

Gesamtarbeitsvertrag



der Gebäudetechnik
und der Gebäudehülle
des Kantons Wallis

2020-2024

GESAMTARBEITSVERTRAG

2020 – 2024

DER GEBÄUDETECHNIK UND DER GEBÄUDEHÜLLE DES KANTONS WALLIS

zwischen

**der ASSOCIATION DE LA TECHNIQUE ET DE L'ENVELOPPE DU BÂTIMENT
(TEC-BAT)**

sowie

der SUISSETEC OBERWALLIS

einerseits und

**den SYNDICATS CHRÉTIENS INTERPROFESSIONNELS DU VALAIS
(SCIV / SYNA)**

sowie

der GEWERKSCHAFT UNIA

andererseits.

I. VERTRAGSZWECK UND GELTUNGSBEREICH	5
Vertragszweck	5
Geltungsbereich.....	5
Arbeitnehmer im Monatslohnverhältnis	6
II. BEGINN UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES.....	6
Probezeit.....	6
Kündigung des Arbeitsverhältnisses	6
Kündigungsbeschränkungen für den Arbeitgeber	7
III. ALLGEMEINE PFLICHTEN VON ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER	7
Pflichten des Arbeitgebers.....	7
Pflichten des Arbeitnehmers.....	8
Verbot der unerlaubten Arbeit	10
Arbeitszeugnis	11
IV. ARBEITSZEIT	11
Wöchentliche Arbeitszeit	11
V. BEZAHLTE FERIEEN UND FEIERTAGE	12
Bezahlte Ferien.....	12
Bezahlte Feiertage.....	13
Ferien- und Feiertagskasse	13
VI. LÖHNE, LOHNZUSCHLÄGE UND ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR AUSWÄRTIGE ARBEIT	13
Löhne.....	13
Lohnzuschläge.....	14
13. Monatslohn	15
Entschädigungen für Unterkunft und Zulagen bei auswärtiger Arbeit	15
Ausrichtung des Lohnes	15
VII. FAMILIENZULAGEN UND ABSENZENENTSCHÄDIGUNGEN.....	16
Familienzulagen.....	16
Absenzenentschädigungen	16
VIII. ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR MILITÄR-, ZIVILSCHUTZ- UND ZIVILEN ERSATZDIENST	17
Militärkasse.....	17
Entschädigungen bei Militärdienst.....	17
IX. VERSICHERUNGEN.....	18
Unfallversicherung	18
Krankenversicherung.....	18
Berufliche Vorsorge	19
Berufliche Vorpensionierung	19
X. SPEZIELLE ENTSCHÄDIGUNGEN	20
Ausübung eines öffentlichen Amtes	20
Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers.....	20
Abgangsentschädigung	21
Ersatzleistungen	21
Bestimmungen betreffend die Temporärbeschäftigung von Studenten und Teilzeitarbeitern	22

XI. FRIEDENSPFLICHT UND GEMEINSAME VERTRAGSDURCHFÜHRUNG.....	22
Friedenspflicht	22
Gemeinsame Durchführung	23
XII. PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION.....	23
Zusammensetzung	23
Organisation	23
Aufgaben und Zuständigkeiten der PBK	24
Aufgaben und Zuständigkeiten der engeren PBKs	25
XIII. BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN.....	25
Schlichtungsverfahren	25
Einhaltung des GAV und Streitigkeiten zwischen den Verbänden	25
XIV. VOLLZUGSKOSTEN- UND WEITERBILDUNGSBEITRÄGE	
KONVENTIONALSTRAFEN	26
Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge	26
Konventionalstrafen	26
Inkasso und Verwaltung	27
XV. FINANZGARANTIEEN	27
Kautions.....	27
XVI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN	27
Dauer des GAV.....	27
Änderungen des GAV.....	28
Kündigung des GAV	28
Auslegung des GAV	28
 <i>Anhang I betreffend der Arbeitnehmer im Monatslohnverhältnis</i>	 <i>30-34</i>
<i>Nachtrag zum GAV (Kautions).....</i>	<i>35-38</i>
<i>Lohnabkommen.....</i>	<i>39-42</i>

I. VERTRAGSZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Art. 1

Vertragszweck

Die unterzeichneten Vertragsparteien schliessen den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag (nachstehend GAV genannt) ab, um eine loyale und dauerhafte Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern.

Art. 2

Geltungsbereich

1. Der GAV gilt für das gesamte Gebiet des Kantons Wallis.
2. Die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages gelten einerseits für Arbeitgeber (Betriebe bzw. Betriebsteile), die Arbeiten in den folgenden Bereichen ausführen:
 - Spenglerei;
 - Dachdeckerei;
 - Sanitärinstallationen;
 - Heizung;
 - Lüftung;
 - Klima;
 - Solarinstallationen in der Gebäudetechnik inkl. Verrohrung/Verbindung der einzelnen Elemente untereinander (ohne Installation 230 V), Leitungsführung im Bereich des Daches und am/im Gebäude bis zum Anschluss an die übrige Gebäudetechnik bei den Solarwärmeanlagen.

Sie gelten andererseits für alle qualifizierten, spezialisierten und nicht qualifizierten sowie für alle von diesen Arbeitgebern fest oder gelegentlich beschäftigten Arbeitnehmer – und zwar ungeachtet der Art ihrer Entlohnung.

3. Der GAV gilt, was Entlohnung, Arbeitszeit und Vorpensionierung anbetrifft, ebenfalls für Personalverleih- und Temporärfirmen sowie für deren Arbeitnehmer.
4. Der GAV gilt für sämtliche ausländische Unternehmen und Arbeitnehmer, die im Kanton Wallis Arbeiten verrichten lassen oder ausführen.
5. Der GAV – insbesondere Art. 6.2, 7.2, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 42 und der Nachtrag betreffend Kautions sowie das Lohnabkommen – gilt ebenfalls für Arbeitnehmer, die von Firmen mit Sitz ausserhalb des Kantons im Wallis beschäftigt werden.

6. Ebenso an die Einhaltung des GAV gebunden sind Betriebe aus anderen Branchen oder Privatpersonen, die für Dritte regelmässig oder einmalig Berufsarbeiten ausführen.
7. Dem GAV nicht unterstellt sind hingegen die Familienangehörigen des Betriebsinhabers, das leitende Kader, das kaufmännische und technische Personal sowie die Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung.

Art. 3

Arbeitnehmer im Monatslohnverhältnis

Die im Monatslohnverhältnis angestellten Arbeitnehmer unterliegen einer speziellen Regelung, die unter Anhang I des GAV definiert ist.

II. BEGINN UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Art. 4

Probezeit

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

Art. 5

Kündigungsbeschränkungen für den Arbeitgeber

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst oder zivilen Ersatzdienst, leistet, sowie vier Wochen vorher und nachher, sofern der Dienst mehr als elf Tage dauert;
 - b) während der Arbeitnehmer durch Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 90 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während 180 Tagen, ab dem sechsten bis zum achten Dienstjahr während 360 Tagen und ab dem neunten Dienstjahr während 720 Tagen;
 - c) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 90 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während 180 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 720 Tagen;
 - d) während der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;
 - e) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
2. Die Kündigung, die während einer der in Abs. 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

III. ALLGEMEINE PFLICHTEN VON ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

Art. 6

Pflichten des Arbeitgebers

1. Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer

- a) Der Arbeitgeber begegnet dem Arbeitnehmer mit Respekt.
- b) Ersterer informiert den Arbeitnehmer präzise über die auszuführenden Arbeiten und weist ihm diese unter Berücksichtigung seiner beruflichen Fähigkeiten und seiner Funktion im Betrieb zu.

2. Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- a) Zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers und zur Vermeidung von schädlichen oder unangenehmen Auswirkungen auf die Betriebsumgebung trifft der Arbeitgeber sämtliche Massnahmen, die erfahrungsgemäss notwendig und die nach dem Stand der Technik anwendbar und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten umsetzbar sind.
- b) Damit Unfälle, Krankheiten und Überbelastung des Arbeitnehmers nach Möglichkeit vermieden werden können, hat der Arbeitgeber den Arbeitsprozess entsprechend zu gestalten und die betrieblichen Installationen sicherheitskonform einzurichten.
- c) Bei der Unfallverhütung und der Gesundheitsvorsorge werden die Arbeitnehmer in den Präventionsprozess mitintegriert. Neue Arbeitnehmer werden über mögliche Unfallrisiken und die zu treffenden Vorsichtsmassnahmen instruiert.

3. Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

- a) Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechtzeitig und in gutem Zustand das erforderliche Material, das geeignete Werkzeug und die notwendigen Unterlagen aus. Das Werkzeug wird in ein Inventar aufgenommen und muss abgeschlossen gelagert werden können.
- b) Der Arbeitnehmer erhält während der normalen Arbeitszeit genügend Zeit, Werkzeug und Arbeitsplatz in Ordnung zu halten.

4. Arbeitszeitregister

- a) Die Arbeitgeber stellen jedem Arbeitnehmer ein Arbeitszeitregister zur Verfügung, damit er die Tagesrapporte erstellen kann.
- b) Die Tagesrapporte müssten den Namen der Baustelle und deren Standort enthalten.

Art. 7

Pflichten des Arbeitnehmers

1. Treuepflicht und Arbeitseinsatz

Der Arbeitnehmer hat die ihm aufgetragenen Arbeiten sorgfältig, fachgerecht und dienstfertig im Sinne des Arbeitgebers auszuführen.

2. Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- a) Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber bei der Gesundheitsvorsorge, der Unfallverhütung und der Umsetzung der Massnahmen zur Arbeitssicherheit.

- b) Der Arbeitnehmer muss ausserdem die Sicherheitsvorkehrungen richtig anwenden und darf diese ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern.
- c) Der Arbeitnehmer hat auf jeden Gebrauch eines elektronischen Gerätes, das seiner Sicherheit schaden könnte, zu verzichten.
- d) Jeder Arbeitnehmer, der die unter Abs. a), b) und c) aufgeführten Bestimmungen missachtet, hat mit Sanktionen des Arbeitgebers zu rechnen.

3. Sorge zu Werkzeug und Material

Der Arbeitnehmer bedient Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge fachgerecht. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig und geht damit sparsam um. Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmer unverzüglich dem Arbeitgeber.

4. Herausgabepflicht

Nach Beendigung eines Auftrages gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Pläne, Baubeschriebe, Werkzeug, Material und Fahrzeuge, die dem Unternehmen gehören, zurück.

5. Überstundenarbeit

Der Arbeitnehmer ist zur Überstundenarbeit verpflichtet, insoweit er diese zu leisten vermag und ihm die Überstundenarbeit zugemutet werden kann.

6. Befolgung von Anweisungen

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Anweisungen des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitsausführung zu befolgen, namentlich:

- a) das vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Arbeitszeitregister und die notwendigen Arbeitsrapporte über die ausgeführten Arbeiten sorgfältig auszufüllen und sie rechtzeitig gemäss den Anweisungen des Arbeitgebers abzuliefern.
- b) sich gegenüber sämtlichen Personen, mit denen er bei der Ausübung seines Berufes in Kontakt kommt, korrekt zu verhalten sowie jedes Verhalten, das den Arbeitgeber schädigen oder Anlass für Reklamationen geben könnte, zu unterlassen;
- c) Rauchen und den Konsum alkoholischer Getränke sowie anderer Rauschmittel auf Verlangen des Arbeitgebers während der Arbeitszeit zu unterlassen;
- d) bei Arbeitsverhinderung den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich zu benachrichtigen;
- e) die Ausbildung der ihm anvertrauten Lehrlinge besonders zu unterstützen und zu fördern.

7. Sorgfaltspflicht

- a) Der Arbeitnehmer haftet für den Schaden, den er absichtlich oder fahrlässig verursacht.
- b) Das Mass der Sorgfalt, für das der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades und der Fachkenntnisse, welche für die Arbeit verlangt werden, sowie nach den Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.
- c) Die Schadensforderung ist spätestens einen Monat nach Feststellung der Schadenshaftung geltend zu machen.

8. 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).

Art. 8

Verbot der unerlaubten Arbeit

1. Zur Einhaltung der Treuepflicht darf der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Berufsarbeit gegen Entgelt oder unentgeltlich leisten, ganz gleich ob er damit seinen Arbeitgeber konkurrenziert oder nicht.
2. Für Verwandte in gerader Linie und für Geschwister geleistete Arbeit ist erlaubt.
3. Die Arbeitnehmer dürfen keine Arbeiten für Dritte ausführen, selbst wenn das Einverständnis des Arbeitgebers vorliegt.
4. 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.
5. Verstösst ein Arbeitnehmer gegen das Verbot der unerlaubten Arbeit, so kann gegen ihn eine Konventionalstrafe gemäss Art. 40 GAV verhängt werden.
6. Wenn ein Arbeitgeber unerlaubte Arbeit ausführen lässt oder sie begünstigt, so kann gegen ihn eine Konventionalstrafe gemäss Art. 40 GAV verhängt werden.
7. Regelmässige Kontrollen zur Aufdeckung von Schwarzarbeit fallen in den Kompetenzbereich der Paritätischen Berufskommission. Wenn Schwarzarbeit verdächtigt wird, so ist die zuständige kantonale Stelle kompetent.

Art. 9

Arbeitszeugnis

1. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch jederzeit ein Zeugnis aushändigen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers Aufschluss gibt.
2. Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers kann sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränken.

IV. ARBEITSZEIT

Art. 10

Wöchentliche Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 ¼ Stunden, Pausen inbegriffen (40 Stunden ohne Pausen).
2. Die effektive wöchentliche Arbeitszeit kann um 8 ¾ Stunden verlängert werden (bewilligte flexible Arbeitszeit: 50 Std./Woche), wenn die unter Abs. 1 definierte Höchstarbeitszeit im Jahresmittel nicht überschritten wird.
3. Die ersten 160 Überstunden bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres unterliegen nicht der Zuschlagspflicht von 30 %, insofern sie spätestens bis 30. April des folgenden Jahres durch eine entsprechende Anzahl Ferientage kompensiert werden. Ab der 161. Überstunde hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Zuschlag von 30 % zu bezahlen.

Kündigt der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis, so müssen die nicht kompensierten Überstunden mit einem Zuschlag von 30 % ausbezahlt werden.

4. Samstags wird nicht gearbeitet; die Paritätische Berufskommission kann jedoch Ausnahmen von dieser Regel gewähren.
5. Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss.
6. Der Weg zu und von der Werkstatt (dem Betriebsbüro) gilt nicht als Arbeitszeit. Ist die Wegzeit vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Arbeitsort ausserhalb der Werkstatt länger als die Wegzeit vom Wohnort zur Werkstatt (bzw. Büro des Betriebes), so gilt die zeitliche Differenz als Arbeitszeit.
7. Nicht als Arbeitszeit gelten verspätetes Antreten und vorzeitiges Verlassen der Arbeit sowie unerlaubte Absenzen während der Arbeitszeit.

8. Es wird eine morgendliche Pause gewährt. Diese dauert nicht länger als 15 Minuten und findet grundsätzlich um 09:00 Uhr statt. Auf Verlangen des Arbeitgebers wird die Pause auf dem Arbeitsplatz abgehalten. Sie wird zum normalen Stundenlohn bezahlt. Falls die Pause länger dauert, kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Zeit am Ende der Woche nachgearbeitet wird. Der Arbeitgeber hat den oder die Arbeitnehmer darüber direkt zu informieren.
9. Auf Verlangen des Arbeitgebers haben die Arbeitnehmer morgens eine Viertelstunde vor Arbeitsbeginn zu erscheinen und räumen abends nach der Arbeit die Werkstatt auf. Diese Arbeiten werden zum normalen Stundenlohn bezahlt. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bleiben vorbehalten.
10. In zwingenden Fällen kann die Paritätische Berufskommission den Betrieben vorübergehend eine Verkürzung der üblichen täglichen Arbeitszeit gestatten, und zwar ohne Lohnausgleich. Gesuche dafür sind mindestens 15 Tage im Voraus und mit schriftlicher Begründung an die Kommission zu richten.

V. BEZAHLTE FERIEN UND FEIERTAGE

Art. 11

Bezahlte Ferien

1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgende bezahlte Ferien (Arbeitstage - Samstage nicht inbegriffen):
 - a) bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem der Arbeitnehmer das 55. Altersjahr vollendet - 25 Tage (11 % des effektiven Lohns)
 - b) ab dem 1. Januar, in dem der Arbeitnehmer das 56. Altersjahr vollendet - 30 Tage (13.50 % des effektiven Lohns)

Die Feiertagsentschädigung von 3 % ist in den oben aufgeführten Prozentsätzen nicht enthalten.

2. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er nimmt auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht, soweit es die Betriebsverhältnisse erlauben. Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer den Bezug der restlichen Ferientage nicht verlangen.

Art. 12

Bezahlte Feiertage

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Pauschalentschädigung in der Höhe von 3 % des Bruttolohnes für die gesetzlichen Feiertage, die einen Lohnausfall zur Folge haben. Die gesetzlichen Feiertage sind: Neujahr, Sankt Joseph, Auffahrt, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Unbefleckte Empfängnis sowie der Weihnachtstag.

Art. 13

Ferien- und Feiertagskasse

1. Zum Zweck eines ausgewogenen Ausgleichs der Entschädigungen für bezahlte Ferien und Feiertage wurde für die in Art. 2 Abs. 2 angeführten Berufe eine Ferienkasse gegründet, die durch den Walliser Handwerkerverband, Rue de la Dixence 20, Sitten, verwaltet wird.
2. Jeden Monat überweist der Arbeitgeber der Kasse einen Betrag, der von dieser festgelegt wurde und in Prozenten auf den effektiven Lohn (Stundenlohn multipliziert mit der Anzahl der effektiv gearbeiteten Stunden) aller im Stundenlohn stehenden Arbeitnehmer erhoben wird.
3. Die Anwendungsmodalitäten der vorliegenden Bestimmungen sind im Reglement der Ferien- und Feiertagskasse definiert.

VI. LÖHNE, LOHNZUSCHLÄGE UND ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR AUSWÄRTIGE ARBEIT

Art. 14

Löhne

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren entweder einen Stunden- oder einen Monatslohn.
2. Jedes Jahr passen die vertragschliessenden Parteien die Reallöhne an und setzen die Mindestlöhne fest. Diese sind Gegenstand eines Lohnabkommens, das integraler Bestandteil des GAV ist.

3. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann unter bestimmten Umständen schriftlich ein Lohn vereinbart werden, der unter dem im Lohnabkommen vorgeschriebenen Mindestlohn liegt. Dies beispielsweise dann, wenn der Arbeitnehmer seine beruflichen Fähigkeiten noch ausbauen muss, wenn er seine Arbeitsleistung nicht in der verlangten Masse erbringt oder aufgrund einer Behinderung oder anderen Einschränkung nicht erbringen kann. Die entsprechende Lohnvereinbarung muss der Paritätischen Berufskommission zur Genehmigung unterbreitet werden.
4. Die dem GAV unterstellten Unternehmen sind angehalten, einen „konstanten Lohn“ einzuführen. Unter „konstantem Lohn“ versteht man die Überweisung einer fixen Lohnsumme, ab-/zuzüglich des Betrages der Korrekturabrechnung, die nach einer festgelegten Periode, spätestens aber auf Ende des Kalenderjahrs erstellt wird.
5. Die Bestimmung der fixen monatlichen Lohnsumme erfolgt auf der Grundlage des Stundenlohnes der mit 178,8 Stunden multipliziert wird (Anzahl durchschnittliche Monatsstunden, die auf der Grundlage eines Jahres berechnet werden). Bei dieser Entlohnungsart ist der Anspruch auf Bezahlung der Ferien und Feiertage bereits im „konstanten Lohn“ berücksichtigt. Hinzu kommt der 13. Monatslohn.
6. Für Arbeitsverhältnisse, die weniger als drei Monate gedauert haben, ist bei Kündigung des Arbeitnehmers kein konstanter Lohn zu bezahlen.

Art. 15

Lohnzuschläge

1. Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf folgende Lohnzuschläge:
 - a) 30 % für Überstundenarbeit zwischen 06:00 und 20:00 Uhr, die die in Art. 10 Abs. 3 definierte flexible Arbeitszeit von 160 Überstunden überschreitet;
 - b) 30 % für die Arbeit an Samstagen für die das Unternehmen eine Arbeitsbewilligung von der PBK erhalten hat;
 - c) 25 % für die Arbeit an Werktagen zwischen 20:00 und 23:00 Uhr;
 - d) 50 % für Arbeit an Werktagen zwischen 23:00 und 06:00 Uhr;
 - e) 50 % für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen.
2. Diese Zuschläge werden nur dann bezahlt, wenn die Überzeitarbeit vom Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter angeordnet worden ist.
3. Vorbehalten bleibt das Arbeitsgesetz.

Art. 16

13. Monatslohn

1. Am Ende des Jahres hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen 13. Monatslohn, der 8.33 % des AHV-Jahreslohns entspricht.
2. Der 13. Monatslohn wird im Dezember oder spätestens mit dem letzten Lohn ausgezahlt.
3. Im Fall einer Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den 13. Monatslohn pro rata temporis.

Art. 17

Entschädigungen für Unterkunft und Zulagen bei auswärtiger Arbeit

1. Kann der Arbeitnehmer bei auswärtigen Arbeiten am Abend nicht heimkehren, so werden vor Arbeitsbeginn die Entschädigungen für Reise, Verpflegung und Unterkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart. Auf jeden Fall bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die effektiven Kosten für Verpflegung und Unterkunft.
2. Ist die Baustelle weiter als 8 km vom Arbeitsort entfernt, bezahlt der Arbeitgeber die effektiven Kosten für das Mittagessen oder eine pauschale Entschädigung von Fr. 18.–. Als Arbeitsort gilt für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses, je nach Wahl des Unternehmens, entweder der Firmensitz oder der Werkhof.
3. Wenn der Arbeitnehmer auf die vom Arbeitgeber organisierte Mahlzeit oder Unterkunft ohne berechtigte Gründe verzichtet, ist ihm keine Entschädigung geschuldet.
4. Benützt der Arbeitnehmer auf Anordnung seines Arbeitgebers für Dienstfahrten sein privates Fahrzeug, so hat er Anrecht auf eine Entschädigung von 65 Rp./km, wobei alle Spesen und Versicherungen gemäss TCS-Normen in dieser Pauschale inbegriffen sind.

Art. 18

Ausrichtung des Lohnes

Der Lohn wird jeweils am Ende des Monats bezahlt. Dem Arbeitnehmer ist eine Lohnabrechnung auszuhändigen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren die Zahlungsmodalitäten.

VII. FAMILIENZULAGEN UND ABSENZENENTSCHÄDIGUNGEN

Art. 19

Familienzulagen

1. Zur Durchführung des Ausgleichs der Familienzulagen besteht unter dem Namen SPIDA eine Ausgleichskasse, die durch den Walliser Handwerkerverband, Rue de la Dixence 20, Sitten, verwaltet wird. Die SPIDA ist eine Zweigstelle der schweizerischen Ausgleichskasse für das Spengler-, Installations- und Dachdeckergewerbe mit Sitz in Zürich.
2. Die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Familienzulagen und die Beiträge der Arbeitgeber an die SPIDA richten sich nach der kantonalen Gesetzgebung und nach dem vom Staatsrat des Kantons Wallis genehmigten Reglement der SPIDA.

Art. 20

Absenzenentschädigungen

1. Der Arbeitnehmer hat in folgenden Absenzzfällen Anspruch auf die Vergütung folgender Absenzen:
 - a) zwei Tage bei Heirat;
 - b) bis zu drei Tagen bei Tod des Ehegatten, eines Kindes, der Eltern, der Schwiegereltern sowie Geschwister;
 - c) ein Tag bei Tod der Grosseltern;
 - d) vier Tage bei Geburt oder Adoption eines Kindes;
 - e) ein Tag bei der Rekrutierung und bei der Entlassung aus der Wehrpflicht;
 - f) ein Tag pro Jahr bei Umzug des eigenen Haushalt.
2. Die Entschädigungen werden auf der Grundlage von 8 ¼ Arbeitsstunden pro Tag (Samstage nicht eingeschlossen) berechnet.
3. Diese Entschädigungen werden von der Militärkasse ausgezahlt.

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

Art. 21

Militärkasse Entschädigungen bei Militärdienst

1. Bei Leistung von obligatorischem schweizerischen Militärdienst in Friedenszeiten haben die Arbeitnehmer Anrecht auf folgende Entschädigung:
 - a) während der Rekrutenschule als Rekrut:

- Ledige ohne Unterstützungspflicht	50 % des Lohnes
- Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht	80 % des Lohnes
 - b) während anderen obligatorischen Militärdienstperioden bis zu 4 Wochen 100 % des Lohnes
 - c) während anderen länger andauernden Militärdienstleistungen von der 5. bis zur 17. Woche

- Ledige ohne Unterstützungspflicht	50 % des Lohnes
- Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht	80 % des Lohnes
2. Der Zivilschutz- sowie der zivile Ersatzdienst sind dem Militärdienst gleichgesetzt.
3. Diese Entschädigungen sind nur dann fällig, wenn der Arbeitnehmer vor dem Dienst während mindestens drei Monaten im Beruf tätig war, oder wenn er im Besitz eines für mehr als drei Monate gültigen schriftlichen Vertrages ist.
4. Die Entschädigungen werden auf der Grundlage von 8 ¼ Arbeitsstunden pro Tag (Samstage nicht eingeschlossen) berechnet.
5. Die gesetzliche Entschädigung für Erwerbsausfall der Ausgleichskasse ist in diesem Ansatz inbegriffen. Sie wird durch eine Zulage der unter Abs. 6 dieses Artikels erwähnten Ausgleichskasse ergänzt.
6. Damit diese Entschädigungen finanziert werden können, muss der Arbeitgeber der Militärkasse einen entsprechenden Beitrag zahlen. Dieser wird von der Kasse festgesetzt und in Prozenten auf den AHV-pflichtigen Lohn sämtlicher Arbeitnehmer berechnet.
7. Die Militärkasse wird vom Walliser Handwerkerverband, Rue de la Dixence 20, in Sitten verwaltet.
8. Die entsprechenden Anwendungsmodalitäten sind im Reglement der Militärkasse geregelt.

IX. VERSICHERUNGEN

Art. 22

Unfallversicherung

1. Jeder Arbeitnehmer ist gemäss den Bestimmungen der Bundesgesetzgebung gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle zu versichern.
2. Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen übernimmt der Arbeitgeber die Prämien für die Betriebsunfallversicherung, der Arbeitnehmer jene für die Nichtbetriebsunfallversicherung.
3. Bei einem von der SUVA anerkannten Unfall bezahlt der Arbeitgeber für den Unfalltag und die beiden darauffolgenden Tage 80 % des ausgefallenen Lohnes.

Art. 23

Krankenversicherung

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer für den Fall einer krankheitsbedingten Verhinderung an der Arbeitsleistung einer Kollektiv-Krankentaggeldversicherung anzuschliessen.
2. Die Konditionen der Taggeldversicherung müssen mit den Leistungen nach KVG übereinstimmen oder sie müssen gleichwertig sein (Art. 72 KVG). Sie müssen insbesondere den nachfolgenden Bestimmungen entsprechen:
 - a) Die Versicherung beginnt mit dem Tag, an dem der Arbeitnehmer seine Beschäftigung aufnimmt oder hätte aufnehmen sollen.
 - b) Für jede Absenz, die zwei Tage überschreitet, hat der Arbeitnehmer ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.
 - c) Die ersten beiden Tage der Arbeitsunfähigkeit werden nicht entschädigt.
 - d) Der Arbeitgeber kann eine Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub bis höchstens zum 30. Tag abschliessen. Während der Aufschubszeit hat er vom dritten Tag an 80 % des Lohnes zu entrichten.
 - e) Die Taggelder müssen für eine oder mehrere Krankheiten während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen entrichtet werden.
 - f) Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird ein proportional reduziertes Taggeld ausgerichtet, und zwar bis zum Betrag, der 720 vollen Taggeldern entspricht. Der Versicherungsschutz wird für die verbleibende Arbeitsunfähigkeit aufrechterhalten.

- g) Falls das Taggeld infolge Überentschädigung gekürzt wird, hat die arbeitsunfähige Person Anspruch auf den Gegenwert von 720 vollen Taggeldern. Die Fristen für den Bezug des Taggeldes verlängern sich entsprechend der Kürzung.
 - h) Das Taggeld entspricht 80 % des entgangenen AHV-Lohnes. Die Ermittlung des Taggeldes erfolgt auf der Grundlage des Stundenlohnes, multipliziert mit der Anzahl Wochenarbeitsstunden gemäss GAV, anschliessend mit 52 multipliziert, erhöht um 8,33 %, dividiert durch 365 Tage und auf den nächsten vollen Franken aufgerundet.
 - i) Wenn ein Versicherter aus der Kollektivversicherung austreten muss, hat er innerhalb von 30 Tagen ab Erhalt der schriftlichen Benachrichtigung durch die Kasse die Möglichkeit, in die Einzelversicherung überzutreten.
3. Die Leistungen der Taggeldversicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Art. 324a und 324b OR.
 4. Aufgehoben.
 5. Der Arbeitnehmer, der aus einem der Kasse angeschlossenen Betrieb ausscheidet, kann so lange der beruflichen Versicherung angeschlossen bleiben, wie er Leistungen einer Sozialversicherung bezieht und nicht bei einer anderen Krankenversicherung angeschlossen ist.
 6. Aufgehoben.
 7. Die Prämie des Krankentaggeldes wird zu 50 % vom Arbeitnehmer und zu 50 % vom Arbeitgeber getragen.

Art. 24

Berufliche Vorsorge

Aufgehoben.

Art. 25

Berufliche Vorpensionierung

1. Alle Arbeitnehmer müssen einer Vorpensionierungskasse angeschlossen sein, deren Leistungen gleich oder höher sind als jene der beruflichen Vorpensionierungskasse (RETAVAL) und die Gegenstand eines separaten Abkommens sind.
2. Der Beitrag wird hälftig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt. Er wird in Prozenten des AHV-pflichtigen Lohnes ausgedrückt.

3. Das Vorpensionierungssystem der unter Abs. 1 aufgeführten Vorsorgeeinrichtungen muss auf dem Solidaritätsprinzip zwischen den verschiedenen Altersklassen aufgebaut sein. Gemäss diesem Prinzip darf ein älterer Arbeitnehmer für seine berufliche Vorpensionierung nicht mehr bezahlen als ein junger.
4. Falls der Beitrag an eine andere Vorpensionierungseinrichtung höher sein sollte als der ordentliche Beitrag an die Vorpensionierungskasse RETAVAL, darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als die Hälfte des ordentlichen Beitrags vom Lohn abgezogen werden.

X. SPEZIELLE ENTSCHÄDIGUNGEN

Art. 26

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 jedoch lediglich für 15 Werktage oder Teile von Werktagen pro Kalenderjahr ausgerichtet (Samstage ausgeschlossen). Vorbehalten bleiben weitergehende Lohnzahlungspflichten des Arbeitgebers aufgrund des Gesetzes (Art. 324a OR).
3. Diese Entschädigungen werden von der unter Art. 21 Abs. 6 dieses Vertrages aufgeführten Kasse übernommen.

Art. 27

Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers

1. Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, dem hinterbliebenen Ehepartner, 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 Monate zu entrichten.
3. Diese Entschädigung wird von der SPIDA oder einer anderen Ausgleichskasse übernommen.

Art. 28

Abgangsentschädigung

1. Endigt das Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm der Arbeitgeber eine Abgangsentschädigung auszurichten.
2. Stirbt der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, so ist die Entschädigung dem überlebenden Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen auszurichten, denen gegenüber der Arbeitnehmer eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.
3. Die Abgangsentschädigung entspricht dem zweifachen Betrag des zuletzt bezogenen Monatslohnes.
4. Die Abgangsentschädigung kann durch die Paritätische Berufskommission herabgesetzt werden oder gestrichen werden, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund gekündigt oder vom Arbeitgeber aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst wird.
5. Bezieht der Arbeitnehmer Leistungen aus einer Vorsorgekasse, können diese von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, wenn diese entweder durch den Arbeitgeber selbst oder durch die Vorsorgekasse mit den Beiträgen des Arbeitgebers finanziert wurden.
6. Der Arbeitgeber ist ebenfalls von der Bezahlung einer Abgangsentschädigung befreit, wenn er sich verpflichtet, in der Zukunft Vorsorgebeiträge für seinen Arbeitnehmer zu bezahlen oder diese durch einen Dritten versichern lässt.

Art. 29

Ersatzleistungen

1. Die unter Art. 28 vorgesehenen Leistungen fallen weg, wenn der ausgetretene oder verstorbene Arbeitnehmer bei der paritätischen Pensionskasse bezugsberechtigt ist. In solchen Fällen gelten die Entschädigungen der Kasse als Ersatzleistungen.
2. Dies gilt auch für den Fall, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber in den Genuss einer Vorsorgeinstitution kommt, die mindestens gleichwertige Leistungen als die erwähnte paritätische Pensionskasse garantiert.
3. Vorbehalten bleibt Art. 339d OR.

Art. 30

Bestimmungen betreffend die Temporärbeschäftigung von Studenten und Teilzeitarbeitern

1. Studenten

- a) Für die Löhne von Studenten, die während der Schulferien für eine Dauer von höchstens zwei Monaten als Arbeitnehmer beschäftigt werden, besteht keine Beitragspflicht an die Ferien- und Feiertagskasse (Art. 13), die Militärkasse (Art. 21), die Krankenversicherung (Art. 23), die Vorpensionierungskasse (Art. 25) sowie an die Pensionskasse (Art. 24). Sie unterstehen auch nicht den Beiträgen gemäss Art. 39.
- b) Die von diesen Ausnahmen betroffenen Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Leistungen der unter Abs. a) des vorliegenden Artikels erwähnten Kassen und Versicherungen.
- c) Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge.
- d) Der Lohn wird zwischen den Parteien vereinbart.

2. Teilzeitarbeiter

- a) Als Teilzeitarbeiter gilt, wer grundsätzlich weniger als 130 Stunden im Monat arbeitet.
- b) Der Teilzeitarbeiter ist obligatorisch bei der durch den GAV definierten kollektiven Krankenversicherung für ein Taggeld bei Arbeitsunfähigkeit zu versichern. Er rechnet ferner bei den übrigen Ausgleichskassen ab, die der GAV einrichtet.
- c) Im Fall von Zweifeln oder Streitigkeiten darüber, ob ein Arbeitnehmer den Bestimmungen des vorliegenden Artikels unterstellt ist, entscheidet die Paritätische Berufskommission.

XI. FRIEDENSPFLICHT UND GEMEINSAME VERTRAGSDURCHFÜHRUNG

Art. 31

Friedenspflicht

1. Die vertragschliessenden Verbände, Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichten sich zur absoluten Friedenspflicht. Sie verzichten demnach auf jegliche Kampfmassnahme wie Streiks und Aussperrungen.

2. Ferner verpflichten sich die vertragschliessenden Verbände, während der Geltungsdauer des GAV und während drei Monaten nach dessen Ablauf jegliche Pressepolemik über die Vertragsverhandlungen oder über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu unterlassen.

Art. 32

Gemeinsame Durchführung

Aufgrund der Bestimmungen von Art. 357b OR können die vertragschließenden Verbände gemeinsam verlangen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den GAV einhalten. Sie beauftragen die Paritätische Berufskommission, diesem Recht Geltung zu verschaffen. Die Kommission kann dafür ausdrücklich ermächtigten Drittpersonen die Kompetenz übertragen, an Ort und Stelle die Anwendung des GAV zu kontrollieren.

XII. PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION

Art. 33

Zusammensetzung

1. Die Paritätische Berufskommission (PBK) setzt sich aus je vier Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammen.
2. Die PBK wählt einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten. Ist der Präsident ein Arbeitgeber, muss der Vizepräsident ein Arbeitnehmer sein und umgekehrt.
3. Die PBK bestimmt einen Sekretär, der gleichzeitig mit der Kassenführung beauftragt wird.
4. Die PBK wird kollektiv durch den Präsidenten oder den Vizepräsidenten und den Sekretär vertreten.
5. Die PBK überträgt einen Teil ihrer Befugnisse an die engeren regionalen paritätischen Berufskommissionen (nachstehend engere PBK genannt), die sich aus zwei Vertretern der Arbeitgeber und zwei Vertretern der Arbeitnehmer zusammensetzen (Art. 36).

Art. 34

Organisation

Die PBK organisiert sich eigenständig auf der Grundlage des Reglements und der Statuten.

Art. 35

Aufgaben und Zuständigkeiten der PBK

1. Der PBK obliegen folgende Aufgaben:
 - a) sie überwacht die Anwendung der Bestimmungen des GAV und kann zu diesem Zweck Kontrollen durchführen lassen;
 - b) sie fordert den Arbeitgeber auf, geschuldete Leistungen unverzüglich zu erbringen und nicht zugestandene bezahlte Ferientage gewähren;
 - c) sie überwacht die Verwaltung der Kasse der PBK;
 - d) sie überwacht die auf der Basis des GAV 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 ist zuständig für deren Verwaltung;
 - g) sie tritt als Schlichtungsstelle bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf;
 - h) sie fördert die berufliche Ausbildung und finanziert die Kurse der beruflichen Weiterbildung;
 - i) sie ergreift alle zur Verteidigung der Berufsinteressen notwendigen Massnahmen;
 - j) sie ist die zuständige Stelle im Kampf gegen unerlaubte Arbeit;
 - k) sie erteilt die unter Art. 10 Abs. 4 und Abs. 10 vorgesehenen Bewilligungen.
2. Der Arbeitgeber unterstützt die Mandatsausübung der PBK-Mitglieder und gewährt die dafür notwendigen freien Tage. Den Arbeitnehmervetretern darf wegen ihrer Tätigkeit in der PBK weder gekündigt, noch dürfen sie in sonst einer Art und Weise benachteiligt werden.

Art. 36

Aufgaben und Zuständigkeiten der engeren PBKs

Die PBK kann die nachfolgenden Aufgaben an eine engere PBK übertragen:

- a) die Beilegung von Einzel- und Kollektivstreitigkeiten in einem Betrieb:
 - durch Schlichtungsversuche;
 - durch Beschlussfassung in erster Instanz;
- b) die Durchführung von Kontrollen in den dem GAV unterstellten Betrieben;
- c) die Erledigung von Aufgaben gemäss Art. 10, 14 und 30;
- d) die Bearbeitung der Rekurse, die infolge der Entscheide der unter Art. 13 und 21 genannten Kassen an sie weitergeleitet werden.

XIII. BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN

Art. 37

Schlichtungsverfahren

1. Sämtliche Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezüglich der Arbeitsbedingungen im Allgemeinen und der Anwendung des GAV im Speziellen, die nicht zwischen den Betroffenen beigelegt werden können, werden der engeren PBK unterbreitet. Diese fordert sie zur Unterzeichnung einer Schiedsklausel auf und versucht selber oder mit Hilfe einer Delegation eine Einigung herbeizuführen.
2. Scheitern die Einigungsbemühungen, benachrichtigt die engere PBK die Parteien schriftlich und fordert sie auf, den Fall dem zuständigen Amt zu unterbreiten.

Art. 38

Einhaltung des GAV und Streitigkeiten zwischen den Verbänden

1. Die vertragschliessenden Verbände gehen für sich, ihre Sektionen und ihre Mitglieder die Verpflichtung ein, die Bestimmungen des GAV einzuhalten und zu überwachen.
2. Allfällige Streitigkeiten zwischen den Verbänden bezüglich des GAV 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 Vollzugs- und Weiterbildungskosten erhoben:
 - a) Arbeitgeber: Fr. 160.-- + 0,1 % der im Vorjahr ausbezahlten Lohnsumme;
 - b) Arbeitnehmer: 0,8 % des AHV- pflichtigen Lohnes.
2. Der Beitrag der Mitglieder der Unterzeichnerparteien des GAV an die Vollzugskosten ist im ordentlichen Jahresbeitrag der Verbände inbegriffen.
3. Aus administrativen Gründen wird jedem Mitglied der unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen ein Lohnabzug in der Höhe des Beitrages gemacht. Die Organisationen erstatten diesen Beitrag ihren Mitgliedern alljährlich zurück.
4. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Beitrag jeweils bis spätestens am 30. Juni jeden Jahres zu entrichten. Die Arbeitnehmerbeiträge werden direkt vom Lohn abgezogen und mit den Beiträgen an die Sozialkassen dem Walliser Handwerkerverband entrichtet.
5. Die Beiträge werden wie folgt verwendet:
 - a) zur Deckung der Kosten des Vollzugs des GAV;
 - b) zur beruflichen Weiterbildung, wobei die Nicht-Mitglieder gleich behandelt werden müssen wie die Mitglieder der Vertragsverbände.
6. Die Kasse der PBK wird vom Walliser Handwerkerverband in Sitten geführt. Dieser unterbreitet der PBK jährlich einen Finanzbericht.

Art. 40

Konventionalstrafen

1. Jeder Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der den GAV verletzt, kann verwarnt oder mit einer Busse belegt werden. Diese kann für den Arbeitnehmer bis zu Fr. 10'000.00 betragen; für den Arbeitgeber kann sie sich bis zum Betrag der geschuldeten Leistungen belaufen. Als Referenz dient die Berechnungstabelle für Konventionalstrafen im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrags des Ausbaugewerbes der Westschweiz.

2. Bei einer Verletzung des Samstagsarbeitsverbots und bei unerlaubter Arbeit kann der Arbeitnehmer verwarnt oder mit einer Busse bis zu Fr. 500.00 pro Verstoss belegt werden; der Arbeitgeber kann verwarnt oder mit einer Busse von bis zu Fr. 1'000.00 pro beschäftigten Arbeitnehmer und pro Übertretung belegt werden.
3. Die Bussen sowie die Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen ab Zustellung des Bussbescheids zu bezahlen. Der Ertrag aus den Bussgeldern dient teilweise zur Deckung der Vollzugskosten des GAV.

Art. 41

Inkasso und Verwaltung

1. Das Inkasso der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge sowie der Konventionalstrafen obliegt der PBK.
2. Die PBK muss über den Eingang der Beiträge und Bussen sowie über deren Verwendung gesondert Buch führen. Sie unterbreitet den vertragschliessenden Verbänden dazu jedes Jahr einen Bericht.

XV. FINANZGARANTIEN

Art. 42

Kaution

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

XVI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 43

Dauer des GAV

1. Der GAV wird bis 31. Mai 2024 verlängert. Diese Änderungen treten am 1. Januar 2020 in Kraft.
2. Wird der Vertrag nicht fristgerecht (Art. 45) gekündigt, so läuft er jeweils stillschweigend um ein Jahr weiter.

Art. 44

Änderungen des GAV

1. Die vertragschliessenden Verbände behalten sich vor, während der Geltungsdauer des GAV über Vertragsänderungen zu verhandeln und entsprechende Vereinbarungen zu treffen.
2. Die Vertragsänderungen gelten sowohl für die Mitglieder der Vertragsparteien als auch für die dem GAV mittels eines Zusatzabkommens angeschlossenen Personen. Sie treten mit ihrer Bekanntgabe in Kraft.

Art. 45

Kündigung des GAV

1. Jede vertragsschliessende Partei kann mit Wirkung für alle anderen Unterzeichnerparteien den GAV per eingeschriebenen Brief und unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten auf den 31. Dezember 2023 kündigen.
2. Die Partei, die den GAV kündigt, muss im Hinblick auf dessen Erneuerung allfällige Änderungsvorschläge bis spätestens einen Monat nach Kündigung präsentieren.

Art. 46

Auslegung des GAV

1. Im Zweifelsfall gilt der französische Originaltext.
2. Der Verständlichkeit halber wird in diesem Dokument durchgehend das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind jeweils die männliche und die weibliche Form.

Sitten, 27. Februar 2020

DIE VERTRAGSPARTEIEN

tec-bat

Der Präsident:
P. Cordonier

Die Sekretärin:
A. Massy

suissetec oberwallis

Der Präsident:
M. Gruber

Der Sekretär:
T. Lochmatter

Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV)

Die Präsidentin:
C. Furrer

Der Regionalsekretär:
B. Tissières

Gewerkschaft Syna

Der Vizepräsident:
M. Regotz

Der Zentralsekretär:
G. Deflorin

Der Regionalverantwortliche Oberwallis
J. Theler

Zentralsekretariat der Gewerkschaft UNIA

Die Präsidentin:
V. Alleva

Der Vizepräsident:
A. Ferrari

Gewerkschaft UNIA Region Wallis

Der Regionalsekretär:
J. Morard

Der Sektorleiter:
S. Aymon

M. de Martin

Anhang I

zum Gesamtarbeitsvertrag der Gebäudetechnik
und der Gebäudehülle des Kantons Wallis
betreffend die

Arbeitnehmer im Monatslohn

(ausgenommen Arbeitnehmer, die einen konstanten Monatslohn beziehen)

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

Art. 1

Geltungsbereich

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

Art. 2

Anstellung und Kündigung

1. Es gelten die Bestimmungen von Art. 4 GAV.
2. Nach Ablauf der Probezeit gilt der Arbeitsvertrag, sofern nichts anderes schriftlich festgelegt wurde, für auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.

Art. 3

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit für die Arbeitnehmer im Monatslohn ist dieselbe wie die für die übrigen Arbeitnehmer, die dem GAV unterstellt sind.

Art. 4

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 178,8 geteilt wird.
4. Die im ersten Halbjahr geleisteten und nicht kompensierten Überstunden sind bis spätestens im Juli und jene des zweiten Halbjahres bis spätestens im Januar des darauffolgenden Jahres zu bezahlen.

Art. 5

Abwesenheit vom Arbeitsplatz und Minusstunden

1. Die sogenannten Minusstunden sind durch die gleiche Anzahl unbezahlter Überstunden im Rahmen des Kalendermonats zu kompensieren. Die in dieser Frist nicht kompensierten Stunden ziehen eine entsprechende Gehaltskürzung nach sich.
2. Folgende Stunden müssen jedoch nicht ersetzt werden und rechtfertigen keinen Lohnabzug:
 - a) ausgefallene Stunden infolge durch den GAV vorgesehener bezahlter Ferien, bezahlter Feiertage oder berechtigter Absenzen;
 - b) ausgefallene Stunden infolge Krankheit oder Unfall gemäss Art. 9;
 - c) ausgefallene Stunden infolge obligatorischen Militär-, Zivilschutz- oder zivilen Ersatzdienstes gemäss Art. 10;
 - d) ausgefallene Stunden aufgrund der Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer gesetzlichen Pflicht gemäss des gültigen von der Paritätischen Berufskommission ausgearbeiteten Reglements;
 - e) auf Anordnung des Arbeitgebers nicht geleistete Arbeitsstunden;
 - f) nicht auf das Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführende ausgefallene Stunden (gemäss OR).

Art. 6

Reisespesen

Die durch den Arbeitgeber geschuldeten Entschädigungen der Zeit für die Zurücklegung des Arbeitsweges sind gemäss Art. 4 Abs. 1 und 3 des vorliegenden Anhangs zu entrichten.

Art. 7

Ausrichtung des Monatslohnes

1. Wird ein Arbeitnehmer, der zuvor im Stundenlohn angestellt war, neu im Monatslohn entgeltet, so ergibt sich dieser aus dem effektiven Stundenlohn multipliziert mit 178,8.
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, indem die Stundenerhöhung mit 178,8 multipliziert wird.

Art. 8

Bezahlte Ferien, Feiertage und berechnete Absenzen

1. Die Dauer der Ferien und die Anzahl der bezahlten Feiertage entsprechen jenen der Arbeitnehmer im Stundenlohn; als berechnete Absenzen gelten jene, die in Art. 20 GAV aufgeführt sind.
2. Der Arbeitnehmer erhält während der Ferien sowie für bezahlte Feiertage und berechnete Absenzen den vollen Lohn.

Art. 9

Krankheit und Unfall

1. Bei Krankheit und Unfall, beglaubigt durch ein Arztzeugnis, erhält der Arbeitnehmer den vollen Lohn während:
 - 1 Monat pro Kalenderjahr bei weniger als 1-jähriger Dienstzeit im Betrieb;
 - 2 Monaten pro Kalenderjahr bei 1- bis 5-jähriger Dienstzeit im Betrieb;
 - 3 Monaten pro Kalenderjahr bei 5- bis 9-jähriger Dienstzeit im Betrieb;
 - 4 Monaten pro Kalenderjahr in den übrigen Fällen.
2. Nach Ablauf der unter Abs. 1 aufgeführten Fristen beträgt die Taggeldentschädigung 80 % des Lohnes.
3. Die Gesamtdauer der Entrichtung des Taggelds bei Krankheit entspricht derjenigen von Art. 23 GAV.
4. Die Gesamtdauer der Entrichtung des Taggelds bei Unfall entspricht derjenigen von Art. 22 GAV.
5. Bei Absenzen unter drei Tagen wird in Abweichung zur Bestimmung unter Abs. 1 kein Arztzeugnis verlangt.

6. 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.
7. Solange der Arbeitgeber den vollen Lohn bezahlt, kommen ihm die Entschädigungen von der Krankenkasse oder der SUVA zu. Arbeitnehmer und Arbeitgeber entrichten den vom GAV vorgesehenen Krankenkassen ihre Beiträge.
8. Bei nicht-pflichtgemäsem Verhalten des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber keinen Lohn zu entrichten.

Art. 10

Militär- und Zivilschutz- und ziviler Ersatzdienst

Während des obligatorischen Militärdienstes in der Schweiz in Friedenszeiten und während des Zivilschutzdienstes und des zivilen Ersatzdienstes, höchstens aber für einen Monat pro Kalenderjahr, bezahlt der Arbeitgeber den vollen Lohn; für diese Zeit erhält er von den Ausgleichskassen die entsprechenden Entschädigungen. Der Arbeitgeber rechnet mit der vom GAV geschaffenen Ausgleichskasse ab.

Art. 11

Inkrafttreten – Dauer

1. Der vorliegende Anhang tritt mit seiner Unterzeichnung in Kraft.
2. Der Anhang ist bis zum 31. Mai 2024 gültig.
3. Die stillschweigende Erneuerung und die Kündigung des Anhangs werden gemäss Art. 43 und 45 GAV geregelt.

Sitten, 27. Februar 2020

DIE VERTRAGSPARTEIEN

tec-bat

Der Präsident:
P. Cordonier

Die Sekretärin:
A. Massy

suissetec oberwallis

Der Präsident:
M. Gruber

Der Sekretär:
T. Lochmatter

Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV)

Die Präsidentin:
C. Furrer

Der Regionalsekretär:
B. Tissières

Gewerkschaft Syna

Der Vizepräsident:
M. Regotz

Der Zentralsekretär:
G. Deflorin

Der Regionalverantwortliche Oberwallis
J. Theler

Zentralsekretariat der Gewerkschaft UNIA

Die Präsidentin:
V. Alleva

Der Vizepräsident:
A. Ferrari

Gewerkschaft UNIA Region Wallis

Der Regionalsekretär:
J. Morard

Der Sektorleiter:
S. Aymon

M. de Martin

Nachtrag

zum Gesamtarbeitsvertrag der Gebäudetechnik
und der Gebäudehülle des Kantons Wallis
betreffend

Kautions

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 Kautions von höchstens Fr. 10'000.– oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen. Die Kautions 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 Kautions 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 Kautions und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.
2. Unternehmen sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als Fr. 2'000.– ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen Fr. 2'000.– und Fr. 20'000.– pro Kalenderjahr beträgt die Kautions Fr. 5'000.–. Überschreitet die Auftragssumme Fr. 20'000.–, so ist die volle Kautions in der Höhe von Fr. 10'000.– zu leisten. Liegt die Auftragssumme unter Fr. 2'000.–, hat das Unternehmen der PBK den Werkvertrag vorzulegen.
3. Auf schweizerischem Staatsgebiet muss nur einmal eine Kautions 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 Kautions 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 Kautions

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

2. Aufstocken der Kautions

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

3. Freigabe der Kautions

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

- a) wenn das im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung ansässige 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 Kautionsrückerstattung bewilligt.

Art. 5

Sanktionen bei Nichthinterlegen der Kautions

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

Art. 6

Verwaltung der Kautions

Die PBK ist befugt, die Verwaltung der Kautions 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.

Sitten, 27. Februar 2020

DIE VERTRAGSPARTEIEN

tec-bat

Der Präsident:
P. Cordonier

Die Sekretärin:
A. Massy

suissetec oberwallis

Der Präsident:
M. Gruber

Der Sekretär:
T. Lochmatter

Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV)

Die Präsidentin:
C. Furrer

Der Regionalsekretär:
B. Tissières

Gewerkschaft Syna

Der Vizepräsident:
M. Regotz

Der Zentralsekretär:
G. Deflorin

Der Regionalverantwortliche Oberwallis
J. Theler

Zentralsekretariat der Gewerkschaft UNIA

Die Präsidentin:
V. Alleva

Der Vizepräsident:
A. Ferrari

Gewerkschaft UNIA Region Wallis

Der Regionalsekretär:
J. Morard

Der Sektorleiter:
S. Aymon

M. de Martin

LOHNABKOMMEN

In Anwendung von Art. 14 Abs. 2 des Gesamtarbeitsvertrages der Gebäudetechnik und der Gebäudehülle des Kantons Wallis sind die vertragsschliessenden Parteien über nachfolgende Bestimmungen übereingekommen:

Art. 1

Effektivlöhne

Die Effektivlöhne (Reallöhne) sämtlicher (qualifizierter und nicht qualifizierter) Arbeitnehmer werden wie folgt erhöht:

- ab 1. Januar 2020, um Fr. 0.15 pro Stunde;
- und dann erneut ab 1. Januar 2021 um Fr. 0.15 pro Stunde.

Art. 2

Mindestlöhne

Es gelten folgende Mindestlöhne:

Ab 1. Januar 2020:

Qualifizierte Arbeitnehmer

- | | |
|-----------------------------|-----------|
| – im 1. Jahr nach der Lehre | Fr. 24.10 |
| – im 2. Jahr nach der Lehre | Fr. 25.10 |
| – im 3. Jahr nach der Lehre | Fr. 26.10 |
| – im 4. Jahr nach der Lehre | Fr. 27.10 |

Hilfsarbeiter

- | | |
|---|-----------|
| – Arbeitnehmer mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung | Fr. 21.50 |
| – Arbeitnehmer mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung
oder solche mit EBA | Fr. 22.80 |

Ab 1. Januar 2021:

Qualifizierte Arbeitnehmer

- | | |
|-----------------------------|-----------|
| – im 1. Jahr nach der Lehre | Fr. 24.20 |
| – im 2. Jahr nach der Lehre | Fr. 25.20 |
| – im 3. Jahr nach der Lehre | Fr. 26.20 |
| – im 4. Jahr nach der Lehre | Fr. 27.20 |

Hilfsarbeiter

- | | |
|---|-----------|
| – Arbeitnehmer mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung | Fr. 21.60 |
| – Arbeitnehmer mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung
oder solche mit EBA | Fr. 22.90 |

Ab 1. Januar 2022:

Qualifizierte Arbeitnehmer

- im 1. Jahr nach der Lehre Fr. 24.30
- im 2. Jahr nach der Lehre Fr. 25.30
- im 3. Jahr nach der Lehre Fr. 26.30
- im 4. Jahr nach der Lehre Fr. 27.30

Hilfsarbeiter

- Arbeitnehmer mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung Fr. 21.70
- Arbeitnehmer mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung oder solche mit EBA Fr. 23.00

Ab 1. Januar 2023:

Qualifizierte Arbeitnehmer

- im 1. Jahr nach der Lehre Fr. 24.40
- im 2. Jahr nach der Lehre Fr. 25.40
- im 3. Jahr nach der Lehre Fr. 26.40
- im 4. Jahr nach der Lehre Fr. 27.40

Hilfsarbeiter

- Arbeitnehmer mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung Fr. 21.80
- Arbeitnehmer mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung oder solche mit EBA Fr. 23.10

Art. 3

Indexierung

Die unter Art. 2 angeführten Löhne sind zum Stand von 99.4 Punkten des Landesindexes der Konsumentenpreise vom Oktober 2012 indexiert (Grundlage Dez. 2010 = 100).

Art. 4

Ausnahmen

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann unter bestimmten Umständen schriftlich ein Lohn vereinbart werden, der niedriger ist als der unter Art. 2 festgelegte. Dies zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer seine beruflichen Fähigkeiten noch ausbauen muss, wenn er seine Arbeitsleistung nicht in dem verlangten Mass erbringt oder aufgrund einer Behinderung oder anderen Einschränkung nicht erbringen kann. Die entsprechende Lohnvereinbarung muss der Paritätischen Berufskommission zur Genehmigung unterbreitet werden.

Art. 5

Anschluss an den Gesamtarbeitsvertrag

Das vorliegende Abkommen ist integraler Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages der Gebäudetechnik und der Gebäudehülle des Kantons Wallis.

Art. 6

Dauer

1. Das vorliegende Lohnabkommen tritt auf den 1. Januar 2020 in Kraft und behält bis zum 31. Mai 2024 Gültigkeit.
2. Wird das Abkommen nicht innert der dazu vorgesehenen Frist (Art. 7 Abs. 1) gekündigt, verlängert es sich stillschweigend um jeweils ein weiteres Jahr.
3. Bei Kündigung durch einen der vertragsschliessenden Verbände bleibt das vorliegende Abkommen so lange in Kraft, bis die Vertragsparteien über ein neues Lohnabkommen übereinkommen.

Art. 7

Kündigung

1. Jede Vertragspartei kann das vorliegende Lohnabkommen per eingeschriebenen Brief und mit Wirkung für alle übrigen Vertragsparteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf den 31. Dezember eines jeden Jahres kündigen, erstmals am 30. September 2021.
2. Der das Abkommen kündigende Verband muss im Laufe des auf die Kündigung folgenden Monats seine Änderungsvorschläge darlegen.

Sitten, 27. Februar 2020

DIE VERTRAGSPARTEIEN

tec-bat

Der Präsident:
P. Cordonier

Die Sekretärin:
A. Massy

suissetec oberwallis

Der Präsident:
M. Gruber

Der Sekretär:
T. Lochmatter

Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV)

Die Präsidentin:
C. Furrer

Der Regionalsekretär:
B. Tissières

Gewerkschaft Syna

Der Vizepräsident:
M. Regotz

Der Zentralsekretär:
G. Deflorin

Der Regionalverantwortliche Oberwallis
J. Theler

Zentralsekretariat der Gewerkschaft UNIA

Die Präsidentin:
V. Alleva

Der Vizepräsident:
A. Ferrari

Gewerkschaft UNIA Region Wallis

Der Regionalsekretär:
J. Morard

Der Sektorleiter:
S. Aymon

M. de Martin

**Paritätische Berufskommission
der Gebäudetechnik und der Gebäudehülle
des Kantons Wallis**

Sekretariat:

Bureau des Métiers
Rue de la Dixence 20
Postfach 141
1951 Sitten

Tel.: 027 327 51 11
www.bureaudesmetiers.ch