

Beschluss

über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den industriellen Rohrleitungsbau für den Kanton Wallis und dessen Lohnanhangs

vom 13. April 2011

Der Staatsrat des Kantons Wallis

eingesehen das Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen;

eingesehen den Artikel 7, Absatz 2 dieses Gesetzes;

eingesehen den Artikel 10 Abs. 1 Ziff. 10 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch vom 24. März 1998 betreffend die Bezeichnung der zuständigen Behörde für die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen;

eingesehen den Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung der den Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnenden Verbände;

eingesehen die Veröffentlichung des Antrages auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Gesamtarbeitsvertrages im Amtsblatt des Kantons Wallis Nr. 5 vom 4. Februar 2011 angezeigt im Schweizerischen Handelsamtsblatt;

erwägend, dass gegen diesen Antrag keine Einsprachen erfolgten;

erwägend, dass die Bedingungen von Artikel 2 des vorgenannten Gesetzes erfüllt sind;

auf Antrag des Departements für Gesundheit, Sozialwesen und Energie;

beschliesst:

Art. 1

Der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages für den industriellen Rohrleitungsbau für den Kanton Wallis und dessen Lohnanhangs wird allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der nicht fettgedruckten im Amtsblatt des Kantons Wallis veröffentlichten Bestimmungen.

Art. 2

Der vorliegende Beschluss ist für das ganze Gebiet des Kantons Wallis anwendbar.

Art. 3

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle Arbeitgeber, die Betriebe des industriellen Rohrleitungsbaus und der thermischen Isolation für die chemische, pharmazeutische, Gas-, Erdöl- und Nahrungsmittelindustrie führen und für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, welche in den Betrieben arbeiten, die arbeitgeberseits dem GAV unterstellt sind, dies unabhängig von der Art der Arbeit und der Entlohnung. Der GAV samt Lohnanhang gilt bis zu dem Monat, in welchem der Arbeitnehmende eine AHV-Rente oder eine Rente einer Vorpensionierungskasse erhält, mit Ausnahme der Familienangehörigen der Betriebsinhaber, des Büropersonals; der höheren Kaderpersonen, die vorwiegend eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, der Projektierung oder der Kalkulation ausführen, der Lehrlinge und der Studenten

Art. 4

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

Art. 5

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV betreffend die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen gemäss Art. 2 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (EntsG; SR 823.201) sowie Artikel 1 und 2 der Verordnung (EntsV; SR 823.21) sind ebenfalls anwendbar auf die Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, jedoch mit Sitz ausserhalb des Kantons Wallis und deren Arbeitnehmer, sofern sie eine Arbeit im Kanton Wallis verrichten. Die paritätische Kommission des GAV ist zuständig für die Durchführung der Kontrolle dieser allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen.

Art. 6

Die Abrechnungen mit den Kassen oder des Berufsbeitrages sind jährlich, sofern die Allgemeinverbindlicherklärung besteht, der Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse zu unterbreiten. Diese Abrechnungen sind zusammen mit einem von einer anerkannten Revisionsstelle erstellten Bericht einzureichen. Die vorgenannte Dienststelle kann zudem die Einsicht weiterer Belege und zusätzliche Auskünfte verlangen.

Art. 7

Dieser Beschluss tritt am ersten Tag des zweiten Monats nach seiner Genehmigung durch das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement in Kraft, mit Wirkung bis zum 31. Dezember 2015 und bis zum 30. Juni 2012 für den Lohnanhang.

So beschlossen im Staatsrat zu Sitten, den 13. April 2011

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

Der Staatskanzler: **Philipp Spoerri**

¹Genehmigt durch das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement am 25 Mai 2011

Der Text des Gesamtarbeitsvertrages ist im Amtsblatt Nr. 5 vom 04 Februar 2011 erschienen. Um diesen Text zu erhalten, müssen Sie sich an die Paritätische Berufskommission oder an die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Dienstverhältnisse wenden.

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für den industriellen Rohrleitungsbau des Kantons Wallis

abgeschlossen am 12. Januar 2010
zwischen
der Vereinigung des Rohrleitungsbaus des Kantons Wallis
einerseits
der Gewerkschaft SYNA
und den Interprofessionellen Christlichen Gewerkschaften des Wallis
(SCIV)
andererseits.

Vertragszweck

Die unterzeichnenden Vertragsparteien schliessen den vorliegenden Vertrag ab, um eine loyale und dauerhafte Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden im Sinne einer wahren Partnerschaft zu fördern. In diesem Sinne stimmen die Vertragsparteien folgendem zu.

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Vertragsparteien

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) wird abgeschlossen zwischen, einerseits :

- der Vereinigung des Rohrleitungsbaus des Kantons Wallis
- und andererseits :
- der Gewerkschaft SYNA
- den Interprofessionellen Christlichen Gewerkschaften des Wallis (SCIV)

Art. 2 Vertragszweck

Gemäss Art. 356 ff des Obligationenrechts (OR) wird das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden durch den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt.

Das Ziel des GAV ist es, die Arbeitsbedingungen für das Personal zu bestimmen, die gegenseitigen Rechte und Pflichten zu definieren, die Zusammenarbeit zwischen den Betrieben und den Arbeitnehmenden zu fördern, um damit einerseits die technische und wirtschaftliche Entwicklung des Rohrleitungsbaus zu sichern und andererseits die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Art. 3 Geltungsbereich

¹ Räumlicher Geltungsbereich:

Der GAV gilt für das ganze Gebiet des Kantons Wallis.

² Betrieblicher Geltungsbereich :

Der vorliegende GAV gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden in den Betrieben des industriellen Rohrleitungsbaus und der thermischen Isolation für die chemische, pharmazeutische, Gas-, Erdöl- und Nahrungsindustrie. Die nachfolgenden Bestimmungen finden ebenfalls Anwendung für Unternehmen mit Sitz im Ausland oder ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs gemäss Art. 3.1 GAV und auch für ihre Arbeitnehmenden, falls sie die Bedingungen von Art. 3.2 GAV erfüllen und Arbeiten in den in Art. 3.2 GAV umschriebenen Bereichen ausüben.

Übereinstimmend mit Art. 3.4 dieses GAV gilt dieser GAV für alle angegliederten Betriebszweige eines unterstellten Betriebes, sofern diese nicht ausdrücklich vom Geltungsbereich ausgenommen wurden.

³ Persönlicher Geltungsbereich :

Der GAV gilt – ungeachtet ihrer Arbeit und der Art der Entlohnung – für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, nachstehend Arbeitnehmende genannt, welche in den Betrieben arbeiten, die arbeitgeberseitig dem GAV unterstellt sind. Der GAV gilt bis zu dem Monat, in welchem der Arbeitnehmende eine AHV-Rente oder eine Rente einer Vorrentenkasse erhält.

⁴ Nicht unterstellte Arbeitnehmende :

- die Familienangehörigen der Betriebsinhaber gemäss Art. 4 Abs. 1 ArG;
- das Büropersonal;
- die höheren Kaderpersonen, die vorwiegend eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung oder Kalkulation ausführen;
- die Lehrlinge und die Studenten

Art. 4 Friedenspflicht und Zusammenarbeit

- 1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV wollen die Vertragsparteien loyal zusammenarbeiten und den GAV strikte einhalten.
- 2 Die Vertragsparteien verpflichten sich auf den absoluten Arbeitsfrieden.
- 3 Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden im Sinne dieses GAV.
- 4 Zur Lösung der innerbetrieblichen Probleme, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken, anerkennen die Vertragsparteien die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung.
- 5 Die Vertragsparteien des GAV unterstützen die permanente Aus- und Weiterbildung (insbesondere die berufliche) der Arbeitnehmenden. Sie fördern gemeinsam die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen der Vertragsparteien. Die Arbeitgeber ermuntern die Arbeitnehmenden zum Besuch solcher Bildungsveranstaltungen und erleichtern ihnen die Teilnahme.
- 6 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Sicherheit, Unfallverhütung, Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen ein. Sie berücksichtigen einerseits die Verordnungen zum Arbeitsgesetz, andererseits fördern sie Gesundheits- und umweltschonende Massnahmen in der Branche (Art. 14 GAV).
- 7 Die Vertragsparteien bekämpfen den unlauteren Wettbewerb, die Schwarzarbeit und die Schattenarbeit. Sie verpflichten sich deshalb, überall dort, wo solche Missstände bekannt werden, über die paritätische Kommission einzugreifen und sowohl Arbeitgeber wie die Arbeitnehmenden zu vertragskonformen Verhalten anzuhalten.

Art. 5 Verbandsfreiheit

Die Vertragsparteien respektieren die Verbandsfreiheit des Arbeitnehmenden. Der Arbeitnehmende darf wegen seiner Verbandszugehörigkeit zu einem Berufsverband oder wegen seiner aktiven Tätigkeit für einen Berufsverband nicht benachteiligt werden.

Art. 6 Ergänzungsverträge

Dieser GAV kann durch lokale Verträge oder Firmenverträge ergänzt werden. Sie bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV und betreffen ausschliesslich folgende Punkte:

- a) Kompensierung der Brücken;
- b) Pikettdienst und vorübergehende Schichtarbeit;
- c) Spesenregelung (Art. 43 GAV);
- d) Arbeitnehmervertretung innerhalb des Betriebes;
- e) Material (Sicherheitsschuhe, Arbeitskleider, Sicherheitsbrillen mit korrigierten Gläsern usw...);
- f) Zusätzliche berufliche Vorsorge;
- g) Feiertage

Die Ergänzungsverträge werden zwischen den Vertragsparteien ausgehandelt und sollen im ganzen für die Arbeitnehmenden nicht ungünstiger sein als der GAV. Sie sind der PBK zum Entscheid zu unterbreiten. Die Gültigkeitsdauer dieser Ergänzungsverträge sollte derjenigen des GAV angepasst werden und eine Kündigungsklausel beinhalten.

Art. 7 Betriebliche Vereinbarungen und erworbene Rechte

Der vorliegende GAV stellt vorteilhafte Bedingungen nicht in Frage, welche durch eine Betriebsvereinbarung, die Unternehmenspraktik oder einen Einzelarbeitsvertrag gelten. Jede durch das Inkrafttreten dieses GAV notwendige Vertragsänderung sollte im Prinzip durch einen gemeinsamen Entscheid zwischen den Vertragsparteien entschieden werden.

Art. 8 Vertragseinhaltung und Streitfälle zwischen Verbänden

1. Die Vertragsparteien verpflichten sich selber, ihre Sektionen und ihre Mitglieder den vorliegenden Vertrag einzuhalten und auf die Bestimmungen hinzuweisen.
2. Eventuelle Streitfälle in Bezug auf den vorliegenden Vertrag zwischen den Vertragsparteien unterstehen dem kantonalen Einigungsamt.

Art. 9 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)

Die Vertragsparteien vereinbaren, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung dieses GAV oder einzelner Teile daraus bei den zuständigen Behörden anzubeglehen. Dabei beantragen sie, insbesondere die entsandten Arbeitnehmenden dem Geltungsbereich zu unterstellen.

II. Arbeitsverhältnis

Art. 10 Pflichten der Arbeitgeber

Zusammenarbeit/Persönliche Integrität/Datenschutz :

Arbeitgeber und Arbeitnehmende begegnen sich als Partner. Die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden ist zu schützen. Handlungen oder Aussagen, welche deren Würde verletzen könnten, sind zu unterlassen. Die Intergration von ausländischen Arbeitnehmenden soll gefördert werden. Aussagen und Handlungen, die eine ausländerfeindliche Stimmung bewirken und fördern können, sind untersagt.

Der Arbeitgeber und seine Vertreter verpflichten sich:

- korrekte und würdige Verhältnisse mit den Arbeitnehmenden aufzubauen und zu wahren;
- die Arbeitnehmenden genau und klar über die auszuführenden Arbeiten zu informieren;
- die Arbeiten so zu verteilen, dass Ausbildung, Kenntnisse und notwendige Fähigkeiten berücksichtigt werden;
- **den Arbeitnehmenden Auskunft zu erteilen über die allgemeinen Änderungen in der Unternehmung, welche sich vor allem auf die Arbeitsbedingungen auswirken könnten;**
- den Arbeitnehmenden klare Aufträge zu erteilen. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und zur Klärung der Haftbarkeit andererseits, berücksichtigt der Arbeitgeber Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmenden im Betrieb;
- **die Arbeitnehmenden 2 Tage im voraus über einen Baustellenwechsel zu unterrichten, welcher eine Heimkehr am Abend verunmöglicht, falls er dies denn auch weiss;**
- den Arbeitnehmenden einen sauberen und geheizten Speisesaal in der Werkstatt zur Verfügung zu stellen, ausser es gebe eine Kantine;
- im Betrieb und auf Baustellen alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmenden zu treffen.

Art. 11 Pflichten der Arbeitnehmenden

- der Arbeitnehmende führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und gemäss den erhaltenen Instruktionen aus. Bei der Ausführung seiner Arbeit wahrt er die Interessen des Arbeitgebers;
- **der Arbeitnehmende hat Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge fachgerecht und sorgfältig zu bedienen. Das Gleiche gilt für Material, welches zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird. Zudem muss er auch Ausrüstungen und Lieferungen sorgfältig behandeln. Er meldet dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter unverzüglich allfällige Schäden, welche beim Ausführen der Arbeit entstehen;**
- der Arbeitnehmende gibt die Pläne, Darstellungen, Schemas usw. nach Beendigung der Arbeit zurück;
- **die Arbeitnehmenden leisten während des Arbeitsverhältnisses keine Berufsarbeit gegen Lohn für einen Dritten, falls er damit seine Treuepflicht beeinträchtigt und vor allem seinem Arbeitgeber Konkurrenz macht.**
- der Arbeitnehmende ist verpflichtet, Überstunden zu machen, soweit er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden können;
- der Arbeitnehmende benimmt sich gegenüber jedermann korrekt, mit dem er in Ausübung seines Berufes Kontakt hat und unterlässt jede Handlung, die dem Arbeitgeber schädigt;

- der Arbeitnehmende ist verpflichtet, die Arbeitsrapporte korrekt auszufüllen und sie pünktlich abzugeben;
- der Arbeitnehmende muss seinen Arbeitgeber spätestens um 8.00 Uhr benachrichtigen, falls er nicht zur Arbeit erscheinen kann;
- der Arbeitnehmende muss die Angelegenheiten der Unternehmung geheimhalten, auch nach Austritt aus der Firma;
- der Arbeitnehmende haftet für Schäden, die er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt.

Art. 12 Arbeitszeugnis

Der Arbeitnehmende kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 13 Abgabe von Material und Werkzeug

Der Arbeitgeber ist verpflichtet dem Arbeitnehmenden, das geeignete Material und die Werkzeuge rechtzeitig und in gutem Zustand zur Verfügung zu stellen. Zudem sind ihm sämtliche notwendigen Angaben mitzuteilen.

Der Arbeitnehmende muss während seiner normalen Arbeitszeit die nötige Zeit haben, um seinen Arbeitsplatz und sein Werkzeug in gutem Zustand zu halten.

Bei der Abgabe der Werkzeuge wird ein Inventar aufgenommen und von beiden Parteien unterzeichnet. Die Arbeitnehmenden können für Verluste verantwortlich gemacht werden, falls das Material und die Werkzeuge abgeschlossen gelagert werden konnten.

Art. 14 Hygiene und Unfallverhütung

Um das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen, sowie die unmittelbare Umgebung des Betriebes vor schädlichen und störenden Auswirkungen zu bewahren, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sämtliche Massnahmen zu ergreifen, welche erfahrungshalber notwendig und technisch möglich sind, besonders bei der Reinigung und der Heizung.

Der Arbeitgeber muss im besonderen die Installationen und den Arbeitsablauf so einrichten, dass die Arbeitnehmenden vor Unfällen, Krankheiten und Überanstrengungen bewahrt werden.

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmende unterstützen gemeinsam die Massnahmen für die Hygiene und die Unfallverhütung. Zudem ist der Arbeitgeber verpflichtet, die neuen Mitarbeiter über die Unfallrisiken und die zu treffenden Vorsichtsmassnahmen zu unterrichten oder unterrichten zu lassen.

Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, den Arbeitgeber bei den Massnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu unterstützen. Er muss im speziellen die Sicherheitsvorschriften und die Vorschriften zur Gesundheitsförderung einhalten. Er unterlässt es, sie ohne Erlaubnis des Arbeitgebers zu entfernen oder zu verändern.

Alle Unfälle müssen dem Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter unverzüglich gemeldet werden. Der Verunfallte ist verpflichtet, die angemessene Pflege zu verlangen und zu akzeptieren.

Der Arbeitnehmer achtet darauf, die von der Unternehmung oder vom Kunden zur Verfügung gestellten Installationen sauber zu halten, insbesondere die Umkleieräume, die Toiletten usw., welche, ausser bei grosser Verschmutzung, einmal pro Woche von einer Raumpflegerin gereinigt werden.

Auch bei auswärtigen Aufträgen bleibt der Arbeitnehmende unter der Verantwortung seines Arbeitgebers, welcher die notwendigen Sicherheitsvorkehrungen treffen muss. Falls nötig benachrichtigt der Arbeitnehmende den Arbeitgeber, welcher dafür zu sorgen hat, dass die Unternehmung, in welcher der Auftrag ausgeübt wird, die notwendigen Massnahmen trifft.

Art. 15 Weiterbildungsförderung

Im beidseitigen Interesse für die berufliche Weiterbildung in der Branche des Rohrleitungsbaus, verfassen die Vertragsparteien spezielle Vereinbarungen, welche nicht Bestandteil dieses Vertrages sind.

1. Anstellung und Auflösung des Arbeitsverhältnis

Art. 16 Probezeit

Als Probezeit gilt der erste Monat.

Art. 17 Anstellung

Nach Ablauf der Probezeit gilt der Arbeitsvertrag für eine unbefristete Dauer. Bei der Anstellung erhält jeder Arbeitnehmende ein Exemplar des GAV.

Art. 18 Auflösung des Arbeitsverhältnis

1 Form

Die Auflösung des Arbeitsverhältnis muss der anderen Partei mittels eingeschriebenem Brief mitgeteilt werden. Bei einer Kündigung muss der Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnis schriftlich dargelegt werden.

2 Während der Probezeit

Während der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von 7 Tagen im Voraus auf das Ende einer Woche.

3 Nach der Probezeit

Im 1. Dienstjahr: 1 Monat auf das Ende eines Monats

Vom 2. bis und mit 9. Dienstjahr: 2 Monate auf das Ende eines Monats

Ab dem 10. Dienstjahr: 3 Monate auf das Ende eines Monats

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmende können jederzeit im gegenseitigen Einverständnis das Arbeitsverhältnis beenden ohne die Kündigungsfristen einzuhalten (OR Art. 334 Abs. 1).

Die Ferien dürfen nur im gegenseitigen Einverständnis während der Kündigungsfrist bezogen werden.

Art. 19 Fristlose Kündigung

Die fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR bleibt vorbehalten.

Falls eine Arbeitnehmervertretung in der Firma gegründet wurde, wird diese informiert und angehört, bevor der Kündigungsentscheid getroffen wird. Die Kündigung gilt, sobald der Arbeitnehmende davon Kenntnis hat.

Art. 20 Kündigungsverbot

1 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber

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

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivil- oder Zivildienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b) während der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 60 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 180 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 360 Tagen;**
- c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d) während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

Die Kündigung, die während einer in Art. 20.1 GAV festgelegten Sperrfrist 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.

2 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Art. 20.1 GAV erster Abschnitt angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

Art. 21 Missbräuchliche Kündigung

Die Bestimmungen von Art. 336 OR betreffend der missbräuchlichen Kündigung finden Anwendung.

Art. 22 Folgen bei ungerechtfertigter Kündigung durch den Arbeitgeber / Missbräuchliche Kündigung

1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigung beendet worden wäre; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz dessen, was das Arbeitsverhältnis für Vorteile mit sich bringt. Vorbehalten bleiben zusätzliche Leistungen, welche durch eine Kündigung wegen Militärdienst oder Zivildienst anfallen.

2 Die Partei, welche den Vertrag missbräuchlich kündigt, muss der anderen Partei eine Entschädigung bezahlen. Diese Entschädigung wird unter Würdigung aller Umstände vom Richter festgelegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmenden für 6 Monate nicht übersteigen. Vorbehalten bleiben Schadenersätze, welche durch etwas anderes geschuldet sind.

Art. 23 Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

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

Art. 24 Tod des Arbeitgebers

¹ Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über. Die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.

² Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod. Jedoch kann der Arbeitnehmende angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm zufolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

Art. 25 Tod des Arbeitnehmenden

Mit dem Tod des Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber gewährt jedoch einen Lohnnachgenuss. Dieser Lohn wird bezahlt an:

- e) den hinterbliebenen Ehegatten oder
 - f) die minderjährigen Kinder oder
 - g) bei Fehlen dieser Erben an andere Personen, denen gegenüber der Arbeitnehmende eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.
- Der Lohn wird für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, entrichtet.

IV. Arbeitsdauer

Art. 26 Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Unternehmung beträgt 42 Stunden.

Der Monatslohn wird auf der Grundlage von 182 Stunden pro Monat berechnet.

Bei Aufträgen passt sich der Arbeitnehmende der Arbeitszeit dieser Baustelle an. Der Arbeitgeber bestimmt die genaue Arbeitszeit vor Beginn der Arbeiten. Der entsprechende Lohn gemäss normaler Wochenarbeitszeit ist garantiert.

Art. 27 Einhaltung der Arbeitszeit

Der Arbeitnehmende hat die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und seine Präsenz auf dem Tagesrapport einzutragen.

Art. 28 Ausgleichsarbeit

Falls der Arbeitnehmende einen unbezahlten freien Tag erhält, kann der Arbeitgeber ihm erlauben, die Zeit in einer angemessenen Frist zu kompensieren.

Im gegenseitigem Einverständnis könnte ein ausnahmsweise gewährter einzelner freier Tag unbezahlt bleiben oder kompensiert werden.

Art. 29 Überstunden

¹ Falls besondere Umstände es verlangen, ist der Arbeitnehmende verpflichtet, Überstunden zu leisten. **Als Überstunden**

gelten alle Stunden, welche die normale wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden überschreiten. Ohne Einverständnis des Arbeitnehmenden dürfen es nicht mehr als 2 Stunden pro Woche sein.

² Ausnahmsweise dürfen 2 Überstunden mehr geleistet werden, als die in Art. 29.1 GAV festgesetzte maximale Arbeitszeit, aber im Maximum 170 Stunden pro Jahr.

³ **Die Überstunden müssen mit dem Zuschlag, welcher im Art. 41 GAV vorgesehen ist, bezahlt werden.** Arbeitgeber und Arbeitnehmende können jedoch übereinkommen, dass die Überstunden durch gleich lange Freizeit in einer angemessenen Frist kompensiert werden (siehe Art. 41.2 GAV).

⁴ **Überstunden, welche am Ende des Arbeitstages geleistet werden sollen, müssen vor Mittag angekündigt werden. Diejenigen vom Samstag 2 Tage im voraus.**

Art. 30 Pausen

Die Arbeit wird grundsätzlich durch eine Mittagspause von einer Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt nicht als Arbeitszeit.

Eine Pause von 15 Minuten am Morgen wird den Arbeitnehmenden gewährt. Diese Pause gilt als Arbeitszeit.

Art. 31 Ferien (Dauer und Zeitpunkt der Ferien)

¹ **Der Arbeitnehmende hat jährlich Anrecht auf folgende bezahlte Ferien:**

a) **Ab dem erfüllten 20. Altersjahr und bis zum 49. Altersjahr :**

**25 Werktage Ferien
das entspricht 11.00 % des Bruttolohnes**

b) **Ab dem 50. Altersjahr (Kalenderjahr) und bis zum 56. Altersjahr :**

**im 2010 : 25 Werktage Ferien das entspricht 11.00% des Bruttolohnes
im 2011 : 26 Werktage Ferien das entspricht 11.50% des Bruttolohnes
im 2012 : 27 Werktage Ferien das entspricht 12.00% des Bruttolohnes
im 2013 : 28 Werktage Ferien das entspricht 12.50% des Bruttolohnes
im 2014 : 29 Werktage Ferien das entspricht 13.00% des Bruttolohnes
im 2015 : 30 Werktage Ferien das entspricht 13.50% des Bruttolohnes**

c) **Ab dem 57. Altersjahr (Kalenderjahr) :**

**30 Werktage Ferien
das entspricht 13.50 % des Bruttolohnes**

Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Obligationenrechts; insbesondere haben jugendliche Arbeitnehmende bis zum erfüllten 20. Altersjahr Anrecht auf 5 Wochen Ferien, also 25 Werktage Ferien **das entspricht 11% des Bruttolohnes.**

Der Anspruch auf Ferien beginnt ab dem 1. Arbeitstag. **Der Anspruch wird auf der Grundlage von 8,4 Stunden pro Tag Ferien berechnet.**

² Die Feiertage, welche in die Ferien fallen und gemäss Art. 33 GAV entschädigt werden, zählen nicht als Ferientage.

³ Ferien für ein nicht komplettes Arbeitsjahr: der Arbeitnehmende, welcher im Verlaufe eines Jahres in die Firma eintritt oder sie im Verlaufe eines Jahres verlässt, hat Anrecht auf Ferien prorata der Zeit, während welcher der Arbeitsvertrag gültig war.

⁴ Erkrankten oder verunfallten Arbeitnehmenden während der Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage, soweit die Arbeitsunfähigkeit den Erholungszweck der Ferien verunmöglicht. Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgeber sofort zu informieren.

⁵ Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er nimmt auf die Wünsche des Arbeitnehmenden Rücksicht, soweit es die Betriebsverhältnisse erlauben. Der Entscheid obliegt also dem Arbeitgeber, welcher die Interessen des Arbeitnehmenden und den Betrieb seiner Unternehmung abwägen muss. Der Zeitpunkt der persönlichen Ferien oder von Betriebsferien werden genügend im voraus bestimmt, wenn möglich vor dem 31. Mai.

⁶ In der Regel sind die Ferien in zusammenhängenden Perioden und im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Übereinstimmend können sie auf's nächste Jahr übertragen werden, müssen aber bis spätestens am 30. April bezogen werden.

Art. 32 Kürzung des Ferienanspruchs

Falls die Arbeit durch Absenzen unterbrochen wird, kann der Arbeitgeber die Dauer der Ferien im folgenden Ausmass kürzen:

a) im Falle von selbst verschuldeten Absenzen des Arbeitnehmenden (Jugendurlaub, Bildungsurlaub usw.):

Eine Kürzung der Feriendauer ist nur möglich, wenn die selbst verschuldeten Absenzen (oder die Häufung mehrerer selbst verschuldeter Absenzen) einen Monat in der Bezugsperiode (Dienstjahr) übersteigen. Die zugelassene Kürzung ist 1/12 des jährlichen Ferienanspruchs pro vollen Monat der Verhinderung, und dies ab dem 1. Monat. Die Parteien können schriftlich vereinbaren, dass alle selbstverschuldeten Absenzen des Arbeitnehmenden, selbst wenn sie nicht einen Monat erreichen, zu einer proportionalen Kürzung des Ferienanspruchs führen.

b) im Falle von nicht selbst verschuldeten Absenzen des Arbeitnehmenden (Krankheit, Unfall, Militärdienst, Schwangerschaft usw.):

Eine Kürzung der Feriendauer ist nur möglich, wenn die nicht selbst verschuldeten Absenzen zwei Monate (drei Monate im Falle einer Schwangerschaft) in der Bezugsperiode (Dienstjahr) übersteigen. Der erste komplette Monat (die ersten zwei kompletten Monate im Falle einer Schwangerschaft) geben keinen Anlass zu einer Kürzung. Ab und mit dem 2. Monat (dem 3. Monat im Falle einer Schwangerschaft) wird für jeden kompletten Absenzmonat 1/12 des jährlichen Ferienanspruchs gekürzt. Die Dauer, in welcher die Arbeitnehmerin eine Mutterschaftsentschädigung im Sinne der EO erhält, wird nicht dazugezählt.

Art. 33 Feiertage

Ab dem 1. Januar 2010 werden 10 Feiertage pro Jahr gewährt.

Die Feiertage für den Kanton Wallis sind die folgenden:

Neujahr
Josefstag
Ostermontag
Auffahrt
1. August
Maria Himmelfahrt
Allerheiligen
Maria Empfängnis

Fronleichnam
Weihnachten

Art. 34 Feiertagsentschädigung

Die Feiertage werden zum üblichen Lohn bezahlt, welcher der Arbeitnehmende an diesem Tag verdient hätte, sofern sie nicht auf einen Samstag oder einen Sonntag fallen.

Die Feiertagsentschädigung beträgt 3.35% des Bruttogrundlohnes. Das Anrecht auf einen Feiertag ist auf der Grundlage von 8,4 Arbeitsstunden berechnet.

Wenn der Arbeitnehmende in einem anderen Kanton beschäftigt wird, ist der Feiertag des Kantons Wallis auf Verlangen des Arbeitnehmenden zu kompensieren. Falls der Arbeitnehmende die Kompensation in einer viermonatigen Frist nicht erhält, wird eine Entschädigung von 125 % vom Grundlohn entrichtet.

Art. 35 Absenzentschädigung

¹ Der Arbeitnehmende hat Anrecht auf die Bezahlung des verlorenen Lohnes in den nachstehend genannten Fällen, ohne dass der Anspruch auf Ferien und auf den Lohn gekürzt werden:

- c) 3 Tage bei Heirat des Arbeitnehmenden;
- d) 1 Tag bei Heirat eines Kindes des Arbeitnehmenden;
- e) 2 Tage bei der Geburt eines Kindes;
- f) 3 Tage bei Tod des Ehegatten, eines Kindes, der Eltern, der Geschwister, der Schwiegereltern;
- g) 1 Tag bei Tod eines Schwagers, einer Schwägerin, eines Schwiegersohns, einer Schwiegertochter, der Grosseltern, der Enkelkinder;
- h) 1 Tag zur Waffen- und Ausrüstungsinspektion und zur Rekrutierung;
- i) 1 Tag zum Zügeln, falls dies nicht mit einem Arbeitgeberwechsel zusammenhängt, höchstens einmal pro Jahr.

² Gerechtfertigte Kurzabsenzen wegen Bagatellunfällen werden bezahlt (vgl. Art. 48.4 GAV).

³ Die Entschädigung wird auf der Grundlage von 8,4 Arbeitsstunden berechnet.

V. Lohn, Zuschläge

Art. 36 Lohnabrechnung

¹ Eine detaillierte Lohnabrechnung wird dem Arbeitnehmenden jeden Monat ausgehändigt. Diese Abrechnung zeigt den Lohn, die Prämien, Zuschläge und Entschädigungen sowie, im Detail, die gemachten Abzüge.

² Der Arbeitgeber erstellt monatlich eine Zusammenstellung der gearbeiteten Stunden. Zudem zeigt diese Zusammenstellung auch die Stundensaldi der Ferien, der Überstunden sowie der Überzeitguthaben.

³ Falls der Arbeitgeber die Pflicht gemäss Art. 36.2 GAV nicht wahrnimmt, wird die Arbeitszeitkontrolle, welche durch den Arbeitnehmenden geführt wird, als Beweismittel in Streitfällen zugelassen.

Art. 37 Lohnzahlung

Der Lohn wird dem Arbeitnehmenden spätestens am 5. Werktag des folgenden Monats überweisen.

Der Arbeitgeber kann Forderungen gegenüber dem Arbeitnehmenden nur mit den Lohnforderungen verrechnen, wenn die Lohnforderungen pfändbar sind.

Art. 38 Mindestlöhne

¹ Die Vertragsparteien passen jedes Jahr die Reallöhne an und setzen die Mindestlöhne fest. **Die Mindestlöhne werden in einem Lohnabkommen festgesetzt und bilden einen integrierten Bestandteil zum GAV.**

² Die Arbeitnehmenden sind in die fünf folgenden Kategorien eingeteilt:

- A. Vorarbeiter
- B. Spezialist/Fachmann (Schweisser/Rohrleitungsbauer)
- C. Qualifizierter Arbeitnehmenden mit Fähigkeitsausweis oder einem gleichwertigen ausländischen Diplom (Anlage- und Apparatebauer, Schlosser, Mechaniker, Plastikrohrleitungsbauer)
- D. Angelernte, unselbständige Arbeitnehmende (Schlosser, Magaziner, Mechaniker)
- E. Handlanger

Art. 39 Abweichung von den Mindestlöhnen

Für Arbeitnehmende mit einer offensichtlich reduzierten Arbeitsfähigkeit (Gesundheitszustand; erwiesene Unfähigkeit, eine spezialisierte Tätigkeit auszuüben) kann nur von den vereinbarten Mindestlöhnen dieses GAV abgewichen werden, wenn eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden vorliegt und die PBK ihre Zustimmung gab.

Art. 40 Dreizehnter Lohn

Alle Arbeitnehmenden erhalten, im Normalfall zusammen mit der Lohnzahlung des Monats November, einen 13. Lohn, welcher 8,33% des jährlichen Lohnes ausmacht, berechnet auf der Grundlage der normalen Jahresarbeitszeit. Der 13. Lohn wird prorata der Dienstzeit berechnet.

Art. 41 Zuschläge bei Überstundenarbeit

¹ Die geschuldeten Lohnzuschläge an die Arbeitnehmenden für Stunden, welche die normale wöchentliche Arbeitszeit in Art. 26 GAV übersteigen, sind die folgenden:

- 25% für die geleistete Arbeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr.
- 50% für die geleistete Arbeit an Werktagen zwischen 20.00 Uhr und 24.00 Uhr.
- 50% für die geleistete Arbeit an Samstagen ab 13.00 Uhr.
- 100% für die geleistete Arbeit an Sonn- und Feiertagen.
- 100% für die geleistete Arbeit zwischen 24.00 Uhr und 06.00 Uhr.

² Falls die Überstunden mit der Zustimmung des Arbeitgebers durch Freizeit oder Verlängerung der Ferien kompensiert werden, sind die oben erwähnten Zuschläge in bar geschuldet.

Diese Bestimmung kommt nicht zur Anwendung für die Zuschläge von 25% für die geleistete Arbeit zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr sowie für die geleistete Arbeit an Samstagen bis 13.00 Uhr, unter der Bedingung, dass Art. 36 GAV

eingehalten wird.

Art. 42 Nachtarbeit

Der Arbeitnehmende, welcher regelmässige oder wiederkehrende Nachtarbeit leistet, hat Anrecht auf einen Zeitzuschlag von 10% dieser Arbeitszeit. Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren (Art. 17b ArG). Als vorübergehende Nachtarbeit gilt die Nachtarbeit, welche 25 Nächte pro Kalenderjahr nicht übersteigt.

Art. 43 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen (Art. 327 a OR). Die Betriebe können mit den Arbeitnehmenden objekt- und/oder baustellenbezogen den Spesenanspruch gemäss Art. 6 GAV regeln.

Art. 44 Entschädigungen bei Schichtarbeit

1 Zuschlag für Schichtarbeit (Monatsentschädigungen):

2-Schichtbetrieb: Fr. 196.-

3-Schichtbetrieb: Fr. 985.-

4-Schichtbetrieb:

2 gearbeitete Sonntage von 6: Fr. 1 171.-

2 gearbeitete Sonntage von 5: Fr. 1 254.-

2 gearbeitete Sonntage von 4: Fr. 1 569.-

2 Der Zuschlag für Schichtarbeit wird prorata temporis bezahlt, falls die Schichtarbeit weniger als einen Monat dauert.

Art. 45 Entschädigungen bei Spezialarbeiten

Bei speziell schmutziger Arbeit (Bsp. mit chemischen Produkten) wird eine zusätzliche Prämie von Fr. 2,50 /Std. gewährt.

VI. Sozialversicherungen

Art. 46 Familienzulagen

¹ Die Familienzulagen (Geburts- oder Aufnahmezulage, Kinderzulagen und Ausbildungszulagen) werden durch die dafür zuständige kantonale Gesetzgebung geregelt.

² Gemäss kantonaler Gesetzgebung werden dem Arbeitnehmenden 0.3% des AHV-Lohnes abgezogen.

Art. 47 Krankenversicherung

¹ Obligatorische Krankenversicherung

Alle Arbeitnehmenden sind durch einen Kollektivvertrag der obligatorischen Grundpflegeversicherung sowie durch eine Zusatzversicherung versichert, welche die freie Arzt- und Spitalwahl (Allgemeine Abteilung) in der ganzen Schweiz garantiert. Die Übernahme der Prämien durch den Arbeitgeber wird durch ein Lohnabkommen geregelt, welches integrierter Bestandteil dieses Vertrages ist.

² Der Arbeitnehmende, welcher Anrecht auf kantonale Krankenkassensubventionen hat, zahlt diesen Betrag dem Arbeitgeber zurück, und zwar proportional zur Prämie, die der Arbeitgeber gemäss Art. 47.1 GAV bezahlt.

³ Krankentaggeldversicherung

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden in einer Kollektivversicherung für ein Taggeld im Falle von krankheitsbedingter Abwesenheit zu versichern.

2. Die Bedingungen der Taggeldversicherung müssen den nachfolgenden Voraussetzungen entsprechen:

- Versicherungsbeginn am Tag, an dem der Arbeitnehmende seine Tätigkeit aufnimmt oder hätte aufnehmen sollen.
- Für jede Absenz, die zwei Tage überschreitet, hat der Arbeitnehmende 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 730 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen entrichtet werden.
- Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird ein proportional reduziertes Taggeld ausgerichtet, und zwar bis zum Betrag, der 730 vollen Taggeldern entspricht. Der Versicherungsschutz wird für die verbleibende Arbeitsunfähigkeit aufrecht erhalten.
- Das Taggeld entspricht 80% des entgangenen AHV-Lohnes ab dem 3. Tag und 90% ab dem 31. Tag.
- 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.

⁴ Die Leistungen der Taggeldversicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Art. 324 a und 324 b OR.

⁵ Die Übernahme der Prämie der Taggeldversicherung durch den Arbeitgeber wird durch ein Lohnabkommen geregelt, welches integrierter Bestandteil dieses Vertrages ist.

Art. 48 Unfallversicherung

¹ Alle Arbeitnehmenden des Betriebes sind gemäss den Bestimmungen der Bundesgesetzgebung bei der SUVA gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert.

² Bei einem von der SUVA anerkannten Unfall wird der ausgefallene Lohn ab dem Unfalltag zu 100% gezahlt. Die Beiträge an die SUVA für Betriebsunfälle gehen zu Lasten des Arbeitgebers, die Beiträge für Nichtbetriebsunfälle gehen zu Lasten des Arbeitnehmenden. Die zusätzliche Deckung für die 20% des Lohnes geht zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers, zur Hälfte zu Lasten des Arbeitnehmenden.

³ Die obligatorische Versicherung für Nichtbetriebsunfälle erlischt 30 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber erteilt Auskunft über die Art und Weise wie eine Zusatzversicherung bei der SUVA abgeschlossen werden kann, um die vorübergehende Deckung für Nichtbetriebsunfälle bei vorübergehender Aufgabe der Erwerbstätigkeit zu verlängern.

⁴ Die verlorenen Stunden aufgrund eines Bagatellunfalls werden bezahlt, falls die Unfallmeldung eine Abwesenheit

rechtfertigt (vgl. Art 35.2 GAV)

Art. 49 Berufliche Vorsorge (2.Säule)

¹ Die Arbeitnehmenden sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 zu versichern.

² Der Arbeitgeber, der obligatorisch zu versichernde Arbeitnehmende beschäftigt, muss eine im Register für berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung errichten oder sich einer solchen anschliessen.

³ Art. 6 GAV bleibt vorbehalten.

Art. 50 Lohnzahlung bei Militär, Zivildienst und Zivilschutzdienst

Unter obligatorischem schweizerischem Militärdienst versteht man sämtliche geleisteten Dienste in der Armee und im Zivilschutz, für welche gesetzliche Entschädigungen für Erwerbsausfall (EO) entrichtet werden und welche nicht ausdrücklich als freiwilliger Dienst gewertet werden.

Bei Wiederholungskursen, Ergänzungskursen sowie für den 1. Monat der Rekrutenschule erhält der Arbeitnehmende den vollen Lohn.

Ab dem 2. Monat Rekrutenschule sowie für Kadernschulen haben Ledige ohne Unterstützungspflicht Anrecht auf 50% des Lohnes, Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht Anrecht auf 80% des Lohnes.

Der Betrieb führt die Überweisungen aus, wenn ihm die Erwerbsersatzkarte, welche die effektiven Militärdiensttage bestätigt, ausgehändigt wird.

In allen Fällen gehören die Entschädigungen der Ausgleichskasse dem Arbeitgeber.

VII. Paritätische Berufskommission

Art. 51 Schaffung

1. Es wird eine paritätische Berufskommission bestellt, die sich aus je zwei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zusammensetzt.
2. Die paritätische Berufskommission wählt jedes Jahr einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten. Ist der Präsident ein Arbeitgeber, muss der Vizepräsident ein Arbeitnehmender 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 einem Vertreter der Arbeitgeber und einem Vertreter der Arbeitnehmenden zusammensetzt.

Art. 52 Organisation

1. In der Regel tritt die paritätische Berufskommission jährlich zusammen sowie jedesmal, wenn einer der unterzeichneten Vertragsparteien 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 Arbeitnehmende) mindestens ein Vertreter anwesend ist. Damit die Beschlüsse Gültigkeit haben, müssen sie mit Stimmenmehrheit gefasst werden. Jedes Mitglied hat eine Stimme. Der Sekretär hat beratende Stimme. 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 gedeckt.
5. Die Sekretariatsarbeiten der paritätischen Berufskommission werden durch den Sekretär besorgt. Der Sekretär lädt im Einvernehmen mit dem Präsidenten zu den Kommissionsitzungen 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 vertragsschliessenden Verbänden zuzustellen.

Art. 53 Aufgaben und Zuständigkeiten der paritätischen Berufskommission

Der paritätischen Berufskommission obliegen folgende Aufgaben:

1. sie überwacht die Anwendung der Vertragsbestimmungen, sie kann zu diesem Zweck Kontrollen durchführen lassen;
2. sie fordert den Arbeitgeber auf, geschuldete Leistungen unverzüglich zu erbringen und nicht gewährte bezahlte Ferien nachzuzahlen;
3. sie überwacht die Verwaltung der Kasse der paritätischen Berufskommission;
4. sie überwacht die Sozialeinrichtungen, die durch den vorliegenden Vertrag geschaffen werden;
5. sie zieht die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge ein und verwaltet sie;
6. sie spricht Konventionalstrafen aus, kassiert sie, falls notwendig, auf gerichtlichem Weg ein und verwaltet sie;
7. sie tritt als Schlichtungsstelle bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden auf;
8. sie fördert die berufliche Ausbildung und organisiert Weiterbildungskurse;
9. sie ergreift alle zur Verteidigung der Berufsinteressen notwendigen Massnahmen;
10. sie ist zuständig im Kampf gegen die Schwarzarbeit;

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

Art. 54 Aufgaben und Zuständigkeiten 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) die Rekurse, die ihr im Anschluss an die von den Organen der Sozialkassen getroffenen Entscheide zugestellt werden.

Art. 55 Schlichtungsverfahren

1. Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden 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 den zuständigen Zivilinstanzen zu unterbreiten.

VIII. Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge / Konventionalstrafen

Art. 56 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge

1. Von jedem Arbeitgeber und Arbeitnehmenden wird folgender jährlicher Beitrag an die Kosten des Vollzugs dieses Vertrages erhoben:
 - Arbeitgeber : 2 0/00 der im Vorjahr ausbezahlten Lohnsumme, der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden.
 - Arbeitnehmende : Beitrag von Fr. 25.- pro Monat.
2. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Beitrag jeweils bis spätestens 30. Juni jedes Jahres zu entrichten.
3. Die Beiträge werden verwendet:
 - a) zur Deckung der Kosten des Vollzuges dieses Vertrages;
 - b) zur beruflichen Weiterbildung, wobei Aussenstehende gleich behandelt werden müssen wie die Mitglieder der Vertragsverbände.

Art. 57 Konventionalstrafen

1. **Arbeitgeber und Arbeitnehmende, die den vorliegenden Vertrag verletzen, können verwarnt oder mit einer Busse belegt werden. Diese beträgt höchstens Fr. 3000.- für Arbeitnehmende; für Arbeitgeber kann sie sich bis zum Betrag der geschuldeten Leistungen belaufen.**
2. **Die Arbeitgeber und Arbeitnehmenden, welche das Verbot von Schwarzarbeit verletzt haben sowie Arbeitgeber, welche nicht bei den Sozialkassen angemeldete Arbeitnehmende beschäftigen, können mit einer Busse belegt werden, welche durch die Paritätischen Kommission festgelegt sind.**
3. **Die Busse 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. 58 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 vertragsschliessenden Verbänden dazu jedes Jahr ein Bericht.

IX. Schlussbestimmungen

Art. 59 Vorzeitige Pensionierung

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 (1.70%), darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als die Hälfte der ordentlichen Prämie (0.85%) vom Lohn abgezogen werden.

Art. 60 Massnahmen bei wirtschaftlichen Gründen

Die Vertragsparteien dieses GAV sind sich bewusst, dass der strukturelle, wirtschaftliche und technische Wandel zu Problemen führen kann, die Kurzarbeit oder gar zu Entlassungen führen. In solchen Fällen sollen menschliche und wirtschaftliche Härten für die Arbeitnehmenden vermieden oder wenigstens gemildert werden. Dazu können die Vertragsparteien zur Konsultation und Verhandlungen beigezogen werden.

Art. 61 Verbot von Schwarzarbeit

1. **Den Arbeitnehmenden ist es verboten, Berufsarbeit gegen Bezahlung oder ohne Bezahlung, für einen Dritten während seiner Freizeit oder seinen Ferien zu verrichten.**
2. **Der Arbeitnehmende, welcher gegen das Verbot von Schwarzarbeit gemäss Art. 61.1 GAV verstösst, wird mit einer Busse gemäss Art. 57 GAV belegt.** Die Busse wird vom Lohn abgezogen.
3. **Eine Verwarnung oder eine Busse gemäss Art. 57 GAV kann dem Arbeitgeber auferlegt werden, welcher wesentlich Schwarzarbeit ausführen lässt oder welcher bezahlte Schwarzarbeit fördert.**
4. Regelmässige Kontrollen um Schwarzarbeit aufzudecken, gehören in den Zuständigkeitsbereich der paritätischen Berufskommission, welche diesen Auftrag den Arbeitsinspektoren übertragen kann, welche durch die kantonale Kommission gegen Schwarzarbeit nominiert werden.

Art. 62 Jährliche Verhandlungen und Reallöhne

Die Vertragsparteien können bei ihren jährlichen Treffen die Real- und Mindestlöhne aushandeln sowie über andere Themen diskutieren, welche die Sozialversicherungen betreffen. Die Vertragsparteien passen die Reallöhne an und legen jedes Jahr die Mindestlöhne fest. **Diese werden in einem Lohnabkommen festgehalten, welches integrierter Bestandteil dieses Vertrages ist.**

Art. 63 Vertragsänderung

Änderungen und Bestimmungen des vorliegenden Vertrages oder der Anhänge können jederzeit zwischen den Vertragsparteien abgeschlossen werden. Sie bilden integrierter Bestandteil des GAV.

Art. 64 Inkrafttreten und Dauer des GAV / Erneuerung

Der vorliegende GAV tritt am 1. Januar 2010 in Kraft.

Der vorliegende GAV wird für eine Dauer von sechs Jahren abgeschlossen und ist somit bis am 31. Dezember 2015 gültig.

Der GAV kann durch jede Vertragspartei per eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden, erstmals auf den 31. Dezember 2015. Die kündigende Partei teilt schriftlich allfällige Abänderungs- und Ergänzungsvorschläge mit.

Während den Verhandlungen kann das Vertragsende im gegenseitigen Einverständnis Monat um Monat verlängert werden.

Ohne Kündigung durch eine der Vertragsparteien, wird der GAV stillschweigend um jeweils ein weiteres Jahr verlängert.

Monthey, 12. Januar 2010

Die Vertragsparteien

Für die Vereinigung des Rohrleitungsbaus des Kantons Wallis

Hr. Chapusot Franck

Hr. Murisier Dominique

Für die Gewerkschaft SYNA

Hr. Tscherrig Johann

Hr. Eyholzer Leo

Für die Interprofessionellen Christlichen Gewerkschaften des Wallis (SCIV-SCT)

Hr. Quinodoz André

Hr. Zufferey Bertrand

Hr. Vejvara Pierre

Lohnabkommen des Gesamtarbeitsvertrages für den industriellen Rohrleitungsbau

Gemäss Art. 38, Art. 59 und Art. 62 des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für den industriellen Rohrleitungsbau des Kanton Wallis vom 12. Januar 2010 haben die Vertragsparteien folgende Bestimmungen angemacht :

Art. 1 Reallöhne

Ab dem 1. Januar 2011 werden die realen Stundenlöhne sämtlicher Mitarbeiter der Branche des industriellen Rohrleitungsbaus um Fr. 0.30.- erhöht.

Art. 2 Mindestlöhne (gültig ab 1. Januar 2011)

A Vorarbeiter :	Fr. 33.20
B Spezialist (Schweisser, Rohrleitungsbauer), fähig selbstständig zu arbeiten:	
ab dem Beginn des Jahres, in welchem der Arbeitnehmende das 30. Altersjahr erfüllt:	Fr. 31.20
ab dem Beginn des Jahres, in welchem der Arbeitnehmende das 25. Altersjahr erfüllt:	Fr. 27.50
bis zum vollendeten 25. Altersjahr:	Fr. 24.40.
C Qualifizierte Arbeitnehmende mit Fähigkeitsausweis oder einem gleichwertigen ausländischem Diplom (Anlage- und Apparatebauer, Schlosser, Mechaniker, Plastikrohrleitungsbauer) :	
ab dem Beginn des Jahres, in welchem der Arbeitnehmende das 30. Altersjahr erfüllt:	Fr. 31.20
ab dem Beginn des Jahres, in welchem der Arbeitnehmende das 25. Altersjahr erfüllt:	Fr. 27.50
bis zum vollendeten 25. Altersjahr:	Fr. 24.40
D Angelernte, unselbständige Arbeitnehmende (Schlosser, Magaziner, Mechaniker) :	
ab dem Beginn des Jahres, in welchem der Arbeitnehmende das 30. Altersjahr erfüllt:	Fr. 28.30
ab dem Beginn des Jahres, in welchem der Arbeitnehmende das 25. Altersjahr erfüllt:	Fr. 25.30
bis zum vollendeten 25. Altersjahr:	Fr. 23.30
E Handlanger :	
ab dem Beginn des Jahres, in welchem der Arbeitnehmende das 30. Altersjahr erfüllt:	Fr. 26.80
ab dem Beginn des Jahres, in welchem der Arbeitnehmende das 25. Altersjahr erfüllt:	Fr. 24.50

bis zum vollendeten 25. Altersjahr:

Fr. 22.30

Art. 3 Krankenversicherung

1. Der Arbeitgeber übernimmt mindestens 50% der festgelegten Prämien gemäss Art. 47.1 GAV.
- 2. Der Arbeitgeber übernimmt mindestens 50% der festgelegten Prämien gemäss Art. 47.3 Abs. 4 GAV.**

Art. 4 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 (1.70%), darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als die Hälfte der ordentlichen Prämie (0.85%) vom Lohn abgezogen werden.

Art. 5 Eingliederung in den Gesamtarbeitsvertrag

Das vorliegende Abkommen bildet integrierten Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages für den industriellen Rohrleitungsbau des Kantons Wallis vom 12. Januar 2010.

Art. 6 Dauer

1. Das vorliegende Abkommen tritt am 1. Januar 2011 in Kraft.
2. Wird es nicht innert der vorgesehenen Frist (Art. 6 Abs. 1) gekündigt, verlängert es sich stillschweigend um jeweils ein Jahr.
3. Bei Kündigung durch einen der vertragsschliessenden 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 per eingeschriebenem Brief und mit Wirkung für alle übrigen Verbände unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf den 31. Dezember jedes Jahres kündigen.
2. Der das Abkommen kündigende Verband muss im Laufe des auf die Kündigung folgenden Monats seine Änderungsvorschläge darlegen.

Die Vertragsparteien

Für die Vereinigung des Rohrleitungsbaus des Kantons Wallis
Hr. Chapusot Franck Hr. ?

Für die Gewerkschaft SYNA
Hr. Tscherrig Johann
Hr. Eyholzer Leo

Für die Interprofessionellen Christlichen Gewerkschaften des Wallis (SCIV-SCT)
Hr. Quinodoz André
Hr. Zufferey Bertrand
Hr. Vejvara Pierre