. 36

Aufgaben und Zuständigkeiten der engeren Paritätischen Berufskommission

Die Paritätische Berufskommission kann einen Teil ihrer Kompetenzen an die engere Paritätische Kommission 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 Unternehmen, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind;**
 - c) **die Erledigung von Aufgaben gemäss Art. 11, 12, 16 und 30 des vorliegenden Vertrages;**
 - d) die Bearbeitung der Rekurse, die der Kommission im Anschluss an die Entscheide der Organe der im Sinne von Art. 14 und Art. 23 eingerichteten Sozialkassen zugestellt werden.

XIII. BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN

Art. 37

Schlichtungsverfahren

1. Sämtliche Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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 Kommission die Parteien schriftlich und fordert sie auf, den Fall dem zuständigen Amt zu unterbreiten.

Art. 38

Vertragseinhaltung und Streitfälle unter den Verbänden

1. Die Vertragsparteien gehen für sich, ihre Sektionen und ihre Mitglieder die Verpflichtung ein, die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages einzuhalten und zu überwachen.
2. Allfällige Streitigkeiten zwischen den unterzeichneten Verbänden bezüglich des vorliegenden Vertrages werden dem Kantonalen Einigungsamt unterbreitet.

XIV. VOLLZUGSKOSTEN- UND WEITERBILDUNGSBEITRÄGE KONVENTIONALSTRAFEN

Art. 39

Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge

1. Von jedem Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird folgender jährlicher Beitrag an die Kosten des Vollzugs dieses Vertrages erhoben:
 - a) Arbeitgeber: Fr. 180.- + 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 jedes Jahres zu entrichten.
4. Die Beiträge werden wie folgt verwendet:
 - a) zur Deckung der Kosten des Vollzugs dieses Vertrages;
 - b) zur beruflichen Weiterbildung, wobei Nicht-Mitglieder gleich behandelt werden müssen wie Mitglieder der Vertragsverbände.

Art. 40

Konventionalstrafen

- 1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den vorliegenden Vertrag verletzen, können verwarnt 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 einer Verletzung der Bestimmungen betreffend das Verbot der 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. 500.- pro beschäftigten Arbeitnehmer und pro Übertretung belegt werden.**
- 3. Die Bussen und Verfahrenskosten sind innerhalb von 30 Tagen ab Zustellung des Bussbescheids zu bezahlen. Der Ertrag aus den Bussgeldern dient unter anderem zur Deckung der Kosten zur Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Vertrages.**

Art. 41

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.

XV. FINANZIELLE GARANTIE

Art. 42

Finanzielle Garantien

1. Um eine Finanzierung von allfälligen Konventionalstrafen, von Leistungsnachträgen aufgrund von zu niedrigen Löhnen im Vergleich zu den vertraglichen Mindesteinkommen und aufgrund nicht geleisteter Sozialbeiträge sowie von 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. Falls innerhalb von 18 Monaten nach deren Hinterlegung die Situation für eine Kautions nicht gegeben ist, so wird diese dem Unternehmen zurückerstattet.

XVI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 43

Vertragsdauer

1. Der vorliegende Vertrag tritt am 1. Januar 2007 in Kraft und behält bis zum 31. Mai 2012 Gültigkeit.
2. Wird der Vertrag nicht fristgerecht (Art. 45 Abs. 1) gekündigt, so läuft er jeweils um ein Jahr weiter.

Art. 44

Vertragsänderung

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

Art. 45

Kündigung

1. Jede unterzeichnete Vertragspartei kann mit Wirkung für alle anderen Verbände den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag per eingeschriebenen Brief und unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten auf den 31. Dezember 2011 kündigen.
2. Die Partei, die den vorliegenden Vertrag kündigt, muss im Hinblick auf dessen Erneuerung bis spätestens einen Monat nach Kündigung allfällige Änderungsvorschläge präsentieren.

Sitten, den 18. Dezember 2006

Aus Gründen der Verständlichkeit und Lesbarkeit wird in diesem Text ausschliesslich der generische Maskulin verwendet, der selbstredend die weibliche Form mit einschliesst.

Im Zweifelsfall gilt der französische Originaltext.

VERTRAGSPARTEIEN

Verband Walliser Metallbauunternehmen (VWMU)

Der Präsident: C. Righini, Der Sekretär: F. Oggier

Gewerkschaft UNIA

R. Ambrosetti, J. Robert, J. Morard, P. Nicolo, S. Aymon, D. Luggen

Syna, die Gewerkschaft

B. Zufferey, P. Vejvara, F. Thurre, D. Wasmer, P. Roth, B. Tissières

ANHANG I

vom 18. Dezember 2006 zum Gesamtarbeitsvertrag des Metallbaugewerbes des Kantons Wallis betreffend die

Arbeitnehmer im Monatslohn

Die Unterzeichnerparteien des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) sind übereingekommen, besagten Vertrag 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

Überstundenarbeit

1. **Der Arbeitnehmer erhält jeden Monat eine Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden.**
2. Es obliegt dem Arbeitgeber zu entscheiden, ob die Überstunden durch Freizeit ohne Zuschlag im Rahmen des Kalendermonats ausgeglichen oder mit dem Normallohn samt vertraglichem Zuschlag entschädigt werden.
3. **Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt, indem der Monatslohn durch 182 dividiert wird.**
4. Die im ersten Halbjahr geleisteten und nicht kompensierten Überstunden sind bis spätestens im Juli desselben und jene des zweiten Halbjahres bis spätestens im Januar des darauf folgenden Jahres zu bezahlen.

Art. 3

Abwesenheit vom Arbeitsplatz und Minusstunden

1. Die so genannten Minusstunden sind durch die gleiche Anzahl unbezahlter Überstunden im Rahmen des Kalendermonats zu kompensieren. Die innert dieser Frist nicht kompensierten Stunden ziehen eine entsprechende Gehaltskürzung nach sich.
2. Folgende Abwesenheiten müssen jedoch aber nicht kompensiert werden und rechtfertigen auch keinen Lohnabzug:
 - Ausgefallene Stunden infolge bezahlter Ferien, Feiertage oder gerechtfertigter Absenzen gemäss GAV;
 - ausgefallene Stunden infolge Krankheit oder Unfall gemäss Art. 7;
 - ausgefallene Stunden infolge obligatorischen Militär-, Zivilschutz- oder ziviler Ersatzdienstes gemäss Art. 8;
 - ausgefallene Stunden infolge Ausführung eines öffentlichen Amtes oder einer gesetzlichen Pflicht gemäss des entsprechenden von der Paritätischen Berufskommission ausgearbeiteten Reglements;
 - auf Anordnung des Arbeitgebers nicht geleistete Arbeitsstunden;
 - nicht auf das Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführende ausgefallene Stunden (gemäss OR).

Art. 4

Reisespesen

Die durch den Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen der Zeit für die Zurücklegung des Arbeitsweges sind entsprechend der Bestimmungen von Art. 2, Abs. 1 und 3 des vorliegenden Anhangs zu entrichten.

Art. 5

Ausrichtung des Monatslohnes

1. **Wird ein Arbeitnehmer, der zuvor im Stundenlohn angestellt war, neu im Monatslohn entgeltet, so ergibt sich der Monatslohn aus dem effektiven Stundenlohn multipliziert mit dem unter Art. 2, Abs. 3 des vorliegenden Anhangs definierten Koeffizienten.**
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 berechnet auf der Grundlage des Stundenlohns multipliziert mit 182.

Art. 6

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. Für die vertraglich geregelten Kurzabsenzen rechnet der Arbeitgeber bei der vom GAV vorgesehenen Ausgleichskasse ab; er erhält dafür von der Kasse im Gegenzug die zu entrichtenden Entschädigungen.

Art. 7

Krankheit und Unfall

1. Bei Krankheit und Unfall, beglaubigt durch ein Arztzeugnis, erhält der Arbeitnehmer den vollen Lohn während:
 - eines Monats pro Kalenderjahr, bei weniger als einem Jahr Dienstzeit im Betrieb;
 - zweier Monate pro Kalenderjahr, bei ein- bis fünfjähriger Dienstzeit im Betrieb;
 - dreier Monate pro Kalenderjahr, bei fünf- bis neunjähriger Dienstzeit im Betrieb;
 - vier Monaten pro Kalenderjahr, bei mehr als neunjähriger Dienstzeit.Nach Ablauf der oben aufgeführten Fristen beträgt die Taggeldentschädigung 80% des Lohnes während 30 Tagen, wenn der Arbeitnehmer zuvor sein volles Gehalt während eines Monats erhalten hat und 90 % in allen anderen Fällen. Die Gesamtdauer der Bezahlung der Taggeldentschädigungen bei Krankheit entspricht derjenigen unter Art. 25 GAV. Die Gesamtdauer der Bezahlung der Taggeldentschädigungen bei Unfall richtet sich nach den Bestimmungen unter Art. 24 GAV.
2. Bei Absenzen unter drei Tagen wird in Abweichung zur Bestimmung unter Abs. 1 kein Arztzeugnis verlangt.
3. Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer den Lohn nur dann, wenn dessen Krankheit oder Unfall von der zuständigen Kasse anerkannt wird. Es ist die Aufgabe des Arbeitnehmers, sämtliche notwendigen Formalitäten zu erledigen, damit sein Fall anerkannt wird.
4. Solange der Arbeitgeber den vollen Lohn an den Arbeitnehmer bezahlt, kommen ihm die Entschädigungen der Krankenkasse oder der SUVA zu. Arbeitnehmer und Arbeitgeber entrichten beide bei den vom GAV vorgesehenen Krankenkassen ihre Beiträge.
5. Bei nicht-pflichtgemäsem Verhalten des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber keinen Lohn zu entrichten.

Art. 8

Militär-, Zivilschutz- und ziviler Ersatzdienst

Während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes sowie während des Zivilschutzes oder des zivilen Ersatzdienstes hat der Arbeitgeber in Friedenszeiten den vollen Lohn zu bezahlen, aber höchstens für einen Monat pro Kalenderjahr. Während dieser Zeit erhält der Arbeitgeber von der vom GAV eingerichteten Ausgleichskasse, bei der er abrechnet, die entsprechenden Entschädigungen.

Art. 9

Inkrafttreten - Dauer

1. Der vorliegende Anhang tritt am 1. Januar 2007 in Kraft.

2. Er ist gültig bis zum 31. Mai 2012.
3. Seine stillschweigende Erneuerung und seine Kündigung werden gemäss Art. 43 und 45 GAV geregelt.

Sitten, den 18. Dezember 2006

VERTRAGSPARTEIEN

Verband Walliser Metallbauunternehmen (VWMU)

Der Präsident: C. Righini, Der Sekretär: F. Oggier

Gewerkschaft UNIA

R. Ambrosetti, J. Robert, J. Morard, P. Nicolo, S. Aymon, D. Luggen

Syna, die Gewerkschaft

B. Zufferey, P. Vejvara, F. Thurre, D. Wasmer, P. Roth, B. Tissières

LOHNABKOMMEN

In Anwendung von Art. 15 des Gesamtarbeitsvertrages des Metallbaugewerbes des Kantons Wallis vom 18. Dezember 2001 sind die vertragsschliessenden Parteien über nachfolgende Bestimmungen übereingekommen:

I. LÖHNE

Art. 1

Reallöhne

Die effektiven Löhne (Reallöhne) sämtlicher Arbeitnehmer im Stundenlohn (qualifizierte Arbeitnehmer und Hilfsarbeiter) werden ab dem 1. Januar 2007 um 60 Rp. die Stunde erhöht. Für die Arbeitnehmer im Monatslohn beläuft sich die Erhöhung auf Fr. 110.- (qualifizierte Arbeitnehmer und Hilfsarbeiter).

Art. 2

Mindestlöhne

Es gelten folgende Mindestlöhne:

- **Qualifizierte Arbeitnehmer**
 - im 1. Jahr nach der Lehre
Fr. 23.70
 - im 2. Jahr nach der Lehre
Fr. 24.35
 - im 3. Jahr nach der Lehre
Fr. 25.20
 - ab dem 4. Jahr nach der Lehre
Fr. 26.10
- **Hilfsarbeiter**
 - Jugendliche im Alter bis 20 Jahren oder Arbeitnehmer mit weniger als zwei Jahren Berufserfahrung
Fr. 22.30
 - Arbeitnehmer (älter als 20) mit mehr als 2 Jahren Berufserfahrung
Fr. 22.75
 - Arbeitnehmer mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung
Fr. 23.05
 - Arbeitnehmer mit mehr als 4 Jahren Berufserfahrung
Fr. 23.15

Art. 3

Indexierung

Die unter Art. 2 definierten Löhne sind zum Stand von 105.9 Punkten des Landesindex der Konsumentenpreise indiziert (Ende November, Grundlage Mai 2000 = 100).

Art. 4

Entschädigungen

Die Mahlzeitenentschädigung beträgt Fr. 18.- und die Kilometerentschädigung Fr. 0.70/ km (Art. 19 GAV).

Art. 5

Ausnahmen

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann unter bestimmten Umständen schriftlich ein Lohn vereinbart werden, der niedriger ist als derjenige unter Art. 2 festgelegte. 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 erbringen kann. Die entsprechende Lohnvereinbarung muss der Paritätischen Berufskommission zur Genehmigung unterbreitet werden.

II. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 6

Anschluss an den Gesamtarbeitsvertrag

Das vorliegende Abkommen ist integraler Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages der Metallbaugewerbes des Kantons Wallis vom 18. Dezember 2006.

Art. 7

Dauer

1. Das vorliegende Abkommen tritt am 1. Januar 2007 in Kraft und behält bis zum 31. Mai 2012 Gültigkeit.
2. Wird es nicht innert der vorgesehenen Frist (Art. 8 Abs. 1) gekündigt, verlängert es sich stillschweigend von Jahr zu Jahr.
3. Bei Kündigung durch einen der vertragsschliessenden Verbände bleibt es so lange in Kraft, bis die Vertragsparteien ein neues Lohnabkommen abschliessen.

Art. 8

Kündigung

1. Jede Vertragspartei kann das vorliegende Abkommen per eingeschriebenen Brief und mit Wirkung für alle übrigen Verbände unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf den 31. Dezember jedes Jahres kündigen, erstmals am 30. September 2002.
2. Der das Abkommen kündigende Verband muss im Laufe des auf die Kündigung folgenden Monats seine Änderungsvorschläge darlegen.

Sitten, den 18. Dezember 2006

VERTRAGSPARTEIEN

Verband Walliser Metallbauunternehmen (VWMU)

Der Präsident: C. Righini, Der Sekretär: F. Oggier

Gewerkschaft UNIA

R. Ambrosetti, J. Robert, J. Morard, P. Nicolo, S. Aymon, D. Luggen

Syna, die Gewerkschaft

B. Zufferey, P. Vejvara, F. Thurre, D. Wasmer, P. Roth, B. Tissières