

# GESAMTARBEITSVERTRAG 2020 – 2024 vom 11. November 2019 DES METALLBAUGEWERBES DES KANTONS WALLIS

zwischen  
METALTEC VALAIS/WALLIS  
einerseits und  
DEN SYNDICATS CHRETIENS INTERPROFESSIONNELS DU VALAIS  
(SCIV / SYNA)  
sowie  
DER GEWERKSCHAFT UNIA  
andererseits

## 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 Gesamtarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet des Kantons Wallis.
2. Die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages gelten einerseits für Arbeitgeber (Betriebe oder Betriebsteile) in den folgenden Bereichen:
  - a) Metallbaugewerbe: Dieses umfasst die Verarbeitung von Blech und Metall zur Herstellung und/oder Montage folgender Produkte: Türen, Tore, Brandschutzeinrichtungen, Fenster, Fassaden, Metallmöbel, Ladeneinrichtungen, Tanks, Behälter, Apparate, Bühnen, Metallbaufertigteile, sicherheitstechnische Systeme, Zäune, Schweissprodukte und Metallbauprodukte für den Tiefbau
  - b) Schlossergewerbe
  - c) Stahlbaugewerbe
  - d) Industrieller RohrleitungsbauAndererseits gelten sie für alle qualifizierten, spezialisierten und nicht spezialisierten, ständig oder gelegentlich in den genannten Branchen beschäftigten Arbeitnehmer, ungeachtet der Art ihrer Entlohnung.
3. Vom Geltungsbereich ausgenommen sind:
  - a) der Betriebsinhaber und seine Familienangehörigen (Ehegatte und direkte Verwandte in auf- und absteigender Linie), Kader- sowie Fach- und Verwaltungspersonal;
  - b) Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung.

### Art. 3

#### Arbeitnehmer im Monatslohn

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

## II. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISES

### 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 einer Woche 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-, Zivildienst- 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 zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während 180 Tagen, ab dem sechsten bis und mit zehnten Dienstjahr während 360 Tagen und während 720 Tagen ab dem elften Dienstjahr;**
  - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
  - d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
2. Die Kündigung, die während einer der im vorhergehenden Absatz 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 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 Abs. 2 ist entsprechend anwendbar.

## Art. 6

### Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er nach Ermessen des Richters 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 behält sich die Geltendmachung seines Schadenersatzanspruches gegenüber dem Arbeitnehmer vor.  
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. **Von Ausnahme- oder Dringlichkeitsfällen abgesehen, verzichtet der Arbeitnehmer 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 unerlaubter Arbeit**

- 1. Zur Einhaltung der Treuepflicht darf der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Berufsarbeit gegen Entgelt oder unentgeltlich leisten, ob er damit seinen Arbeitgeber konkurrenziert oder nicht.**
- 2. Für Verwandte in gerader Linie und für Geschwister geleistete Arbeit ist erlaubt.**
3. Verstösst ein Arbeitnehmer auf schwerwiegende Weise und/oder zum wiederholten Male gegen das unter Abs. 1 definierte Verbot, liefert er damit seinem Arbeitgeber, der ihn vorgängig schriftlich verwarnt hat, einen wichtigen Grund, ihn fristlos zu entlassen.
- 4. Verstösst ein Arbeitnehmer gegen das Verbot unerlaubter Arbeit, kann er in Anwendung von Art. 40 mit einer Konventionalstrafe belegt werden.**
- 5. Ein Arbeitgeber, der gegen Entgelt oder unentgeltlich unerlaubte Arbeit ausführen lässt oder sie begünstigt, kann im Sinne von Art. 40 mit einer Konventionalstrafe belegt werden.**
- 6. Regelmässige Kontrollen zur Aufdeckung von unerlaubten Arbeiten fallen in den Kompetenzbereich der paritätischen Berufskommission. Bei Verdacht auf Schwarzarbeit ist der zuständigen Behörde Meldung zu erstatten.**

## **IV. ARBEITSZEIT**

### **Art. 11**

#### **Wochenarbeitszeit**

- 1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden im Jahresdurchschnitt (Pause nicht inbegriffen).**
- 2. Am Vormittag wird den Arbeitnehmern eine Pause von 15 Minuten gewährt, die nicht als Arbeitszeit gilt. Die Pause wird mit Fr. 7.50 pro Arbeitstag bezahlt.**

### **Art. 12**

#### **Samstagsarbeit**

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

## **V. FERIEN UND FEIERTAGE**

### **Art. 13**

#### **Bezahlte Ferien**

- 1. Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf folgende bezahlte Ferien:**
  - 25 Tage 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 Bureau des Métiers verwaltet wird.
2. Der Arbeitgeber kann 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 überweisen.
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 sowie 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 Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag 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 Effektivlöhne an und setzen die Mindestlöhne fest. **Diese sind Gegenstand eines Anhangs (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 Anhang II (Lohnabkommen) vorgeschriebenen Mindestlohn liegt. Dies wenn der Arbeitnehmer seine beruflichen Fähigkeiten ausbauen muss, wenn er seine Arbeitsleistung nicht in dem verlangten Rahmen erbringt oder aufgrund einer Behinderung oder einer anderen Einschränkung nicht erbringen kann. Die entsprechende schriftliche 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 Arbeitszeit um mehr als 5 Stunden überschreitet; vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes;**
  - b) **50 % für Arbeit 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

### Mahlzeitenentschädigung und Zulagen bei auswärtiger Arbeit

1. Bei Arbeiten ausserhalb des örtlichen Umkreises 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 an seinen Wohnort oder an das Firmendomizil zurückkehren, um das Mittagessen einzunehmen, so bezahlt ihm der Arbeitgeber die im Anhang II (Lohnabkommen) festgesetzte Mahlzeitenentschädigung.
3. Benutzt der Arbeitnehmer auf Anordnung seines Arbeitgebers für Dienstreisen sein privates Fahrzeug, so hat er Anspruch auf die im 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 an einem Arbeitsort ausserhalb des örtlichen Umkreises 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 monatlich zu entrichten. Auf Wunsch des Arbeitnehmers und wenn vom Arbeitgeber eine Akontozahlung billigerweise verlangt werden kann, kann dem Arbeitnehmer im Laufe des Monats ein Vorschuss ausgerichtet, der den schon erbrachten Arbeitsstunden entspricht. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt die Lohnauszahlung am letzten Arbeitstag.

## VII. FAMILIENZULAGEN UND ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR BERECHTIGTE ABSENZEN

### Art. 21

#### Familienzulagen

1. Die Entrichtung der Familienzulagen wird im Kanton Wallis durch eine vom Bureau des Métiers verwaltete Familienausgleichskasse übernommen.  
Diese Kasse ist eine Zweigstelle der Ausgleichskasse PROMEA.  
Die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Familienzulagen sowie die Arbeitgeber-beiträge an die Ausgleichskasse unterliegen der entsprechenden gültigen kantonalen Gesetzgebung und dem Reglement der Ausgleichskasse.

## Art. 22

### Entschädigungen für berechtigte Absenzen

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) fünf Tage bei der Geburt eines Kindes oder bei der Adoption eines höchstens 5 Jahre alten Kindes;
  - d) drei Tage bei Tod des Ehegatten, eines Kindes, von Eltern, Schwiegereltern oder eines Geschwisters;
  - e) ein Tag bei Tod der Grosseltern;
  - f) bis drei Tage bei der Rekrutierung und einen Tag bei der Entlassung aus der Wehrpflicht;
  - g) ein Tag bei Umzug des eigenen Haushaltes – nur einmal pro Jahr.
2. Die Entschädigungen werden auf der Grundlage von 8,4 Arbeitsstunden berechnet.
3. Die Entschädigungen werden von der Militärkasse entrichtet.

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

### Art. 23

#### Zusätzliche Leistungen zu den Leistungen aufgrund der Erwerbsersatzordnung (EO) 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. 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 berechnet.
6. Um diese Entschädigungen finanzieren zu können, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Beitrag an eine Kasse oder Versicherung seiner Wahl zu leisten. Dieser Beitrag beträgt 0,3 % des AHV-pflichtigen Bruttolohnes.
7. Die Militärkasse wird vom Bureau des Métiers 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 Nichtbetriebsunfälle zu versichern.
2. Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen hat der Arbeitgeber die Prämien für die Betriebsunfallversicherung zu übernehmen, während der Arbeitnehmer jene für die Nichtbetriebsunfallversicherung trägt.
3. Bei einem von der SUVA anerkannten Unfall bezahlt der Arbeitgeber für den Unfalltag und die beiden darauffolgenden Tage 80 % des ausgefallenen Lohnes.

### Art. 25

#### Krankentaggeldversicherung

1. **Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Arbeitnehmer für den Fall einer krankheitsbedingten Verhinderung an der Arbeitsleistung eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.** Mit ihrem Einverständnis schliesst er die Arbeitnehmer der beruflichen Krankenpflegeversicherung an.
2. **Die Konditionen der Taggeldversicherung müssen mit den Leistungen nach Art. 72 KVG übereinstimmen oder sie müssen gleichwertig sein. Sie müssen insbesondere den nachfolgenden Bestimmungen entsprechen:**
  - Die Versicherung beginnt mit dem Tag, an dem der Arbeitnehmer seine Beschäftigung aufnimmt oder hätte aufnehmen sollen.
  - Für sämtliche Absenzen, die länger als zwei Tage andauern, hat der Arbeitnehmer ein 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 dritten 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 Kollektivkrankenversicherungsvertrag des Bauhandwerks Nr. 6500-UN 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 Vertrag gemäss Abs. 4 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 gleichen Teilen vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.**

#### Art. 26

##### Berufliche Vorsorge

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

#### 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, so darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als die Hälfte des ordentlichen RETAVAL-Beitrags 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. Die Dauer der Entschädigungszahlung richtet sich nach den Bestimmungen unter Art. 324a Abs. 1 und 2 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 temporäre Beschäftigung 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 (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.
2. Die von diesen Ausnahmen betroffenen Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Leistungen der unter Abs. 1 des vorliegenden Artikels erwähnten Kassen und Versicherungen.
3. Der Lohn wird zwischen den Parteien vereinbart.
4. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge.

## 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 Vertragsparteien beauftragen die paritätische Berufskommission diesem Recht Geltung zu verschaffen. Letztere kann dafür ausdrücklich ermächtigten Drittpersonen die Kompetenz übertragen, vor Ort die Anwendung des vorliegenden Vertrages 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 paritätische Berufskommission wählt für eine Amtsdauer von 3 Jahren einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten. Ist der Präsident ein Arbeitgeber, so ist der Vizepräsident von der Arbeitnehmerseite und umgekehrt.
3. Die paritätische Berufskommission 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 Berufskommission**, die sich aus zwei Vertretern der Arbeitgeber und zwei Vertretern der Arbeitnehmer zusammensetzt (Art. 36 ff.).

### 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 Stimmgleichheit wird der Diskussionsgegenstand für die nächste Kommissionssitzung wieder auf die Traktandenliste gesetzt oder gestrichen. Alle Organe der paritätischen Berufskommission sind verpflichtet, die durch ihr Amt bedingte Verschwiegenheit zu wahren.
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 den Kommissionsmitgliedern 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 oder die Kontrolltätigkeit übertragen;**
- b) sie fordert den Arbeitgeber auf, geschuldete Leistungen unverzüglich zu erbringen und nicht zugestandene bezahlte Ferientage zu gewähren;
- c) sie beaufsichtigt 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 Mediationsstelle bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf;
- h) sie fördert die berufliche Ausbildung und finanziert die Kurse der beruflichen Weiterbildung;
- i) sie ergreift alle zur Verteidigung der Berufsinteressen notwendigen Massnahmen;
- j) **sie ist die zuständige Stelle im Kampf gegen unerlaubte Arbeit (Art. 10);**
- k) **sie ist zuständig für die Bewilligungen im Sinne von Art. 12 und 16 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 Arbeitnehmersvertreter 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. 12 und Art. 16 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 zwischen den Vertragsparteien

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 Vertragsparteien bezüglich des vorliegenden Vertrages werden dem kantonalen Einigungsamt unterbreitet.

#### XIV. VOLLZUGSKOSTEN- UND WEITERBILDUNGSBEITRÄGE SOWIE 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. 180.00 + 2 ‰ der im Vorjahr ausbezahlten Lohnsumme;
  - b) Arbeitnehmer: Beitrag von 0,8 % des AHV-pflichtigen Lohnes.
2. Der Beitrag der Mitglieder der Vertragsparteien an die Vollzugskosten ist im ordentlichen Jahresbeitrag an die Verbände mitinbegriffen.
3. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Beitrag jeweils bis spätestens am 30. Juni eines jeden Jahres zu entrichten.
4. Die Beiträge werden wie folgt verwendet:
  - a) zur Deckung der Kosten des Vollzugs dieses Vertrages;
  - b) zur beruflichen Weiterbildung, wobei Nichtmitglieder gleich behandelt werden müssen wie Mitglieder der Vertragsverbände.

#### Art. 40

**Konventionalstrafen**

1. **Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den vorliegenden Vertrag verletzen, können mit einer Busse belegt werden. Diese beträgt höchstens Fr. 3'000.00 für Arbeitnehmer; für Arbeitgeber kann sie sich bis zum Betrag der geschuldeten Leistungen belaufen.**
2. **Bei einer Verletzung der Bestimmungen betreffend das Verbot der unerlaubten Arbeit (Art. 10) kann der Arbeitnehmer mit einer Busse von bis zu Fr. 500.00 pro Verstoss belegt werden; der Arbeitgeber kann mit einer Busse von bis zu Fr. 1'000.00 pro beschäftigten Arbeitnehmer und pro Verstoss belegt werden.**
3. **Im Wiederholungsfall oder bei einer schweren Verletzung der Bestimmungen des vorliegenden Vertrages können diese Beträge verdoppelt werden.**
4. **Die Bussen und Verfahrenskosten sind innerhalb von 30 Tagen ab Zustellung des Bussbescheids zu bezahlen. Der Ertrag aus den Bussgeldern deckt einen Teil der Vollzugskosten des vorliegenden 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 GARANTIEN

### Art. 42

#### Kaution

**Damit der Vollzug des vorliegenden Vertrages und die Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen garantiert werden, wird vereinbart, dass eine Kaution hinterlegt werden muss, deren Verwendung im Anhang III (Kaution) festgelegt ist.**

## XVI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

### Art. 43

#### Vertragsdauer

1. Der vorliegende Vertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft und behält bis zum 31. Mai 2024 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 Vertragsparteien 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 Unterzeichnerparteien als auch für die dem vorliegenden Vertrag mittels eines Zusatzabkommens angeschlossenen Personen.

### Art. 45

#### Kündigung

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

Im Zweifelsfall gilt der französische Originaltext.

Sitten, den 11. November 2019

VERTRAGSPARTEIEN

METALTEC Valais/Wallis

Der Präsident:  
P. Bruttin

Der Sekretär:  
R. Gruber

Gewerkschaft UNIA

Die Präsidentin:  
V. Alleva

Der Vizepräsident:  
A. Ferrari

Die Regionalsekretäre:  
J. Morard

S. Avmon

M. de Martin

~ Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV / SYNA)

Die Präsidentin:  
C. Furrer

Der Branchensekretär:  
E. Thurre

Die Regionalsekretäre:  
J. Theler

J.-M. Mounir

B. Tissières

P. Vejvara

## ANHANG I

betreffend die Arbeitnehmer im Monatslohn

Mit Bezug auf Artikel 3 des Gesamtarbeitsvertrages des Metallbaugewerbes des Kantons Wallis haben die Vertragsparteien Folgendes vereinbart:

### 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 entlönnen, so hat es die Pflicht, die vorliegenden Bestimmungen einzuhalten.**

### Art. 2

#### Überstundenarbeit

1. Der Arbeitnehmer erhält jeden Monat eine Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden.
2. Die Überstunden werden durch Freizeit ohne Zuschlag ausgeglichen (unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer dieser Vorgehensweise zustimmt) oder mit dem Normallohn samt vertraglichem Zuschlag entschädigt.
3. 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 darauffolgenden Jahres zu bezahlen.
4. Der vertragliche Zuschlag respektive der Stundenlohn wird berechnet, indem der Monatslohn durch 182 (Anzahl durchschnittliche Monatsstunden – jährlicher Durchschnitt) geteilt wird.

### Art. 3

#### Minusstunden

1. Die sogenannten 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 eines obligatorischen Militär-, Zivilschutz- oder zivilen 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 Entschädigung für die Zeit der Zurücklegung des Arbeitsweges wird gemäss Art. 19 Abs. 4 GAV ausgerichtet.

## Art. 5

### **Ausrichtung des Monatslohnes**

**Wird ein Arbeitnehmer, der zuvor im Stundenlohn angestellt war, neu im Monatslohn entgolten, so ergibt sich der Monatslohn aus dem effektiven Stundenlohn multipliziert mit dem unter Art. 2 Abs. 4 des vorliegenden Anhangs definierten Koeffizienten.**

## 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.**

## 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.  
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 pflichtgemäßem 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 Zivilschutzdienstes oder des zivilen Ersatzdienstes hat der Arbeitgeber in Friedenszeiten den vollen Lohn zu bezahlen, aber höchstens für einen Monat pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber erhält jedoch während dieser Zeit von der Ausgleichskasse, bei der er abrechnet, die entsprechenden Entschädigungen.**

## Art. 9

### **Inkrafttreten und Dauer**

1. Der vorliegende Anhang tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.
2. Er behält bis zum 31. Mai 2024 Gültigkeit.
3. Seine stillschweigende Erneuerung und seine Kündigung werden gemäss Art. 43 und 45 GAV geregelt.

Sitten, den 11. November 2019

VERTRAGSPARTEIEN  
METALTEC Valais/Wallis

Der Präsident:  
P. Bruttin

Der Sekretär:  
R. Gruber

Gewerkschaft UNIA

Die Präsidentin:  
V. Alleva

Der Vizepräsident:  
A. Ferrari

Die Regionalsekretäre:  
J. Morard

S. Avmon

M. de Martin

Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV / SYNA)

Die Präsidentin:  
C. Furrer

Der Branchensekretär:  
F. Thurre

Die Regionalsekretäre:  
J. Theler

J.-M. Mounir

B. Tissières

P. Vējvāra

## ANHANG II Lohnabkommen

Mit Bezug auf Artikel 16 des Gesamtarbeitsvertrages des Metallbaugewerbes des Kantons Wallis haben die Vertragsparteien Folgendes vereinbart:

### I. LÖHNE

#### Art. 1

##### Mindestlöhne

Es gelten folgende Mindestlöhne:

- **Qualifizierte Arbeitnehmer und spezialisierte Rohrleitungsbauer**
  - im 1. Jahr nach der Lehre Fr. 24.60
  - im 2. Jahr nach der Lehre Fr. 25.25
  - im 3. Jahr nach der Lehre Fr. 26.45
  - ab dem 4. Jahr nach der Lehre Fr. 27.60
- **Hilfsarbeiter**
  - Arbeitnehmer mit weniger als zwei Jahren Berufserfahrung Fr. 23.30
  - Arbeitnehmer mit mehr als 2 Jahren Berufserfahrung Fr. 23.75
  - Arbeitnehmer mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung Fr. 24.40
  - Arbeitnehmer mit mehr als 4 Jahren Berufserfahrung Fr. 24.90

#### Art. 2

##### Indexierung

Die erwähnten Löhne sind zum Stand von 101,8 Punkten des Landesindexes der Konsumentenpreise indexiert (Ende Oktober 2019, Basis Dezember 2015 = 100).

#### Art. 3

##### Entschädigungen

Die Mahlzeitenentschädigung beträgt Fr. 18.00 und die Kilometerentschädigung Fr. 0.70/km (Art. 19 GAV).

#### Art. 4

##### Ausnahmen

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann unter bestimmten Umständen schriftlich ein Lohn vereinbart werden, der niedriger ist als der unter Art. 1 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. 5

##### Anschluss an den Gesamtarbeitsvertrag

Das vorliegende Abkommen ist integraler Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages des Metallbaugewerbes des Kantons Wallis vom 11. November 2019.

Art. 6

Inkrafttreten und Dauer

1. Der vorliegende Anhang tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.
2. Er behält bis zum 31. Mai 2024 Gültigkeit.
3. Seine stillschweigende Erneuerung und seine Kündigung werden gemäss Art. 43 und 45 GAV geregelt.

Sitten, den 11. November 2019

VERTRAGSPARTEIEN

METALTEC Valais/Wallis

Der Präsident:  
P. Bruttin

Der Sekretär:  
R. Gruber

Gewerkschaft UNIA

Die Präsidentin:  
V. Alleva

~~Der Vizepräsident:~~  
~~A. Ferrari~~

Die Regionalsekretäre:  
J. Morard

S. Aymon

M. de Martin

Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV / SYNA)

Die Präsidentin:  
C. Furrer

~~Der Branchensekretär:~~  
~~F. Thurre~~

Die Regionalsekretäre:  
J. Theler

J.-M. Mounir

~~B. Tissières~~

P. Veivara

## ANHANG III Kaution

Mit Bezug auf Artikel 42 des Gesamtarbeitsvertrages des Metallbaugewerbes des Kantons Wallis haben die Vertragsparteien Folgendes vereinbart:

### Art. 1

#### Grundsatz

1. Zur Sicherung der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Berufskommission (PBK) haben sämtliche dem GAV unterstellten Betriebe oder Betriebsteile bei der PBK eine Kaution von höchstens Fr. 10'000.00 oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen. Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer unter Aufsicht der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) stehenden Bank oder Versicherungsgesellschaft vor dem Anfang der Arbeiten, die in den Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung fallen, erbracht werden. Die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PBK ist mit der Bank oder Versicherungsgesellschaft zu regeln; der Verwendungszweck muss angegeben werden. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der PBK auf einem Sperrkonto angelegt und zum für diese Konten geltenden Zinssatz verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.
2. Unternehmen sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als Fr. 2'000.00 ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen Fr. 2'000.00 und Fr. 20'000.00 pro Kalenderjahr beträgt die Kaution Fr. 5'000.00. Überschreitet die Auftragssumme Fr. 20'000.00, so ist die volle Kaution in der Höhe von Fr. 10'000.00 zu leisten. Liegt die Auftragssumme unter Fr. 2'000.00, hat das Unternehmen der PBK den Werkvertrag vorzulegen.
3. Auf schweizerischem Staatsgebiet muss nur einmal eine Kaution geleistet werden. Diese ist allfälligen Kautionsforderungen aus anderen für allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Die Beweispflicht über eine bereits geleistete Kautionszahlung liegt beim Unternehmen.

### Art. 2

#### Verwendung

Die Kaution wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung berechtigter Ansprüche der PBK verwendet:

1. zur Zahlung von Konventionalstrafen
2. zur Zahlung von Kontroll- und Verfahrenskosten

### **Art. 3**

#### **Zugriff**

Die PBK hat innerhalb von 15 Tagen Zugriff auf jegliche Form der Garantieleistung, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Wenn dem Betrieb in Anwendung von Artikel 35 ff. GAV der Entscheid einer PBK betreffend Feststellung von Verstössen gegen GAV-Bestimmungen mit einer Rechtsmittelbelehrung eröffnet wurde und er

1. auf das Rechtsmittel (Rekurs) verzichtet und innerhalb der gesetzten Frist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto der PBK überwiesen hat oder
2. nach Beurteilung des Rechtsmittels (Rekurs) den Entscheid der PBK nicht akzeptiert bzw. innerhalb der von der PBK gesetzten Zahlungsfrist die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten nicht auf das Konto der PBK überwiesen hat.

### **Art. 4**

#### **Verfahren**

##### **1. Zugriff auf die Kautio**

Sind die Voraussetzungen unter Artikel 3 erfüllt, so ist die PBK ohne Weiteres dazu berechtigt, bei der zuständigen Organisation (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautio (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten) zu verlangen oder eine entsprechende Verrechnung mit der Barkautio vorzunehmen.

##### **2. Aufstocken der Kautio**

Das Unternehmen ist verpflichtet, die Kautio nach erfolgtem Zugriff innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung wieder aufzustocken.

##### **3. Freigabe der Kautio**

Die Kautio wird freigegeben, wenn die PBK keinen Verstoß gegen die GAV-Bestimmungen feststellt:

- a) wenn das in den Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung fallende Unternehmen seine Tätigkeit in der vom GAV betroffenen Branche definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
- b) bei Entsendebetrieben spätestens 3 Monate nach Erfüllung des Werkvertrags im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung.

Das Unternehmen meldet der Inkassostelle die Erfüllung des Werkvertrages oder eine allfällige Geschäftsaufgabe. Daraufhin wird die Kautio rückerstattet.

### **Art. 5**

#### **Sanktionen bei Nicht hinterlegen der Kautio**

Hinterlegt ein Unternehmen trotz Mahnung nicht die nötige Kautio, wird dieser Verstoß gegen den GAV mit einer Konventionalstrafe sowie der Zahlung der Bearbeitungskosten geahndet.

### **Art. 6**

#### **Verwaltung der Kautionen**

Die PBK ist befugt, die Verwaltung der Kautionen teilweise oder ganz zu delegieren.

### **Art. 7**

#### **Gerichtsstand**

Bei Streitigkeiten sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PBK in Sitten zuständig. Es gilt nur das Schweizer Recht.

Art. 8

Inkrafttreten und Dauer

1. Der vorliegende Anhang tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.
2. Er behält bis zum 31. Mai 2024 Gültigkeit.
3. Seine stillschweigende Erneuerung und seine Kündigung werden gemäss Art. 43 und 45 GAV geregelt.

Sitten, den 11. November 2019

VERTRAGSPARTEIEN

METALTEC Valais/Wallis

Der Präsident:  
P. Bruttin

Der Sekretär:  
R. Gruber

Gewerkschaft UNIA

Die Präsidentin:  
V. Alleva

~~Der Vizepräsident:  
A. Ferrari~~

Die Regionalsekretäre:  
J. Morard

S. Avmon

M. de Martin

Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV / SYNA)

Die Präsidentin:  
~~C. Furrer~~

~~Der Branchensekretär:  
F. Thurra~~

Die Regionalsekretäre:  
J. Theler

J.-M. Mounir

~~B. Tissières~~

P. Vejvara