

GESAMTARBEITS-
VERTRAG

**FÜR DAS ELEKTRO-
INSTALLATIONS- UND
FREILEITUNGSGEWERBE
DES KANTONS WALLIS**

2003-2007

GESAMTARBEITSVERTRAG

(2003-2007)

Gestützt auf den Landesgesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 2001 über die Arbeitsbedingungen im schweizerischen Elektro-Installationsgewerbe wurde zwischen:

DEM WALLISER VERBAND DER ELEKTRO- INSTALLATIONSFIRMEN

einerseits und

SYNA – Der GEWERKSCHAFT

**DER GEWERKSCHAFT INDUSTRIE, GEWERBE UND DIENSTLEISTUNGEN
(SMUV)**

andererseits

der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen.

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

- I Vertragszweck und Geltungsbereich, Art. 1 bis 3
- II Anstellung und Kündigung, Art. 4 bis 7
- III Pflichten und Haftung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer,
Art. 8 bis 10
- IV Arbeitszeit, Art. 11
- V Bezahlte Ferien und Feiertage, Art. 12 bis 15
- VI Berufskategorien, Mindestlöhne, Lohnzuschläge, Auslagen für
auswärtige Arbeit, Art. 16 bis 21
- VII Familienzulagen und Absenzenentschädigungen,
Art. 22 und 23
- VIII Entschädigungen für Militär- und Zivilschutzdienst, öffentliche Ämter
Art. 24
- IX Versicherungen, Art. 25 bis 29
- X Spezielle Entschädigungen, Art. 30
- XI Sonderfälle, Art. 31 und 32
- XII Friedenspflicht und gemeinsame Durchführung des Vertrages,
Art. 33 bis 35
- XIII Paritätische Berufskommission,
Art. 36 bis 39
- XIV Beilegung von Streitigkeiten, Art. 40 bis 45
- XV Vollzugskosten- und Berufsbildungsbeiträge, Konventionalstrafen
Art. 46 und 47
- XVI Schlussbestimmungen, Art. 48 bis 50

Lohnabkommen

Alphabetisches Stichwortverzeichnis

I. VERTRAGSZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Art. 1

Zweck

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

Art. 2

Geltungsbereich

1. Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet des Kantons Wallis.
2. Die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages gelten für die Unternehmen des Elektro-Installations- und Freileitungsgewerbes und die ständig oder gelegentlich in den genannten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer gemäss Lohnabkommen Art. 2. Andererseits, ungeachtet der Art der Entlohnung.
3. Der vorliegende Vertrag gilt, was die Entlohnung und die Arbeitszeit anbetrifft, ebenfalls für Personalverleih- und Temporärfirmen sowie für ihre Arbeitnehmer.
4. Der vorliegende GAV und das Lohnabkommen gelten ebenfalls für Arbeitgeber mit Sitz ausserhalb des Kantons sowie für deren Arbeitnehmer, die auf dem Gebiet des Kantons Wallis beschäftigt werden.
5. Betriebe aus anderen Branchen oder Privatpersonen, die für Drittpersonen Arbeiten ausführen, die unter Abs. 2 angeführt sind, sei es selbst gelegentlich oder nebenbei, müssen den GAV einhalten.
6. Dem GAV nicht unterstellt sind hingegen die Familienangehörigen des Betriebsinhabers, die höheren Kaderpersonen, das kaufmännische und technische Personal im Besitze eines Meistertitels oder eines Ingenieurdiploms sowie die Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung.
7. Inhaber eines eidgenössischen Diploms, die eine leitende Funktion ausüben, sind dem GAV ebenfalls nicht unterstellt.

Art. 3

Zusammenarbeit

1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, zur gemeinsamen Förderung des Elektroinstallations- und Freileitungsgewerbes zusammenzuarbeiten.
2. Im Hinblick darauf vereinbaren sie insbesondere, die Berufe zu fördern sowie unlauteren Wettbewerb und Preisdumping zu bekämpfen und mit allen dazu geeigneten Mitteln ein gesundes und leistungsfähiges Gewerbe zu erhalten. Sie verpflichten sich ferner zur engen Zusammenarbeit zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und zur Hebung des fachlichen Könnens.

3. Im beidseitigen Einvernehmen können gemeinsame statistische Lohnerhebungen vorgenommen werden. Dabei sind die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtet, der beauftragten Kommission wahrheitsgetreue und vollständige Angaben zu machen. Die Kommission kann die erhaltenen Auskünfte kontrollieren oder kontrollieren lassen.

II. ANSTELLUNG UND KÜNDIGUNG

Art. 4

Probezeit

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der erste Monat nach Stellenantritt gilt als Probezeit. Durch schriftliche Übereinstimmung zwischen den Parteien kann die Probezeit der Berufskategorien 4 und 5 auf höchstens zwei Monate verlängert werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.
2. Während des ersten Dienstjahres kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat aufgelöst werden; vom zweitem bis neunten Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate, anschliessend drei Monate.
3. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Der Kündigende muss die Kündigung begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 5

Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er nach Ermessen des Richters Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

Art. 6

Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während dem der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militär oder- 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 an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 90 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr während 180 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 360 Tagen;
 - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

- d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 2. Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
- 3. Der Arbeitgeber kann den Bezug der Ferien während der Kündigungsfrist nicht verlangen, wenn die Kündigungsfrist weniger als drei Monate beträgt.

Art. 7

Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer

- 1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er ausüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 6 angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.
- 2. Artikel 6, Abs. 2 ist entsprechend anwendbar.

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

Art. 8

Pflichten und Haftung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet:

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

Art. 9

9.1. Pflichten und Haftung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet:

- a) die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und fachgemäss auszuführen;
- b) die von ihm schlecht oder vorschriftswidrig ausgeführten Arbeiten auf eigene Kosten auszubessern, wenn eigenes Verschulden oder Nachlässigkeit vorliegen;
- c) das ihm anvertraute Material, Maschinen und Werkzeug fachgerecht und sorgfältig zu behandeln und allfällige Schäden sofort dem Arbeitgeber zu melden;
- d) sich gegenüber allen, mit denen er berufsmässig in Kontakt kommt, korrekt und anständig zu verhalten und jedes Benehmen zu unterlassen, das den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
- e) Rauchen und Konsum von alkoholischen Getränken während der Arbeitszeit auf Verlangen seines Vorgesetzten zu unterlassen;
- f) bei Arbeitsverhinderung sofort den Arbeitgeber zu benachrichtigen;
- g) die Arbeitszeit strikte einzuhalten.

9.2. Arbeitssicherheit

- a) Der Arbeitnehmer und Arbeitgeber verpflichten sich, alle Sicherheitsanweisungen, gemäss Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, zu befolgen.
- b) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle vom Unternehmen vorgeschriebenen Sicherheitsvorschriften zu befolgen.
- c) Die Partei, welche die unter Absatz 9.2. vorgesehenen Vorschriften nicht regelmässig befolgt, kann sanktioniert werden.

Art. 10

Verbot der Schwarzarbeit

1. Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, in der Freizeit und während der Ferien für Drittpersonen entlohnte oder nicht entlohnte Berufsarbeit zu leisten, wenn Sie gegen die Interessen des Arbeitgebers verstossen.

2. Verstösst ein Arbeitnehmer gegen dieses Verbot zu wiederholten Malen und auf schwerwiegende Weise, liefert er damit seinem Arbeitgeber, der ihn vorgängig gewarnt hat, einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung.
3. Der Arbeitnehmer, der gegen das Verbot der Schwarzarbeit verstösst, wird im Einklang mit Art. 47 mit einer Busse bestraft. Die Busse wird vom Lohn abgezogen und der Betrag dem paritätischen Fonds zur Verfügung gestellt.
4. Eine Warnung oder Busse im Sinn von Art. 47 GAV kann über den Arbeitgeber verhängt werden, der wissentlich bezahlte Schwarzarbeit ausführen lässt oder diese begünstigt.
5. Kontrollen zur Aufdeckung von Schwarzarbeit fallen in den Kompetenzbereich der paritätischen Berufskommission, welche diese Aufgabe den durch die Kantonale Kommission zur Bekämpfung der Schwarzarbeit ernannten Arbeitsinspektoren übertragen kann.

IV. ARBEITSZEIT

Art. 11

Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 ½ Stunden.
2. Die Arbeitszeit darf um fünf Stunden pro Woche, ohne Zuschlag von 25%, verlängert werden, sofern die wöchentliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt eingehalten wird.
3. Hingegen können Überstunden, die bis zum 31. Dezember nicht kompensiert worden sind, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer in den zwei folgenden Monaten bezahlt oder durch einen Urlaub gleicher Dauer ausgeglichen werden.
4. Verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz oder dessen vorzeitiges Verlassen werden abgezogen.
5. Die Morgenpause ist auf eine Viertelstunde beschränkt und findet zwischen 09.00 und 09.15 Uhr statt. Die Pause wird nicht bezahlt.
6. In zwingenden Fällen kann die paritätische Berufskommission den Firmen eine vorübergehende tägliche Arbeitszeitverkürzung gestatten, und zwar ohne Lohnausgleich. Gesuche in dieser Richtung müssen mindestens 15 Tage im voraus und schriftlich begründet an die Kommission gerichtet werden.

V. BEZAHLTE FERIEN UND FEIERTAGE

Art. 12

Ferien

1. Die Arbeitnehmer haben jährlich Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:
 - Ab erfülltem 20. und bis zum 49. Altersjahr, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf:

- 21 bezahlte Ferientage im 2003
 - 22 bezahlte Ferientage im 2004
 - 23 bezahlte Ferientage im 2005
 - 24 bezahlte Ferientage im 2006
 - 25 bezahlte Ferientage im 2007
- Ab dem 50. Altersjahr und bis zum erfüllten 56. Altersjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 25 bezahlte Ferientage.
 - Ab dem erfüllten 57. Altersjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 30 bezahlte Ferientage.

Junge Arbeitnehmer haben bis zum Ende des Jahres, in dem sie das erfüllte 20. Altersjahr erreichen, ebenfalls Anspruch auf 5 Wochen bezahlte Ferien.

2. Die Arbeitnehmer, die in den der "Caisses de prévoyance sociale des installateurs-électriciens" angeschlossenen Unternehmen arbeiten, werden nach folgender Tabelle entschädigt:
 - 4 Wochen bezahlte Ferien = Pauschalentschädigung von 8,8% des Bruttogrundlohnes (geleistete Stunden)
 - 5 Wochen bezahlte Ferien = Pauschalentschädigung von 11,3% des Bruttogrundlohnes (geleistete Stunden)
 - 6 Wochen bezahlte Ferien = Pauschalentschädigung von 13,85% des Bruttogrundlohnes (geleistete Stunden)

3. Für Arbeitnehmer aus anderen Unternehmen werden folgende Regeln angewendet:
 - a) Eine Woche Ferien gibt Anspruch auf Lohn, der einer normalen Arbeitswoche entspricht
 - b) Kann der Arbeitnehmer im Laufe eines Dienstjahres während mehr als zwei Monaten nicht arbeiten, kann der Arbeitgeber die Ferienzeit um einen Zwölftel für den dritten Monat ständiger Absenz und die Folgenden vermindern. Die obligatorischen Wiederholungskurse gelten nicht als Unterbruch.
 - c) Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder austretende Arbeitnehmer erhalten für das Eintritts- bzw. Austrittsjahr Ferien im Verhältnis zur Dauer des Dienstverhältnisses im betreffenden Jahr.
 - d) Kündigt der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag, kann er seine Ferien während der Kündigungszeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers beziehen. Kündigt der Arbeitgeber den Vertrag, so darf der Arbeitnehmer seine restlichen Ferientage während der Kündigungszeit beziehen. Die Ferien, die während der Kündigungszeit nicht bezogen werden können, werden in bar entschädigt.

4. In der Regel müssen die Ferien ohne Unterbruch im laufenden Kalenderjahr bezogen werden, spätestens aber im folgenden Jahr. Für alle Arbeitnehmer bedeutet dies mindestens zwei aufeinanderfolgende Wochen. Der Arbeitnehmer muss sich zeitig mit dem Arbeitgeber absprechen und das Datum der Ferien festlegen.

Der Arbeitnehmer muss sich rechtzeitig mit dem Arbeitgeber über das Datum der Ferien verständigen.

5. Arbeitslose Tage dürfen nicht in Ferientage umgewandelt werden.
6. Bezahlte Feiertage gelten nicht als Ferientage.

Art. 13

Bezahlte Feiertage

1. Für jeden der nachfolgenden Feiertage, sofern sie nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf seinen Lohn : Neujahr, Josefstag, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Unbefleckte Empfängnis und Weihnachten.
2. Die Arbeitnehmer, die in den der "Caisses de prévoyance sociale des installateurs-électriciens" angeschlossenen Betriebe arbeiten, haben Anspruch auf eine Pauschalentschädigung für Feiertage, die 3% des Bruttogrundlohnes (gearbeitete Stunden) entspricht.
3. Für die Arbeitnehmer der anderen Unternehmen entspricht die Tagesentschädigung einem Lohn von 8.3 Stunden.

Art. 14

1. Für eine angemessene Kompensation der Ferienentschädigungen und der Entschädigungen für Feiertage wird eine Kasse für Ferien und Feiertage geschaffen und bei welcher alle Unternehmen des Unterwallis abrechnen müssen.
2. Der Arbeitgeber überweist an diese Kasse jeden Monat einen durch die Kasse festgelegten und in Prozenten des Bruttogrundlohnes aller Arbeitnehmer ausgedrückten Betrag.
3. Für alles Übrige gilt das Kassenreglement, das die Anwendungsmodalitäten der vorliegenden Bestimmungen festhält.

Oberwallis

4. In den Unternehmen im Oberwallis werden die Entschädigungen für Ferien und Feiertage direkt vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ausbezahlt, und zwar in der Ferienperiode.

Art. 15

Unbezahlte Feiertage

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

VI. BERUFSKATEGORIEN, MINDESTLÖHNE, LOHNZUSCHLÄGE UND ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR AUSWÄRTIGE ARBEIT

Art. 16

Arbeitnehmerkategorien

1. Die Arbeitnehmer werden in folgende Kategorien eingeteilt:

Kategorie 1 : Freileitungsmonteur (ohne Lehre) und Hilfsmonteur

Kategorie 2 : Montageelektriker

Kategorie 3 : Elektromonteur / Spezialist für Telekommunikation und MSR (Telematiker)

Kategorie 4 : Spezialmonteur

*Elektromonteur mit eidg. Fähigkeitsausweis, der mit Erfolg die von der PBK organisierte Prüfung als Spezial-monteur bestanden hat, oder qualifizierter Arbeitnehmer, der als solcher von seinem Arbeitgeber anerkannt ist.
2 Jahre praktische Erfahrung werden vorausgesetzt*

Kategorie 5 : Leitender Monteur

*Spezialmonteur, der mit Erfolg die von der PBK organisierte Prüfung als Leitender Monteur bestanden hat, oder qualifizierter Arbeitnehmer, der als solcher von seinem Arbeitgeber anerkannt ist.
3 Jahre praktische Erfahrung werden vorausgesetzt.*

2.

- a) Im Zweifelsfall oder bei Einspruch ist die paritätische Berufskommission zuständig für die Funktionsbestimmung als Spezialmonteur und Leitender Monteur.
- b) Reklamationen in Bezug auf 2 a) müssen an die paritätische Berufskommission gerichtet werden.
- c) Sobald die paritätische Berufskommission im Besitz der begründeten Einsprüche ist, legt sie das Prüfungsdatum fest und ernennt die Experten.
- d) Ein von der paritätischen Berufskommission ausgearbeitetes Sonderreglement bestimmt die Verteilung der Prüfungskosten.
- e) Das Prüfungsprogramm wird von der paritätischen Berufskommission festgelegt.

Art. 17

Löhne

1. Der Lohn wird vor Dienstantritt im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart.
2. Jedes Jahr passen die Vertragsparteien die Reallöhne an und setzen die Mindestlöhne fest. Diese sind Gegenstand eines Lohnabkommens, das fester Bestandteil des vorliegenden Vertrages ist.

3. Jedes Unternehmen bestimmt frei, welche Arbeitnehmer ins Monatslohnverhältnis versetzt werden.
4. Weist ein Arbeitnehmer aus irgendeinem Grund ungenügende Leistungen auf, oder ist er in eine nicht seinen beruflichen Fähigkeiten entsprechende Lohnklasse eingeteilt worden, so wird sein Lohn durch die paritätische Berufskommission festgesetzt. Es ist nicht statthaft, sich auf den vorliegenden Vertrag zu berufen, um Löhne herabzusetzen, die über den im Vertrag angeführten Mindestlöhnen liegen.
5. Vorbehalten bleiben Fälle, in denen Arbeitnehmer ein Taggeld oder eine Rente einer Versicherung beziehen; in solchen Fällen einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Lohn. Eine solche Einigung muss der paritätischen Berufskommission schriftlich unterbreitet werden.

Art. 18

Vertragliche Gratifikation

1. Am Ende des Jahres hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine vertragliche Gratifikation.
2. Diese Gratifikation entspricht 8,33 % des Bruttogrundlohnes für die im Kalenderjahr effektiv gearbeiteten Stunden.
3. Die vertragliche Gratifikation gibt keinerlei Anspruch auf Zusatzleistungen des Arbeitgebers oder der Sozialkassen. Auf die vertragliche Gratifikation werden von den Sozialkassen keine Beiträge erhoben. Vorbehalten bleiben anders-lautende gesetzliche oder reglementarische Bestimmungen.
4. Die Gratifikation wird im Dezember oder spätestens mit dem letzten Lohn ausgezahlt.

Art. 19

Überstunden

1. Samstags- und Sonntagsarbeit ist untersagt.

Es dürfen nur in dringenden Fällen Abend-, Nacht-, Samstag-, Sonntags- und Feiertagsarbeit geleistet werden und nur auf Voranzeige an die PBK, welche ermächtigt ist eine Arbeitserlaubnis zu erteilen.

2. Als Überstunden gelten die Stunden, die zwischen 06.00 und 23.00 Uhr geleistet werden und die in Art. 11, Abs. 1 des vorliegenden Vertrages festgelegte wöchentliche Arbeitszeit übersteigen.
3. Lohnzuschläge:
 - a) 25% für Überstunden zwischen 06.00 und 23.00 Uhr;
 - b) 25% für Überstundenabendarbeit an Werktagen zwischen 18.00 und 23.00 Uhr und unter Voraussetzung das die tägliche Arbeitszeit (8.3 Std.) oder die wöchentliche Arbeitszeit (41 ½ Std.) gemäss Art. 11 al. 1 des vorliegenden GAV's nicht überschritten wird.
 - c) 50% für Arbeit an Werktagen zwischen 23.00 und 06.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen.

Art. 20

Versetzungszulagen

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

Art. 21

Lohnzahlung

Der Lohn wird dem Arbeitnehmer eigenhändig ausgezahlt oder auf ein Lohnkonto überwiesen, und zwar bis spätestens auf dem auf das Monatsende folgenden 5. Werktag. Es ist eine detaillierte Abrechnung beizulegen. Der Arbeitnehmer hat den Betrag auf seine Richtigkeit zu prüfen. Liegt ein Irrtum vor, hat er den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich zu benachrichtigen.

VII. FAMILIENZULAGEN UND ABSENZENENTSCHÄDIGUNGEN

Art. 22

Familienzulagen

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

Art. 23

Absenzenentschädigungen

1. Absenzenentschädigung gemäss Reglement der SPIDA:
 - a) zwei Tagesentschädigungen bei Heirat;
 - b) eine Tagesentschädigung bei der Geburt eines Kindes
 - c) drei Tagesentschädigungen bei Tod der Ehegattin, eines Kindes, der Geschwister, der Eltern oder der Schwiegereltern;
 - d) eine halbe Tagesentschädigung bei Teilnahme an der jährlichen Militärinspektion, sofern er an diesem Tag Arbeit leistet. Ist der Inspektionsort so weit entfernt, dass es dem Arbeitnehmer unmöglich ist, zur Arbeit zu erscheinen, wird ihm das volle Taggeld entrichtet;
 - e) eine Tagesentschädigung bei der militärischen Aushebung.
2. Die Tagesentschädigung entspricht dem Lohn für 8,4 Stunden, respektive 8,35 Stunden im Jahr 2001 und 8.30 Stunden im Jahr 2002.
3. Die Absenzenentschädigungen werden dem Arbeitnehmer bei Vorweisung eines Beleges (Heiratsurkunde, Todesschein, Geburtsschein, usw.) ausgerichtet. Diese Entschädigungen werden von den anerkannten Sozialkassen gemäss Kassenreglement ausbezahlt.

VIII. ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR MILITÄR- UND ZIVILSCHUTZDIENST, ÖFFENTLICHE ÄMTER

Art. 24

Militärdienst

Zivilschutzdienst

Ausübung eines öffentlichen Amtes

1. Sofern das Arbeitsverhältnis seit mehr als drei Monaten besteht oder auf mehr als drei Monate abgeschlossen wurde, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Entschädigungen:
 - a) während der Rekrutenschule als Rekrut:

- Ledige ohne Unterstützungspflicht	50% des Lohnes
- Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht	80% des Lohnes
 - b) während anderer obligatorischer Militärdienstperioden bis zu 30 Tagen 100% des Lohnes
 - c) während anderer länger dauernder Militärdienstleistungen ab 31. Tag

- Ledige ohne Unterstützungspflicht	50% des Lohnes
- Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht	80% des Lohnes
2. Der Zivilschutzdienst und der Zivildienst sind dem Militärdienst gleichgestellt.

3. Der Arbeitnehmer hat bei Arbeitsverhinderung infolge Ausübung eines öffentlichen Amtes Anrecht auf Entschädigung für den Lohnausfall. Diese Entschädigung wird aber nur auf eine beschränkte Dauer von höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr unter Abzug allfälliger Sitzungsgelder und Entschädigungen für diese Tätigkeit ausgerichtet. Vorbehalten bleiben weiter-reichende Verpflichtungen des Arbeitgebers gemäss Art. 324a) OR.
4. Diese Entschädigungen werden von den anerkannten Sozialkassen gemäss den in den Kassenreglementen enthaltenen Bestimmungen übernommen.

IX. VERSICHERUNGEN

Art. 25

Unfallversicherung

1. Alle Arbeitnehmer sind gemäss den Bestimmungen der einschlägigen Bundesgesetzgebung (UVG) zu versichern.
2. Der Arbeitnehmer übernimmt die Prämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung.
3. Bei von der SUVA anerkanntem Unfall oder Berufskrankheit bezahlt der Arbeitgeber für den Unfalltag und die beiden folgenden Tage 80 % des ausgefallenen Lohnes. Vorbehalten bleiben gleichwertige oder weiterreichende Bestimmungen der Reglemente der unter Art. 29 GAV definierten Sozialkassen.

Art. 26

Krankenversicherung

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer in einer Kollektivversicherung für ein Taggeld im Falle von krankheitsbedingter Abwesenheit zu versichern. Mit dem Einverständnis der Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber diese für die Krankenpflegeversicherung bei der beruflichen Kasse anschliessen.
2. Die Bedingungen der Taggeldversicherung müssen den nachfolgenden Voraussetzungen entsprechen:
 - Versicherungsbeginn am Tag, an dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit aufnimmt oder hätte aufnehmen sollen.
 - Für jede Absenz, die zwei Tage überschreitet, hat der Arbeitnehmer ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.
 - Die beiden ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit werden nicht entschädigt.

Der Arbeitgeber kann eine Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub bis zum 30. Tag abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er ab dem 1. Tag 80 % des Lohnes zu entrichten.

- Die Taggelder müssen für eine oder mehrere Krankheiten während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen entrichtet werden.
 - Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird ein proportional reduziertes Taggeld ausgerichtet, und zwar bis zum Betrag, der 720 vollen Taggeldern entspricht. Der Versicherungsschutz wird für die verbleibende Arbeitsfähigkeit aufrecht erhalten.
 - Das Taggeld entspricht 80 % des entgangenen Bruttolohnes. Es wird auf der Grundlage des durchschnittlichen Stundenlohnes ermittelt, der während den 12 Arbeitswochen vor der Krankheit erzielt wurde, ausgehend von der normalen Arbeitszeit gemäss GAV.
 - Wenn ein Versicherter aus der Kollektivversicherung austreten muss, hat er die Möglichkeit des Übertritts in die Einzelversicherung, und zwar innert 30 Tagen ab Erhalt der schriftlichen Benachrichtigung durch die Kasse.
3. Die Leistungen der Taggeldversicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Art. 324a und 324b OR.
 4. Die Bedingungen der Krankenpflegeversicherung müssen im Einklang mit den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG) stehen und die Zusatzleistungen enthalten, die im unter Abs. 7 vorgesehenen Reglement enthalten sind.
 - Die Zusatzleistungen werden auch bei Unfall gewährt
 - Der Arbeitnehmer, der aus einem ausgeschlossenen Betrieb ausscheidet, kann so lange bei der beruflichen Versicherung angeschlossen bleiben, wie er die Leistungen einer Sozialversicherung bezieht und er nicht bei einer anderen Krankenversicherung angeschlossen ist.
 5. Der Arbeitgeber kann nicht zu Verantwortung herbeigezogen werden, wenn die im Reglement gemäss Art. 7 definierten Leistungen einem Arbeitnehmer nicht gewährt werden, der freiwillig und absichtlich beschlossen hat, der beruflichen Krankenversicherung nicht beizutreten.
 6. Der Arbeitgeber überweist die vollen Prämien an die berufliche Krankenversicherung. Die Prämie für die Krankenpflegeversicherung ist vollständig durch den Arbeitnehmer zu übernehmen. Was die Prämie für die Taggeldversicherung betrifft, übernimmt der Arbeitnehmer einen Drittel, der Arbeitgeber zwei Drittel. Die Prämie der Arbeitnehmer wird jeden Monat vom Lohn abgezogen.
 7. Ein Reglement, das integrierter Bestandteil des vorliegenden Vertrages ist, hält die Anwendungsmodalitäten der den oben genannten Bestimmungen fest.

Art. 27

Berufliche Vorsorge

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

Art. 28

Berufliche Vorpensionierung

a. Unterwallis

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

b. Oberwallis

Die Unternehmen des Oberwallis sind nicht verpflichtet, ihre Arbeitnehmer einer Vorpensionierungskasse anzuschliessen. In Erwartung eines Anschlusses werden die Mindest- und Reallöhne der in diesen Betrieben arbeitenden Arbeitnehmern erhöht, und zwar gemäss Skala, die Bestandteil des Lohnabkommens ist.

Art. 29

Anerkannte Sozialkassen

1. Bei den anerkannten Sozialkassen handelt es sich um folgende:
Für den französisch- sprechenden Kantonsteil: die Vorsorgekasse der "Caisses de prévoyance des installateurs-électriciens", Agentur Sitten.
Für das Oberwallis: SPIDA in Zürich oder deren Agentur Sitten
2. Diese Kassen funktionieren als ausführende Organe des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.

X. SPEZIELLE ENTSCHÄDIGUNGEN

Art. 30

Lohnzahlung beim Tod des Arbeitnehmers

1. Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.
2. Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

3. Die erwähnte Entschädigung wird von den anerkannten Sozialkassen übernommen, und zwar gemäss den in den Kassenreglementen festgehaltenen Bestimmungen.

XI. SONDERFÄLLE

Art. 31

Bestimmungen betreffend Teilzeitbeschäftigung 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 Kassen für Ferien und Feiertage, für Absenzen und bei Militärdienst, an die Krankenversicherung sowie an die Pensionskasse und die Vorpensionierungskasse. Sie unterstehen auch nicht den Beiträgen gemäss Art. 46.
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.

Art. 32

Arbeitnehmer im Ausland

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

XII. FRIEDENSPFLICHT UND GEMEINSAME DURCHFÜHRUNG DES VERTRAGES

Art. 33

Friedenspflicht

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

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

Art. 34

Gemeinsame Durchführung

Aufgrund der Bestimmungen von Art. 357b OR können die vertragschliessenden Verbände gemeinsam verlangen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den vorliegenden Vertrag 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 Vertrages zu kontrollieren.

Art. 35

Beitritt der Aussenseiter zum Vertrag

Die den vertragschliessenden Verbänden nicht angehörenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich dem Vertrag (gemäss Art. 356 b) OR) durch Unterzeichnung einer Beitrittserklärung und Leistung eines Beitrages anschliessen. Die zwischen den Vertragsparteien getroffenen Vereinbarungen sowie die Beschlüsse der paritätischen Berufskommission werden ihnen schriftlich zur Kenntnis gebracht und sind dann für sie verbindlich.

XIII. PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION

Art. 36

Schaffung

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

Art. 37

Organisation

1. In der Regel tritt die PBK einmal jährlich zusammen sowie jedesmal, wenn einer der vertragschliessenden Verbände dazu einen schriftlich begründeten Antrag an den Präsidenten richtet. Die Sitzungen sind innert nützlicher Frist einzuberufen. In dringenden Fällen kann die Einberufung telefonisch, per Fax oder e-mail erfolgen.
2. Die Sekretäre der Vertragsparteien, die aber nicht Kommissionsmitglieder sind, können den Sitzungen der PBK beiwohnen. Sie haben beratende Stimme. Sie können ein Kommissionsmitglied vertreten, das an der Teilnahme verhindert ist oder das in einer Angelegenheit, die in den Zuständigkeitsbereich der Kommission fällt, gleichzeitig Richter und Partei ist.
3. Die PBK ist beschlussfähig, wenn von jeder Partei (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) mindestens drei Vertreter anwesend sind. Damit die Beschlüsse Gültigkeit haben, müssen sie mit Stimmenmehrheit gefasst werden. Jedes Mitglied hat eine Stimme. Der Sekretär hat eine beratende Stimme. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Berufliche Schiedsgericht. Die Kommissionsmitglieder sind verpflichtet, über sämtliche Angelegenheiten, über die sie in Ausübung ihres Amtes Kenntnis erhalten, das Geheimnis zu wahren.
4. Die Ausgaben der PBK werden durch die Vollzugskostenbeiträge (Art.46) und durch die Konventionalstrafen (Art. 47) gedeckt.
5. Die Sekretariatsarbeiten der PBK werden durch den Sekretär besorgt. Der Sekretär lädt im Einvernehmen mit dem Präsidenten zu den Kommissionssitzungen ein. Es obliegen ihm die Abfassung von Berichten sowie die Erledigung der Korrespondenz gemäss den Kommissionsbeschlüssen.
6. Der Sekretär führt über die Verhandlungen ein Protokoll, das von ihm und dem Präsidenten zu unterzeichnen ist. Das Protokoll ist sowohl den Kommissionsmitgliedern als auch den vertragschliessenden Verbänden zuzustellen.

Art. 38

Aufgaben und Zuständigkeiten der PBK

Der PBK obliegen folgende Aufgaben:

- a) sie überwacht die Anwendung der Vertragsbestimmungen, sie kann zu diesem Zweck Kontrollen durchführen lassen;
- b) sie fordert den Arbeitgeber auf, geschuldete Leistungen unverzüglich zu erbringen und nicht gewährte bezahlte Ferien nachzuzahlen;
- c) sie überwacht die Verwaltung der Kasse der PBK;
- d) Die Revision der Jahresrechnung wird von Vertretern der Arbeitnehmer durchgeführt, solange die Verwaltung der Kasse durch den Arbeitgeberverband erfolgt;
- e) sie überwacht die Sozialeinrichtungen, die durch den vorliegenden Vertrag geschaffen werden;
- f) sie zieht die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 46) ein und verwaltet sie;

- g) sie spricht die Sanktionen und Konventionalstrafen (Art. 47) aus, kassiert sie, falls notwendig, auf rechtlichem Weg, ein und verwaltet sie;
- h) sie tritt als Schlichtungsstelle bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf;
- i) sie fördert die berufliche Ausbildung und organisiert Weiterbildungskurse;
- j) sie ergreift alle zur Verteidigung der Berufsinteressen notwendigen Massnahmen;
- k) sie erteilt die unter Art. 11, 16, 17 und 41 des vorliegenden Vertrages vorgesehenen Bewilligungen.

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

Art. 39

Aufgaben der engeren PBK

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

- a) Beilegung von Einzel- und Kollektivstreitigkeiten in einem Betrieb
 - durch das Unternehmen von Schlichtungsversuchen
 - durch erstinstanzliche Beschlussfassung zu Streitfällen
- b) Kontrollen in den dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Betrieben
- c) Aufgaben gemäss Art. 11, 16, 17, 19, 32 und 41 des vorliegenden Vertrages.

XIV. BEILEGUNG DER STREITIGKEITEN

Art. 40

Schlichtungsverfahren

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

Art. 41

Berufliches Schiedsgericht

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

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

Art. 42

Zusammensetzung des beruflichen Schiedsgerichtes

1. Das BSG setzt sich zusammen aus einem Präsidenten, der ausgebildeter Jurist sein muss, sowie aus jeweils zwei Beisitzern als Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Sie bilden einen Gerichtshof von fünf Personen. Dem BSG stehen ein oder mehrere Schreiber bei, die im Prinzip eine juristische Ausbildung haben.
2. Für jedes Mitglied des BSG wird ein Suppleant ernannt.
3. Auf Antrag der Vertragsparteien und unter Berücksichtigung ihrer Vorschläge ernennt das Departement für Gesundheit, Sozialwesen und Energie die Mitglieder des BSG.
4. Das Sekretariat des BSG wird durch den Walliser Handwerkerverband, Av. de Tourbillon 33 in Sitten, geführt.

Art. 43

Verfahren

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

Art. 44

Schiedsgerichtsklausel

Für jeglichen Streitfall zwischen einem Mitglied einer Vertragspartei und einer durch den GAV geschaffenen Einrichtung, oder im Streitfall zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, die einer Vertragspartei beigetreten sind, erklären sich diese ausdrücklich bereit, ihren Fall dem BSG im Sinne der Art. 40ff zu unterbreiten. Sie unterstellen sich ebenfalls dem Verfahren zur gemeinsamen Durchführung im Sinne von Art. 357 OR.

Art. 45

Einhaltung des Vertrages und Streitigkeiten zwischen den Verbänden

1. Die vertragschliessenden Verbände gehen für sich, ihre Sektionen und ihre Mitglieder die Verpflichtung ein, die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages einzuhalten und einhalten zu lassen.
2. Allfällige Streitigkeiten zwischen den Verbänden bezüglich des vorliegenden Vertrages werden dem kantonalen Einigungsamt unterbreitet

XV. VOLLZUGSKOSTEN- UND WEITERBILDUNGSBEITRÄGE KONVENTIONALSTRAFEN

Art. 46

Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge

1. Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen folgenden jährlichen Beitrag an die Kosten des Vollzugs dieses Vertrages bezahlen:
 - a) Arbeitgeber : Fr. 150.-- + 3%o der im Vorjahr ausbezahlten Lohnsumme, höchstens aber Fr. 3'000.--
 - b) Arbeitnehmer : 0,5 % des Bruttolohnes.
2. Es besteht die Möglichkeit, diese Ansätze während der Gültigkeitsdauer des GAV, und falls notwendig, auf Entscheid der Sozialpartner hin, anpassen zu können.
3. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Beitrag jeweils bis spätestens 30. Juni jeden Jahres zu entrichten. Die Arbeitnehmerbeiträge werden durch Abzug vom Lohn erhoben und an den paritätischen Fonds überwiesen.
4. Die Beiträge werden verwendet:
 - a) soweit nötig zur Deckung der Kosten des Vollzugs dieses Vertrages;
 - b) zur beruflichen Weiterbildung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wobei die Aussenseiter gleich behandelt werden müssen wie die Mitglieder der Vertragsverbände.

5. Die Kasse der paritätischen Berufskommission wird vom Walliser Handwerkerverband in Sitten geführt. Dieser unterbreitet der paritätischen Berufskommission einen jährlichen Finanzbericht.

Art. 47

Konventionalstrafen

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den vorliegenden Vertrag verletzen, können verwarnt oder mit einer Busse belegt werden. Diese beträgt höchstens Fr. 3'000.-- für Arbeitnehmer; für Arbeitgeber kann sie sich bis zum Betrag der geschuldeten Leistungen belaufen.
2. Bei Verletzung der Bestimmungen bezüglich Verbot der Samstags- und Schwarzarbeit, kann der Arbeitnehmer verwarnt oder mit einer Busse bis zu Fr. 300.-- pro Übertretung belegt werden; der Arbeitgeber kann verwarnt oder mit einer Busse von Fr. 300.-- pro beschäftigten Arbeitnehmer und pro Übertretung belegt werden.
3. Die Bussen und die Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen ab Zustellung des Bussbescheids zu begleichen. Der Ertrag aus den Bussgeldern dient zur Deckung der Vollzugskosten des vorliegenden Vertrages. Ein allfälliger Überschuss wird für die berufliche Weiterbildung eingesetzt.

XVI.SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 48

Vertragsänderung

Die vertragschliessenden Verbände behalten sich vor, während der Geltungsdauer des Vertrages über Vertragsänderungen zu verhandeln und entsprechende Vereinbarungen zu treffen. Die Vertragsänderungen gelten sowohl für die Vertragsmitglieder als auch für die Anschlusskontrahenten. Die Vertragsänderungen können als allgemeinverbindlich erklärt werden.

Art. 49

Dauer des Vertrages

1. Dieser Gesamtarbeitsvertrag ist bis zum 31. Mai 2008 gültig.
2. Jeder vertragsschliessende Verband kann mit Wirkung für alle anderen Verbände den Vertrag per eingeschriebenem Brief und unter Beachtung einer Frist von drei Monaten auf den 31. Dezember kündigen, erstmals am 30. September 2007. Im Falle einer Erweiterung des GAV, sprechen sich die Parteien ab, damit die Kündigung erst am Ende der Gültigkeit des Erweiterungsbeschlusses des GAV in Kraft tritt.

Art. 50

Auslegung des GAV

Bei Divergenzen ist der französische Text massgebend.

Sitten, 17. Dezember 2002

VERTRAGSPARTEIEN

Walliser Verband der Elektro- Installationsfirmen

Der Präsident :

Ph. Logean

Der Sekretär :

J. Kummer

Gewerkschaft Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen - SMUV

B. Carron

F. Zufferey-Molina

P. Nicolo

C.H. Rudaz

SYNA – die Gewerkschaft

B. Zufferey

F. Thurre

P. Vejvara

P. Roth

K. Regotz

LOHNABKOMMEN

In Anwendung von Art. 17 des Gesamtarbeitsvertrages der Elektro- Installationsfirmen des Kantons Wallis vom 1. Januar 2003, sind die vertragschliessenden Parteien über nachfolgende Bestimmungen übereinkommen:

I. LÖHNE

Art. 1

a. Unterwallis

Löhne

Die effektiven Löhne (Reallöhne) der Arbeitnehmer im Stundenlohn (Berufskategorien 1 bis 5) werden ab dem 1. Januar 2003 um 50 Rappen pro Stunde, Für Arbeitnehmer im Monatsverhältnis beträgt die Erhöhung Fr. 100.— (Berufskategorien 1 bis 5).

b. Oberwallis

Die effektiven Löhne (Reallöhne) der Arbeitnehmer im Stundenlohn (Berufskategorien 1 bis 5) werden ab dem 1. Januar 2003 um 50 Rappen pro Stunde. Für Arbeitnehmer im Monatsverhältnis beträgt die Erhöhung Fr. 100.— (Berufskategorien 1 bis 5).

Die über Fr. 5'000.- liegenden Löhne sind von diesen vertraglichen Erhöhungen ausgeschlossen. Für Arbeitnehmer, die dieser Lohnklasse angehören, haben die Sozialpartner beschlossen, die Löhne an die Teuerung des Konsumentenpreisindex von Ende Oktober 2002 (18.7 Punkte) anzupassen und um 1.2% anzuheben. Sie empfehlen allerdings, eine gleichwertige Anpassung vorzunehmen, wie für die anderen Arbeitnehmer festgehalten wurde.

Art. 2

Mindestlöhne

Es gelten folgende Mindestlöhne:

a. Unterwallis

1. Freileitungsmonteur (ohne Lehre) und Hilfsmonteur

1. Jahr	Fr.	21.75
2. Jahr	Fr.	22.00
3. Jahr	Fr.	22.30
ab dem 4. Jahr	Fr.	23.00

2. Montage-Elektriker

1. und 2. Jahr nach der Lehre	Fr.	22.70
ab dem 3. Jahr nach der Lehre	Fr.	23.00

3. Elektromonteur / Telematiker

1. und 2. Jahr nach der Lehre	Fr.	23.45
ab dem 3. Jahr nach der Lehre	Fr.	24.50

4. Spezialmonteur Fr. 26.05

5. Leitender Monteur Fr. 27.45

b. Oberwallis

1. Freileitungsmonteur (ohne Lehre) und Hilfsmonteur

1. Jahr	Fr.	21.85
2. Jahr	Fr.	22.10
3. Jahr	Fr.	22.40
ab dem 4. Jahr	Fr.	23.10

2. Montage-Elektriker

1. und 2. Jahr nach der Lehre	Fr.	22.80
ab dem 3. Jahr nach der Lehre	Fr.	23.10

3. Elektromonteur / Telematiker

1. und 2. Jahr nach der Lehre	Fr.	23.55
ab dem 3. Jahr nach der Lehre	Fr.	24.60

4. Spezialmonteur Fr. 26.15

5. Leitender Monteur Fr. 27.55

Art. 3

Indexierung

Die unter Art. 2 angeführten Löhne sind beim Stand von 108.7 Punkten des Landesindex der Konsumentenpreise indiziert und fixiert worden. Der Index November 2002 gilt als Basis für den Index des Jahres 2003.

Art. 4

Ausnahmen

Ein niedrigerer Lohnansatz als in Art. 2 vorgesehen kann schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, wenn die Leistungen des letzteren ungenügend ausfallen, wenn er invalid ist oder sich im Beruf weiterbildet. Die Vereinbarung muss der PBK schriftlich zur Genehmigung unterbreitet werden.

II. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 5

Eingliederung in den Gesamtarbeitsvertrag

Das vorliegende Abkommen ist integrierter Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages der Elektro-Installationsfirmen des Kantons Wallis vom 1. Januar 2003.

Art. 6

Dauer

1. Es tritt am 1. Januar 2003 in Kraft und ist bis zum 31. Mai 2004 gültig.
2. Wird es 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 vertragschliessenden Verbände bleibt es so lange in Kraft, bis die Vertragsparteien über ein neues Lohnabkommen übereingekommen sind.

Art. 7

Kündigung

1. Jede Vertragspartei kann das vorliegende Abkommen per eingeschriebenen Brief und mit Wirkung für alle übrigen Verbände unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf den 31. Dezember jeden Jahres kündigen, erstmals am 30. September 2003.
2. Der das Abkommen kündigende Verband muss im Lauf des auf die Kündigung folgenden Monats seine Änderungsvorschläge darlegen.

Sitten, 17. Dezember 2002

VERTRAGSPARTEIEN

Walliser Verband der Elektro- Installationsfirmen

Der Präsident :

Ph. Logean

Der Sekretär :

J. Kummer

Gewerkschaft Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen - SMUV

B. Carron

F. Zufferey-Molina

P. Nicolo

C.H. Rudaz

SYNA – die Gewerkschaft

B. Zufferey

F. Thurre

P. Vejvara

P. Roth

K. Regotz

ALPHABETISCHES STICHWORTVERZEICHNIS

A	Artikel	Seite
Abgabe von Material, Werkzeug, Unterlagen	8.b	
Abendarbeit	19	
Abgangsentschädigung	30	
Absenzenentschädigung	23	
Anschluss an den GAV	35	
Arbeitnehmer, Aufteilung	15	
Arbeitnehmer im Ausland	32	
Arbeitsfriede	33	
Arbeitssicherheit	9.2	
Arbeitszeit, wöchentliche	11	
Ausübung eines öffentlichen Amtes	24.3	
Auswärtige Arbeit	20	
B		
Berufliches Schiedsgericht	41	
- Zusammensetzung	42	
- Verfahren	43	
Berufliche Vorsorge	27	
Berufskategorien	16	
D		
Dauer des Vertrages	49	
E		
Entschädigung		
bei auswärtiger Arbeit	20	
für berechnete Absenzen	23	
bei Benützung des Privatfahrzeuges	20.2	
für bezahlte Feiertage	13.2	
für Militärdienst	24	
F		
Familienzulagen	22	
Feiertage	13	
Feiertage, unbezahlte	14	
Ferien		
- Datum	12.2	
- Dauer	12.1	
- Entschädigung	12.4	

G

Geltungsbereich	2
Gemeinsame Durchführung	34
Gratifikation, vertragliche	18

K

Kasse für bezahlte Ferien und Feiertage	13.3
Konventionalstrafen	47
Krankenversicherung	26
Kündigungsverbot (Arbeitgeber/Arbeitnehmer)	6, 7
Kündigung - nach Probezeit	4.2
- während der Probezeit	4.1

L

Lohnanspruch - bei Ausübung eines öffentlichen Amtes	24.3
- bei Tod des Arbeitnehmers	29
Löhne	
- effektive	Lohnabkommen
- Mindestlöhne	Lohnabkommen
- Ausnahmen	Lohnabkommen
Lohnindexierung	Lohnabkommen
Lohnzuschläge	19.3

M

Militärdienst	24
---------------	----

N

Nacharbeit	19
Nichtantreten der Arbeitsstelle	5

P

Paritätische Berufskommission:	
- Aufgaben	38
- Organisation	37
- Schaffung	36
Paritätische Berufskommission, engere	39
Pflichten und Haftung von	
- Arbeitgeber	8
- Arbeitnehmer	9
Pausen	11.3
Probezeit	4

S

Samstagarbeit	19.1	
Schlichtungsverfahren	40	
Sorge zu Material und Werkzeug	9.c	
Sorgfaltspflicht	9.c	
Sozialkassen, anerkannte	28	
Schwarzarbeit	10	
T		
Teilzeitbeschäftigung von Studenten	31	
Tod des Arbeitnehmers	29	
U		
Überstunden	19	
Unfallversicherung	25	
V		
Verlassen der Arbeitsstelle	5	
Vertragsänderung	48	
Vertragszweck	1	
Vollzugskostenbeitrag		
	- Inkasso	46.1
	- Verwaltung	46.2
Vorpensionierung		27
Z		
Zusammenarbeit zwischen den Parteien	3	

NOTIZEN

Paritätische Berufskommission

Sekretariat : c/o Walliser Handwerkerverband
Postfach 141
1950 Sitten

Tel. : 027/ 327 51 25