

GESAMTARBEITS- VERTRAG

**DER HEIZUNGS-,
LÜFTUNGS- UND
KLIMABETRIEBE
DES KANTONS WALLIS**

2002-2006

GESAMTARBEITSVERTRAG

(2002-2006)

vom 20. Dezember 2001

der Heizungs-, Lüftungs- und Klimabetriebe des Kantons Wallis

Gestützt auf den Landesgesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 2000 für das Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei- und Sanitärinstallationsgewerbe wurde zwischen:

**DEM WALLISER VERBAND FÜR HEIZUNGS-, LÜFTUNGS-, UND KLIMATECHNIK
(WVHLK)**

einerseits und

**DER GEWERKSCHAFT SYNA
(SYNA)**

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

andererseits

der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen.

- I Vertragszweck und Geltungsbereich, Art. 1 bis 3
- II Anstellung und Kündigung, Art. 4 und 5
- III Pflichten und Haftung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer,
Art. 6 bis 9
- IV Arbeitszeit, Art. 10
- V Bezahlte Ferien und Feiertage, Art. 11 bis 13
- VI Löhne, Lohnzuschläge, Auslagen für auswärtige Arbeit,
Art. 14 bis 18
- VII Familienzulagen und Absenzenentschädigungen,
Art. 19 und 20
- VIII Entschädigungen für Militär- und Zivilschutzdienst,
Art. 21
- IX Versicherungen, Art. 22 bis 25
- X Spezielle Entschädigungen, Art. 26 bis 30
- XI Friedenspflicht und gemeinsame Durchführung des Vertrages,
Art. 31 und 32
- XII Paritätische Berufskommission, Konventionalstrafen
Art. 33 bis 36
- XIII Beilegung von Streitigkeiten, Art. 37 bis 42
- XIV Vollzugskosten- und Berufsbildungsbeiträge, Konventionalstrafen
Art. 43 bis 45
- XV Schlussbestimmungen, Art. 46 bis 48

Anhang Nr. 1 betreffend der Arbeitnehmer im Monatslohnverhältnis

Lohnabkommen

Alphabetisches Stichwortverzeichnis

I. VERTRAGSZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Art. 1

Vertragszweck

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

Art. 2

Geltungsbereich

1. Dieser Gesamtarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet des Kantons Wallis.
2. Die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages gelten für die Heizungs-, Lüftungs- und Klimabetriebe einerseits, sowie für die qualifizierten, spezialisierten und nicht qualifizierten, ständig oder gelegentlich in den genannten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer 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 gilt ebenfalls für Arbeitgeber mit Sitz ausserhalb des Kantons sowie für deren Arbeitnehmer, die auf dem Gebiet des Kantons Wallis beschäftigt werden, insbesondere die Artikel 6.2, 7.2, 7.5, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18 sowie die Lohnabkommen.
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 sowie die Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung.

Art. 3

Arbeitnehmer im Monatslohnverhältnis

Die im Monatslohnverhältnis angestellten Arbeitnehmer unterliegen dem speziellen Stand, der unter Anhang 1 des vorliegenden GAV aufgeführt ist.

II. ANSTELLUNG UND KÜNDIGUNG

Art. 4

Probezeit

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis jederzeit mit 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 des Monats.
3. Bei überjährigem Arbeitsverhältnis beträgt die Kündigungsfrist zwischen dem zweitem 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

Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in folgenden Fällen nicht kündigen:
 - a) während der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie vier Wochen vorher und nachher, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert;
 - b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 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.

III. PFLICHTEN UND HAFTUNG VON ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

Art. 6

Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers

6.1 Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer

1. Der Arbeitgeber begegnet dem Arbeitnehmer als Partner.
2. Er erteilt klare Aufträge und berücksichtigt dabei die beruflichen Fähigkeiten und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb.

6.2 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

1. Zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers und zur Vermeidung von schädlichen oder lästigen Auswirkungen auf die Nachbarschaft des Betriebes trifft der Arbeitgeber jene Massnahmen, die erfahrungsgemäss notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angepasst sind.
2. Der Arbeitgeber muss insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so gestalten, damit Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmers nach Möglichkeit vermieden werden.
3. Für Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen; er ist verpflichtet, die neu eintretenden Arbeitnehmer auf Unfallrisiken und Vorsichtsmassnahmen aufmerksam zu machen.

6.3 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

1. 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.
2. Der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu bringen.

Art. 7

Pflichten der Arbeitnehmer

7.1 Sorgfalts- und Treuepflicht

Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus und wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen des Arbeitgebers.

7.2 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

1. Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.
2. Der Arbeitnehmer muss insbesondere die Sicherheitseinrichtungen richtig anwenden und darf diese ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern.
3. Der Arbeitnehmer, der die in Absatz 1 und 2 vorgesehenen Vorschriften missachtet, setzt sich Sanktionen durch den Arbeitgeber aus.

7.3 Sorge zu Material und Werkzeug

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

7.4 Herausgabepflicht

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

7.5 Überstundenarbeit

Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, soweit er diese zu leisten vermag und ihm die Überstundenarbeit in guten Treuen zugemutet werden kann.

7.6 Befolgung von Anweisungen

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Anweisungen des Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit nach guten Treuen zu befolgen, namentlich:

- die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte über die ausgeführten Arbeiten sorgfältig zu erstatten und pünktlich abzuliefern;
- sich gegenüber jedermann, mit dem er in der Ausübung seines Berufes in Verkehr tritt, korrekt zu benehmen und jede Haltung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte, zu unterlassen;
- das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers zu unterlassen;
- bei Arbeitsverhinderung den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich zu benachrichtigen;
- der Ausbildung der ihm anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

7.7 Sorgfaltspflicht

1. Der Arbeitnehmer haftet für den Schaden, den er absichtlich oder fahrlässig verursacht.
2. Das Mass der Sorgfalt, für die 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 die Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.
3. Die Schadensforderung ist spätestens einen Monat nach Feststellung der Schadenshaftung geltend zu machen.

7.8 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 (OR Art. 337, Abs. d).

Art. 8

Verbot der Schwarzarbeit

1. Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, während seiner Freizeit und seinen Ferien für Drittpersonen entlohnte oder nicht entlohnte Berufsarbeit zu leisten, wenn diese den legitimen Interessen des Arbeitgebers schadet.
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 unter Art. 8.1 vorgesehene Verbot der Schwarzarbeit verstösst, wird im Einklang mit Art. 44 mit einer Busse bestraft. Die Busse wird vom Lohn abgezogen.
4. Eine Warnung oder Busse im Sinn von Art. 44 GAV kann über den Arbeitgeber verhängt werden, der wissentlich bezahlte Schwarzarbeit ausführen lässt oder diese begünstigt.
5. Regelmässige 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.

Art. 9

Arbeitszeugnis

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

IV. ARBEITSZEIT

Art. 10

Wöchentliche Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden, Pausen inbegriffen (40 $\frac{3}{4}$ Stunden ohne Pausen).

Die effektive wöchentliche Arbeitszeit kann um fünf Stunden verlängert werden, wenn die oben erwähnte Höchstarbeitszeit im Jahresmittel nicht überschritten wird.

Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstunden innert acht Monaten durch Freizeit gleicher Dauer kompensieren.

2. Samstags wird nicht gearbeitet; die paritätische Berufskommission kann jedoch Ausnahmen gewähren.
3. Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss.

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.

4. Nicht als Arbeitszeit gelten verspätetes Antreten, vorzeitiges Verlassen der Arbeit und unerlaubte Absenzen.
5. Es wird eine morgendliche Pause gewährt. Diese Pause 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. Diese Pause wird zum normalen Stundenlohn bezahlt. Falls die Pause länger dauert, kann der Arbeitgeber die Zeit am Ende der Woche nachholen lassen. Der Arbeitgeber hat den oder die Arbeitnehmer darüber unverzüglich zu informieren.
6. 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.
7. In zwingenden Fällen kann die paritätische Berufskommission den Betrieben vorübergehend eine Verkürzung der üblichen täglichen Arbeitszeit gestatten, und zwar ohne Lohnausgleich. Gesuche dafür sind 14 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 eingeschlossen):

Jahr	20-44 Jahre	% Brutto-Grundlohn	45-49 Jahre <i>Kalenderjahr</i>	% Brutto-Grundlohn	50-56 Jahre <i>Kalenderjahr</i>	% Brutto-Grundlohn	57 Jahre und älter <i>Kalenderjahr</i>	% Brutto-Grundlohn
2002	21 Tage	9.20%	22.5 Tage	9.75%	25 Tage	11%	27.5 Tage	12%
2003	22 Tage	9.65%	22.5 Tage	9.75%	25 Tage	11%	27.5 Tage	12%
2004	23 Tage	10.10%	23 Tage	10.10%	25 Tage	11%	28 Tage	12.50%
2005	24 Tage	10.55%	24 Tage	10.55%	25 Tage	11%	29 Tage	13%
2006	25 Tage	11%	25 Tage	11%	25 Tage	11%	30 Tage	13.50%

Junge Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anspruch auf fünf Wochen Ferien (11%).

(Die Feiertagsentschädigung von 3% ist in diesen Ansätzen nicht inbegriffen).

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, Josefstag, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Unbefleckte Empfängnis und Weihnachten.

Art. 13

Kasse für bezahlte Ferien und Feiertage

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, Avenue de Tourbillon 33, Sitten, verwaltet wird.
2. Jeden Monat überweist der Arbeitgeber dieser Kasse einen Betrag, der von der Kasse festgelegt wird und in % auf den Bruttolohn (Stundenlohn x Anzahl gearbeitete Stunden) aller im Stundenlohn stehenden Arbeitnehmer erhoben wird.
3. Das Reglement der Ferienkasse regelt den Geltungsbereich der vorliegenden Bestimmungen.

VI. LÖHNE, LOHNZUSCHLÄGE UND AUSLAGEN FÜR AUSWÄRTIGE ARBEIT

Art. 14

Löhne

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren entweder einen Stunden- oder einen Monatslohn.
2. Jedes Jahr passen die vertragsschließenden Parteien die Reallöhne an und setzen die Mindestlöhne fest. Diese sind Gegenstand eines Lohnabkommens, das fester Bestandteil des vorliegenden Vertrages ist.
3. Die Arbeitnehmer werden in folgende Kategorien aufgeteilt:
 - a) Kategorie A: Monteure

Als A-Monteur wird ein Arbeitnehmer bezeichnet, der ein eidg. Fähigkeitszeugnis auf den Gebieten Heizung, Lüftung oder Klimatechnik besitzt und der den Beweis erbringen kann, dass er die Verantwortung für eine wichtige Baustelle zu übernehmen imstande ist. Er muss sie selbständig leiten und alle übrigen einschlägigen Arbeiten nach Plan effizient ausführen können.
 - b) Kategorie B: Monteure

Als B-Monteur wird ein Arbeitnehmer bezeichnet, der ein eidg. Fähigkeitszeugnis auf den Gebieten Heizung, Lüftung oder Klimatechnik besitzt, aber nicht allen Anforderungen nachkommt, die an einen A-Monteur gestellt werden.
 - c) Kategorie C: Hilfsmonteure

Als Hilfsmonteur wird ein Arbeitnehmer bezeichnet, der die Lehre in einer anderen Branche des metallverarbeitenden Gewerbes absolviert hat sowie der Hilfsarbeiter mit mindestens drei Jahren Berufserfahrung.
4. Weisen Arbeitnehmer ungenügende Leistungen auf, sind sie teilinvalid oder bilden sie sich im Beruf weiter, so kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Lohn vereinbart werden, der unter dem festgelegten Mindestlohn liegt. Die Vereinbarung, die schriftlich zu treffen ist, muss der paritätischen Berufskommission zur Genehmigung unterbreitet werden.

Art. 15

Lohnzuschläge

1. Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf folgende Lohnzuschläge:
 - a) 25% für Überstundenarbeit zwischen 06.00 und 20.00 Uhr, die die normale wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Art. 10, Abs. 1, dieses Vertrages überschreitet;
 - b) 25% für Arbeit an Werktagen zwischen 20.00 und 23.00 Uhr
 - c) 50% für Arbeit an Werktagen zwischen 23.00 und 06.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen.

2. Diese Zuschläge werden nur bezahlt, wenn Überzeitarbeit vom Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter angeordnet worden ist.
3. Vorbehalten bleibt das Arbeitsgesetz.

Art. 16

Vertragliche Gratifikation

1. Am Ende des Jahres hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine vertragliche Gratifikation, die 8.33 % des Bruttogrundlohnes für die im Kalenderjahr effektiv gearbeiteten Stunden entspricht. Erworbene Ansprüche werden gewährleistet.
2. Die Gratifikation wird im Dezember oder spätestens mit dem letzten Lohn ausgezahlt.

Art. 17

Auslagen 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. Kann der Arbeitnehmer am Mittag vom auswärtigen Arbeitsort nicht nach Hause zurückkehren, zahlt ihm der Arbeitgeber die effektiven Kosten für das Mittagessen oder eine pauschale Entschädigung von Fr. 17.--.
3. Benützt der Arbeitnehmer auf Anordnung seines Arbeitgebers für Dienstfahrten sein privates Fahrzeug, so hat er Anrecht auf eine Entschädigung von 65 Rp. pro km, wobei alle Spesen und Versicherungen in dieser Pauschale, gemäss TCS-Normen, inbegriffen sind.

Art. 18

Lohnzahlung

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

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, Av. de Tourbillon 33, 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 Absenzfällen Anspruch auf Entschädigung für Lohnausfall:
 - a) zwei Tagesentschädigungen bei Heirat;
 - b) bis drei Tagesentschädigungen bei Tod des Ehegatten, eines Kindes, der Eltern, der Schwiegereltern sowie Geschwister;
 - c) eine Tagesentschädigung bei Tod der Grosseltern;
 - d) eine Tagesentschädigung bei der Geburt eines Kindes;
 - e) eine Tagesentschädigung bei der Rekrutierung und bei der Entlassung aus der Wehrpflicht;
 - f) eine Tagesentschädigung pro Jahr bei Umzug.
2. Die Entschädigungen werden auf der Grundlage von 8.40 Arbeitsstunden pro Tag (Samstage nicht eingeschlossen) berechnet.
3. Diese Entschädigungen werden von der Ausgleichskasse SPIDA ausgezahlt.

VIII. ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR MILITÄR- UND ZIVILSCHUTZDIENST

Art. 21

Kasse für Erwerbsausfall bei Militärdienst Entschädigungen bei Militärdienst

1. Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem 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 vier 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 Zivildienst ist dem Militärdienst gleichgestellt.
 3. Diese Entschädigungen sind nur 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 8.40 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 Absatz 6 dieses Artikels erwähnten Ausgleichskasse ergänzt.
 6. Um die Auszahlung dieser Zusatzentschädigungen zu finanzieren, muss der Arbeitgeber der Kasse für Erwerbsausfall bei Militärdienst einen Beitrag zahlen. Dieser wird von der Kasse festgesetzt und in % auf den AHV- pflichtigen Lohn aller Arbeitnehmer berechnet.
 7. Der Walliser Handwerkerverband in Sitten verwaltet diese Kasse.
 8. Das Reglement der Kasse für Erwerbsausfall bei Militärdienst regelt den Geltungsbereich der vorliegenden Bestimmungen.

IX. VERSICHERUNGEN

Art. 22

Unfallversicherung

1. Alle Arbeitnehmer sind 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 folgenden Tage 80 % des ausgefallenen Lohnes.

Art. 23

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 21. Tag abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er, vom ersten Tag an, 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 Arbeitsunfähigkeit aufrecht erhalten.
 - 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.
 - Das Taggeld entspricht 80 % des entgangenen AHV- Lohnes während den 60 ersten Tagen und 90 % ab dem 61. Tag. Die Ermittlung des Taggeldes erfolgt auf der Grundlage des Stundenlohnes, multipliziert mit der Anzahl Wochenarbeitsstunden nach GAV, multipliziert mit 52, aufgerechnet um 8.33%, dividiert durch 365 Tage und auf den nächsten vollen Franken aufgerundet.
 - 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 angeschlossenen Betrieb ausscheidet, kann so lange bei der beruflichen Versicherung angeschlossen bleiben, wie er die Leistungen einer Sozialversicherung bezieht und er nicht bei einer anderen Krankenversicherung angeschlossen ist.
- 5. Der Arbeitgeber kann nicht zur 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 genannten Prämien an die berufliche Krankenversicherung. Die Prämie für die Krankenpflegeversicherung ist vollständig durch den Arbeitnehmer zu übernehmen, sie wird jeden Monat vom Lohn abgezogen. Die Aufteilung der Prämie für die Taggeldversicherung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist im Reglement festgesetzt, das unter Abs. 7 eingerichtet wird.
- 7. Ein Reglement, das integrierter Bestandteil des vorliegenden Vertrages ist, hält die Anwendungsmodalitäten der oben genannten Bestimmungen fest.

Art. 24

Berufliche Vorsorge

1. Alle Arbeitnehmer müssen einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sein, deren Leistungen gleich oder höher sind als jene der beruflichen Pensionskasse (CAPAV) und die Gegenstand eines Sonderabkommens sind.
2. Der Beitrag wird hälftig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt. Er wird in Prozent des AHV- pflichtigen Lohnes ausgedrückt.
3. Die Vorsorgepläne privater Vorsorgeeinrichtungen müssen ein Element der Solidarität zwischen den Altersklassen enthalten. Gemäss diesem Prinzip darf ein älterer Arbeitnehmer für seine berufliche Vorsorge nicht mehr bezahlen als ein junger.
4. Wenn der Beitrag an eine Privateinrichtung höher ist als der ordentliche Beitrag an die Kasse CAPAV (9%), darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als die Hälfte der ordentlichen Prämie (4,5%) vom Lohn abgezogen werden.

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 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 (1%), darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als die Hälfte der ordentlichen Prämie (0,5%) 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 erreicht höchstens die Differenz zwischen dem Lohn für die ausgefallenen Stunden und den vom Arbeitnehmer bezogenen Sitzungsgeldern. Sie wird aber nur für 15 Werktage oder Teile von Werktagen pro Kalenderjahr ausgerichtet (Samstage ausgeschlossen). Vorbehalten bleiben weitergehende Lohnzahlungspflichten des Arbeitgebers aufgrund des Gesetzes (Art. 324 a OR).
3. Diese Entschädigungen werden von der in Art. 21, Abs. 6, dieses Vertrages geschaffenen Kasse übernommen.

Art. 27

Lohnzahlung beim Tod des Arbeitnehmers

1. Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, dem hinterbliebenen Ehegatten oder 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 nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate zu entrichten.
3. Diese Entschädigungen werden von der Ausgleichskasse SPIDA 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 er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

3. Die Abgangsentschädigung entspricht dem zweifachen Betrag des zuletzt bezogenen Monatslohnes.
4. Die Abgangsentschädigung kann durch die paritätische Kommission herabgesetzt werden oder wegfallen, 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 in Art. 28 dieses Gesamtarbeitsvertrages 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.

Art. 30

Bestimmungen betreffend die Teilzeitbeschäftigung von Studenten und Teilzeitarbeitern

1. Studenten

- 1.1 Für die Löhne der Studenten, die während der Schulferien für eine Dauer von höchstens zwei Monaten als Arbeitnehmer beschäftigt werden, besteht keine Beitragspflicht an die Kasse für Ferien und Feiertage (Art. 13), an die berufliche Ausgleichskasse für Lohnausfall bei Militärdienst (Art. 21), an die Krankenversicherung (Art. 23), an die berufliche Vorpensionierungskasse (Art. 25) sowie an die Pensionskasse (Art. 24). Sie unterstehen auch nicht den Beiträgen gemäss Art. 43.
- 1.2 Die von diesen Ausnahmen betroffenen Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Leistungen der unter Abs. 1.1 des vorliegenden Artikels erwähnten Kassen und Versicherungen.
- 1.3 Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge.
- 1.4 Der Lohn wird zwischen den Parteien vereinbart.

2. Teilzeitarbeiter

- 2.1 Als Teilzeitarbeiter gilt, wer üblicherweise weniger als 130 Stunden im Monat arbeitet.
- 2.2 Der Teilzeitarbeiter ist obligatorisch bei der durch den vorliegenden GAV definierten kollektiven Krankenversicherung für ein Taggeld bei Arbeitsunfähigkeit zu versichern. Er rechnet ferner bei den übrigen Ausgleichskassen ab, die dieser Vertrag einrichtet.
- 2.3 Im Fall von Zweifeln oder Streitigkeiten darüber, ob ein Arbeiter den Bestimmungen des vorliegenden Artikels unterstellt ist, entscheidet die paritätische Berufskommission.

XI. FRIEDENSPFLICHT UND GEMEINSAME DURCHFÜHRUNG DES VERTRAGES

Art. 31

Friedenspflicht

1. Die vertragsschliessenden Verbände, Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichten sich zur absoluten Friedenspflicht. Sie verzichten demnach auf jegliche Kampfmassnahme wie Streiks und Aussperrungen.
2. Ferner verpflichten sich die vertragsschliessenden 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. 32

Gemeinsame Durchführung

Aufgrund der Bestimmungen von Art. 357 b OR können die vertragsschliessenden 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.

XII. PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION

Art. 33

Schaffung

1. Es wird eine paritätische Berufskommission bestellt, die sich aus je vier Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammensetzt.

2. Die paritätische Berufskommission wählt jedes Jahr einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten. Ist der Präsident ein Arbeitgeber, muss der Vizepräsident ein Arbeitnehmer sein und umgekehrt.
3. Die paritätische Berufskommission bestimmt einen Sekretär, der gleichzeitig mit der Kassenführung beauftragt wird.
4. Die paritätische Berufskommission wird kollektiv durch den Präsidenten oder den Vizepräsidenten und den Sekretär vertreten.
5. Die paritätische Berufskommission überträgt einen Teil ihrer Befugnisse an eine engere paritätische Kommission, die sich aus zwei Vertretern der Arbeitgeber und zwei Vertretern der Arbeitnehmer zusammensetzt (Art. 36).

Art. 34

Organisation

1. In der Regel tritt die paritätische Berufskommission 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 erfolgen.
2. Die Sekretäre der Vertragsparteien, die aber nicht Kommissionsmitglieder sind, können den Sitzungen der paritätischen Berufskommission beiwohnen. Sie haben beratende Stimme. Sie können ein Kommissionsmitglied vertreten, das an der Teilnahme verhindert ist oder das in einer Angelegenheit, die in den Zuständigkeitsbereich der Kommission fällt, gleichzeitig Richter und Partei ist.
3. Die paritätische Berufskommission ist beschlussfähig, wenn von jeder Partei (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) mindestens drei Vertreter anwesend sind. Damit die Beschlüsse Gültigkeit haben, müssen sie mit Stimmenmehrheit gefasst werden. Jedes Mitglied hat eine Stimme. Der Sekretär hat beratende Stimme. Bei Stimmengleichheit 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 paritätischen Berufskommission werden durch die Vollzugskostenbeiträge (Art.43) gedeckt.
5. Die Sekretariatsarbeiten der paritätischen Berufskommission werden durch den Sekretär besorgt. Der Sekretär lädt im Einvernehmen mit dem Präsidenten zu den Kommissionssitzungen ein. Es obliegen ihm die Abfassung von Berichten sowie die Erledigung der Korrespondenz gemäss 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. 35

Aufgaben und Zuständigkeiten der paritätischen Berufskommission

Der paritätischen Berufskommission 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 paritätischen Berufskommission;
- d) sie überwacht die Sozialeinrichtungen, die durch den vorliegenden Vertrag geschaffen werden;
- e) sie zieht die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 43) ein und verwaltet sie;
- f) sie spricht die Konventionalstrafen (Art. 44) aus, kassiert sie, falls notwendig, auf gerichtlichem Weg ein und verwaltet sie;
- g) sie tritt als Schlichtungsstelle bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf;
- h) sie fördert die berufliche Ausbildung und organisiert Weiterbildungskurse;
- i) sie ergreift alle zur Verteidigung der Berufsinteressen notwendigen Massnahmen;
- j) sie ist zuständig im Kampf gegen die Schwarzarbeit;
- k) sie erteilt die unter Art.10, Abs. 2 und 7 des vorliegenden Vertrages vorgesehenen Bewilligungen.

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

Art. 36

Aufgaben der engeren paritätischen Berufskommission

Die paritätische Berufskommission 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. 10, 14 und 30 des vorliegenden Vertrages
- d) die Rekurse, die ihr im Anschluss an die von den Organen der Sozialkassen, gemäss Artikel 13 und 21, getroffenen Entscheide zugestellt werden.

XIII. BEILEGUNG DER STREITIGKEITEN

Art. 37

Schlichtungsverfahren

1. Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezüglich 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. 38

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. 39

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 Stellvertreter ernannt.
3. Auf Antrag der Vertragsparteien und unter Berücksichtigung ihrer Vorschläge ernennt das Volkswirtschaftsdepartement die Mitglieder des BSG.
4. Das Sekretariat des BSG wird durch den Walliser Handwerkerverband, Av. de Tourbillon 33 in Sitten, geführt.

Art. 40

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. 41

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. 38 ff zu unterbreiten. Sie unterstellen sich ebenfalls dem Verfahren zur gemeinsamen Durchführung im Sinne von Art. 357 OR.

Art. 42

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.

XIV. VOLLZUGSKOSTEN- UND WEITERBILDUNGSBEITRÄGE KONVENTIONALSTRAFEN

Art. 43

Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge

1. Von jedem Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird folgender jährlicher Beitrag an die Kosten des Vollzugs dieses Vertrages erhoben:
 - a) Arbeitgeber : Fr. 160.-- + 1%o der im Vorjahr ausbezahlten Lohnsumme;
 - b) Arbeitnehmer : 0,8% des AHV- pflichtigen Lohnes.
2. Der Beitrag der Mitglieder der Vertragsparteien an die Vollzugskosten ist im ordentlichen Jahresbeitrag an die Verbände eingeschlossen.
3. Aus administrativen Gründen wird jedem Mitglied der unterzeichnenden 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 30. Juni jeden Jahres zu entrichten. Die Arbeitnehmerbeiträge werden durch Abzug vom Lohn erhoben und mit den Beiträgen an die Sozialkassen dem Walliser Handwerkerverband entrichtet.
5. Die Beiträge werden verwendet:
 - a) zur Deckung der Kosten des Vollzugs dieses Vertrages;
 - b) zur beruflichen Weiterbildung, wobei die Aussenseiter gleich behandelt werden müssen wie die Mitglieder der Vertragsverbände.
6. Die Kasse der paritätischen Berufskommission wird vom Walliser Handwerkerverband in Sitten geführt. Dieser unterbreitet der paritätischen Berufskommission einen jährlichen Finanzbericht.

Art. 44

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. 150.-- pro Übertretung belegt werden; der Arbeitgeber kann verwarnt oder mit einer Busse von Fr. 150.-- 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 teilweise zur Deckung der Vollzugskosten des vorliegenden Vertrages.

Art. 45

Inkasso und Verwaltung

1. Die paritätische Berufskommission ist mit dem Inkasso der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge sowie der Konventionalstrafen beauftragt.
2. Die Kommission 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.SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 46

Dauer des Vertrages

1. Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2002 in Kraft und ist bis zum 31. Mai 2007 gültig.
2. Wird der Vertrag nicht fristgerecht (Art. 48) gekündigt, so läuft er jeweils um ein Jahr weiter.

Art. 47

Vertragsänderung

1. Die vertragschließenden Verbände behalten sich vor, während der Geltungsdauer des Vertrages über Vertragsänderungen zu verhandeln und entsprechende Vereinbarungen zu treffen.
2. Die Vertragsänderungen gelten sowohl für die Mitglieder der Vertragsparteien als auch für die Anschlusskontrahenten. Sie treten mit ihrer Bekanntgabe in Kraft.

Art. 48

Kündigung

1. 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 2006 kündigen.
2. Der kündigende Verband ist verpflichtet, im Hinblick auf eine Erneuerung des Vertrages bis spätestens einen Monat nach der Kündigung allfällige Abänderungs- und Ergänzungsvorschläge einzureichen.

Sitten, 20. Dezember 2001

VERTRAGSPARTEIEN

Walliser Verband für Heizungs-, Lüftungs-, und Klimatechnik (WVHLK)

Der Präsident :

J.- L. Berclaz

Der Sekretär :

J. Kummer

Gewerkschaft Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen - SMUV

L. Hildbrand

P. Nicolo

B. Carron

Ch.-H. Rudaz

C. Marin Forestal

SYNA, die Gewerkschaft (SYNA)

A. Perraudin

D. Wasmer

P. Roth

P. Vejvara

B. De Cristofaro

Anhang Nr. 1

zum Gesamtarbeitsvertrag der Heizungs-, Lüftungs- und Klimabetriebe des Kantons Wallis vom
20. Dezember 2001 betreffend die

Arbeitnehmer im Monatslohnverhältnis

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) sind übereingekommen, den genannten Vertrag wie folgt zu ergänzen und abzuändern.

Art. 1

Geltungsbereich

1. Jedes Unternehmen bestimmt frei, welche Arbeitnehmer dem vorliegenden Anhang zu unterstellen sind, der die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Monatslohnverhältnis regelt.
2. Wenn ein Unternehmen entscheidet, einen Arbeitnehmer monatlich zu entlönnen, so 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 als für unbestimmte Dauer abgeschlossen, sofern diese nicht schriftlich festgelegt wurde.

Art. 3

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit für Monatslohnarbeiter ist gleich wie für die anderen Arbeitnehmer, die dem GAV unterstellt sind.

Art. 4

Überstundenarbeit

1. Der Arbeitnehmer erhält jeden Monat eine Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden.
2. Die Überstunden können nach Wahl des Arbeitgebers entweder durch Freizeit ohne Zuschlag im Rahmen des Kalendermonats ausgeglichen oder mit dem vertraglichen Zuschlag speziell bezahlt werden.

3. Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt, indem der Monatslohn durch 182 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 folgenden Jahres zu bezahlen.

Art. 5

Fehlende Stunden

1. Die fehlenden Stunden sind durch die gleiche Anzahl von unbezahlten Überstunden im Rahmen des Kalendermonats zu ersetzen. Die in dieser Frist nicht ersetzten Stunden ziehen einen proportionalen Gehaltsabbau nach sich.
2. Folgende Stunden müssen aber nicht ersetzt werden und rechtfertigen keinen Lohnabzug:
 - ausgefallene Stunden infolge durch den GAV vorgesehener bezahlter Ferien, bezahlter Feiertage oder berechtigter Absenzen;
 - ausgefallene Stunden infolge Krankheit oder Unfalls, wie in Art. 9 vorgesehen;
 - ausgefallene Stunden infolge obligatorischen Militär- und Zivilschutzdienstes, wie in Art. 10 vorgesehen;
 - Stunden, die der Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer gesetzlichen Pflicht im Sinne eines von der paritätischen Berufskommission ausgearbeiteten Reglements gewidmet sind;
 - nicht gearbeitete Stunden, die der Arbeitgeber angeordnet hat;
 - Stunden, die nicht wegen eines Fehlers des Arbeitnehmers ausfallen (gemäss OR).

Art. 6

Bezahlung der Reisestunden

Bei der Bezahlung der Reisestunden, die laut GAV vom Arbeitgeber geschuldet sind, werden analog die Bestimmungen von Art. 4, Abs. 1 und 3, des vorliegenden Anhangs angewendet.

Art. 7

Festsetzung des Monatslohnes

1. Wenn ein Arbeitnehmer bisher im Stundenlohn gearbeitet hat, so wird sein Monatslohn festgelegt, indem der Stundengrundlohn mit 182 multipliziert wird.
2. Die von den Vertragsparteien des GAV beschlossenen allgemeinen Lohnerhöhungen gelten auch für Arbeitnehmer im Monatslohnverhältnis. Wenn diese Erhöhungen nur für die Stundenlöhne ausgedrückt sind, erhält man die Erhöhung des Monatslohnes, indem die Stundenlohnerhöhung mit 182 multipliziert wird.

Art. 8

Bezahlte Ferien, Feiertage und berechtigte Absenzen

1. Die Dauer der Ferien und die Anzahl der bezahlten Feiertage sind gleich wie für Arbeitnehmer im Stundenlohn; als berechtigte Absenzen gelten jene, die in Art. 20 GAV aufgezählt sind.
2. Der Arbeitnehmer erhält während der Ferien, für bezahlte Feiertage und berechtigte Absenzen den vollen Lohn. Für die Absenzen rechnet der Arbeitgeber bei der durch den GAV geschaffenen Ausgleichskasse ab; die durch die Kasse bezahlten Entschädigungen kommen ihm zu.

Art. 9

Krankheit und Unfall

1. Bei Krankheit und Unfall, beglaubigt durch ein Arztzeugnis, erhält der Arbeitnehmer den vollen Lohn während:
 - eines Monates pro Kalenderjahr bei weniger als einjähriger Dienstzeit im Betrieb;
 - zwei Monate pro Kalenderjahr bei ein- bis fünfjähriger Dienstzeit im Betrieb;
 - drei Monate pro Kalenderjahr bei fünf- bis neunjähriger Dienstzeit im Betrieb;
 - vier Monate pro Kalenderjahr in den übrigen Fällen.

Nach Ablauf dieser Fristen beträgt die Taggeldentschädigung 80% des Lohnes während 30 Tagen, wenn der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit seinen vollen Lohn während einem Monat erhalten hat, und 90% in allen anderen Fällen.

Die ganze Dauer für die Bezahlung der Taggeldentschädigung bei Krankheit ist identisch nach Art. 23 GAV.

Die Bezahlung der Taggeldentschädigung bei Unfall ist ebenfalls identisch nach Art. 22 GAV.

2. In Abweichung zu den Bestimmungen von Abs. 1 wird das Arztzeugnis für Absenzen unter 3 Tagen nicht verlangt.
3. Der Arbeitgeber schuldet den Lohn nur dann, wenn die Krankheit oder der Unfall von der zuständigen Kasse anerkannt werden. Der Arbeitnehmer ist für alle zur Anerkennung seines Falles nötigen Formalitäten verantwortlich.
4. 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.

5. Bei Nichterscheinen des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber keinesfalls verpflichtet, den Lohn zu zahlen.

Art. 10

Militär- und Zivildienst

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

Art. 11

Gültigkeitsbeginn - Dauer des Anhangs

1. Der vorliegende Anhang tritt bei seiner Unterzeichnung in Kraft.
2. Er ist bis zum 31. Mai 2007 gültig.
3. Seine stillschweigende Erneuerung und seine Kündigung werden laut Art. 46 und 48 GAV geregelt.

Sitten, 20. Dezember 2001

VERTRAGSPARTEIEN

Walliser Verband für Heizungs-, Lüftungs-, und Klimatechnik (WVHLK)

Der Präsident :

J.- L. Berclaz

Der Sekretär :

J. Kummer

Gewerkschaft Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen - SMUV

L. Hildbrand

P. Nicolo

B. Carron

Ch.-H. Rudaz

C. Marin Forestal

SYNA, die Gewerkschaft (SYNA)

A. Perraudin

D. Wasmer

P. Roth

P. Vejvara

B. De Cristofaro

LOHNABKOMMEN

In Anwendung von Art. 14, Abs. 2 des Gesamtarbeitsvertrages der Heizungs-, Lüftungs- und Klimabetriebe des Kantons Wallis vom 20. Dezember 2001, sind die vertragschließenden Parteien über nachfolgende Bestimmungen übereingekommen:

Art. 1

Löhne

Die effektiven Löhne (Reallöhne) der Arbeitnehmer im Stundenlohn (gelernte Arbeitnehmer und Hilfsarbeiter) werden ab dem 1. Januar 2002 um 40 Rappen pro Stunde erhöht. Für Arbeitnehmer im Monatslohnverhältnis beträgt die Erhöhung Fr. 70.-- (gelernte Arbeitnehmer und Hilfsarbeiter).

Die Löhne über Fr. 5'000.— sind von diesen vertraglichen Erhöhungen nicht betroffen.

Art. 2

Mindestlöhne

Es gelten folgende Mindestlöhne

- | | |
|-----------------------------|-----------|
| - A- Monteure | Fr. 26.20 |
| - B- Monteure | |
| - im 1. Jahr nach der Lehre | Fr. 21.60 |
| - im 2. Jahr nach der Lehre | Fr. 22.80 |
| - im 3. Jahr nach der Lehre | Fr. 23.30 |
| - im 4. Jahr nach der Lehre | Fr. 24.50 |
| - C- Monteure | Fr. 21.00 |

Art. 3

Indexierung

Die unter Art. 2 angeführten Löhne sind zum Stand von 101.4 Punkten des Landesindex der Konsumentenpreise indiziert.

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 paritätischen Berufskommission schriftlich zur Genehmigung unterbreitet werden.

Art. 5

Eingliederung in den Gesamtarbeitsvertrag

Das vorliegende Abkommen ist integrierter Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages der Heizungs-, Lüftungs- und Klimabetriebe des Kantons Wallis vom 20. Dezember 2001.

Art. 6

Dauer

1. Das vorliegende Abkommen tritt am 1. Januar 2002 in Kraft und ist bis zum 31. Mai 2007 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 übereinkommen.

Art. 7

Kündigung

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

Sitten, 20. Dezember 2001

VERTRAGSPARTEIEN

Walliser Verband für Heizungs-, Lüftungs-, und Klimatechnik (WVHLK)

Der Präsident :

J.- L. Berclaz

Der Sekretär :

J. Kummer

Gewerkschaft Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen - SMUV

L. Hildbrand

P. Nicolo

B. Carron

Ch.-H. Rudaz

C. Marin Forestal

SYNA, die Gewerkschaft (SYNA)

A. Perraudin

D. Wasmer

P. Roth

P. Vejvara

B. De Cristofaro

ALPHABETISCHES STICHWORTVERZEICHNIS

A	Artikel	Seite
Abgabe von Material, Werkzeug, Unterlagen	6.3	
Abgangsentschädigung	28	
Absenzenentschädigungen	20	
Arbeitnehmer im Monatslohn	Lohnabkommen	
Arbeitnehmer im Teilzeitverhältnis	30.2	
Arbeitszeit, wöchentliche	10	
Arbeitszeugnis	9	
Ausübung eines öffentlichen Amtes	26	
Auswärtige Arbeit	17	
B		
Befolgung von Anweisungen	7.6	
Berufliches Schiedsgericht	38	
- Zusammensetzung	39	
- Verfahren	40	
Berufliche Vorsorge	24	
Berufliche Vorpensionierung	25	
Berufsbeitrag	43	
D		
Dauer des Vertrages	46	
E		
Einhaltung des GAV	42	
Entschädigung		
bei auswärtiger Arbeit	17	
für berechnete Absenzen	20	
bei Benützung des Privatfahrzeuges	17.3	
für bezahlte Feiertage	12	
für Militärdienst	21	
Ersatzleistungen	29	
F		
Familienzulagen	19	
Feiertage	12	
Ferienanspruch	11.1	
Ferien		
- Datum	11.2	
- Dauer und Entschädigung	11.1	
Friedenspflicht	31	

G	Artikel	Seite
Geltungsbereich	2	
Gemeinsame Durchführung	32	
Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung	6.2, 7.2	
Gratifikation, vertragliche	16	
H		
Herausgabepflicht	7.4	
K		
Kasse für bezahlte Ferien und Feiertage	13	
Kasse für Erwerbsausfall bei Militärdienst	21	
Konventionalstrafen	44	
Krankenversicherung	23	
Kündigungsverbot	5	
Kündigung des GAV	48	
Kündigung	4.2, 4.4	
- nach Probezeit	4.1	
- während der Probezeit		
L		
Lohnanspruch	26	
- bei Ausübung eines öffentlichen Amtes	27	
- bei Tod des Arbeitnehmers		
Lohnabkommen		
Löhne		
- effektive	Lohnabkommen	
- Mindestlöhne	Lohnabkommen	
- Ausnahmen	Lohnabkommen	
Lohnindexierung	Lohnabkommen	
Lohnzahlung	18	
Lohnzuschläge	15	
M		
Monatslohn		Anhang 1
N		
Nichtantreten der Arbeitsstelle	7.8	8

P	Artikel	Seite
Paritätische Berufskommission:		
- Aufgaben		35
- Organisation		34
- Schaffung		33
Paritätische Berufskommission, engere		36
Probezeit		4.1
S		
Samstagsarbeit		10.2
Schiedsgerichtsklausel		41
Schlichtungsverfahren		37
Sorge zu Material und Werkzeug		7.3
Sorgfaltspflicht		7.7
Schwarzarbeit		8
Streitfälle zwischen den Berufsverbänden		42
T		
Teilzeitbeschäftigung:		
- Studenten		30.1
- Teilzeitarbeiter		30.2
Tod des Arbeitnehmers		27
Treuepflicht		7.1
U		
Überstundenarbeit		7.5
Unfallverhütung		6.2, 7.2
Unfallversicherung		22
V		
Verlassen der Arbeitsstelle		7.8
Vertragsänderung		47
28		
Vertragszweck		1
Vorzeitige Pensionierung		25
Vollzugskostenbeitrag		
- Inkasso		45.1
- Verwaltung		45.2
Z		
Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer		6.1

NOTIZEN



NOTIZEN

Paritätische Berufskommission

Sekretariat : c/o Walliser Handwerkerverband
Postfach 141
1950 Sitten

Tel.: 027/ 327 51 11