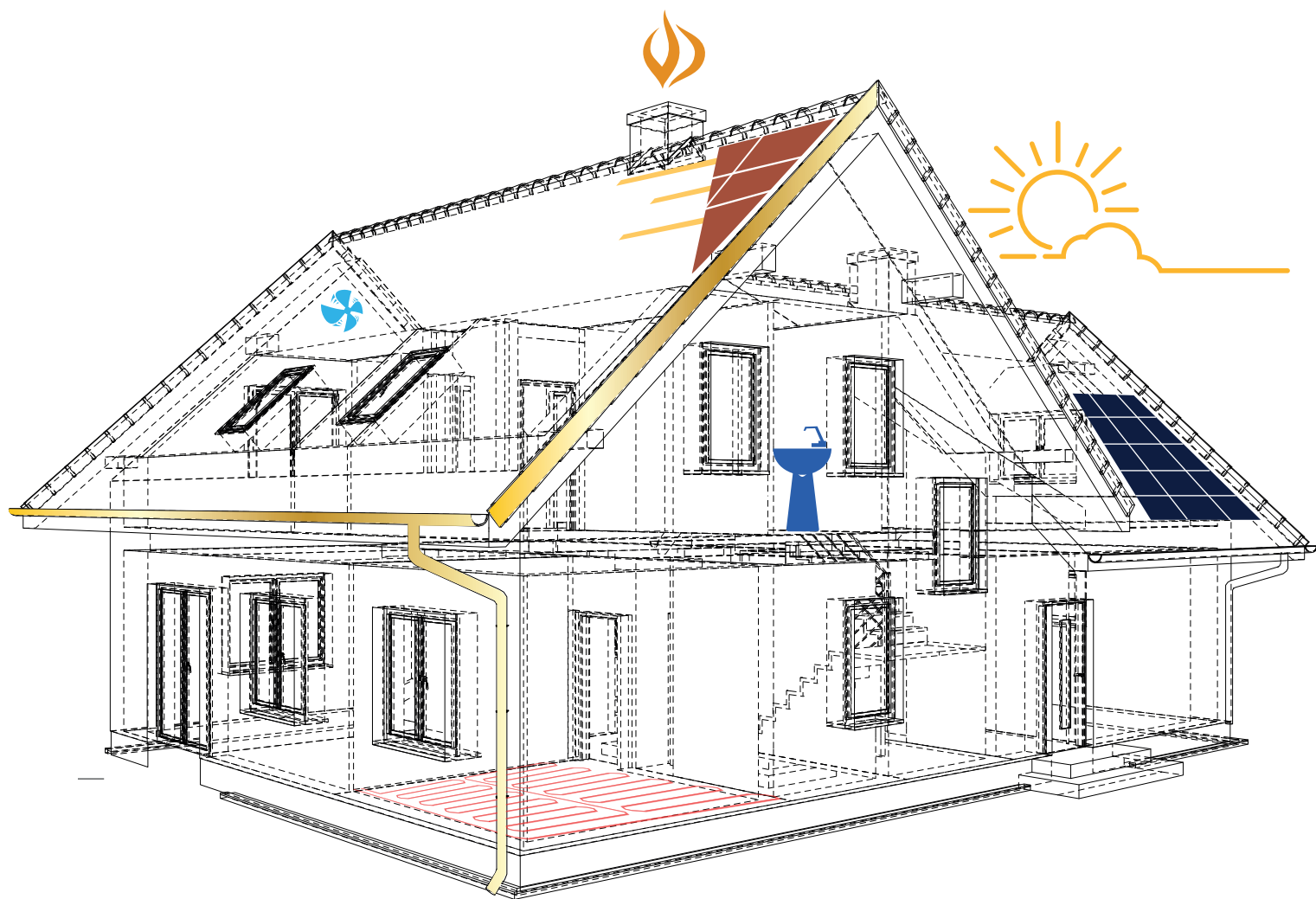


Gesamtarbeitsvertrag



BGT

der **B**erufe der **G**ebäudetechnik
des Kantons Wallis

2025-2030

GESAMTARBEITSVERTRAG

(2025-2030)

DER BERUFE DER GEBÄUDETECHNIK DES KANTONS WALLIS

zwischen

**DEM VERBAND FÜR GEBÄUDETECHNIK UND GEBÄUDEHÜLLE
(TEC-BAT)**

**DEM WALLISER VERBAND DER CHEMINÉEBAUER
(WVCB)**

SUISSETEC OBERWALLIS

einerseits und

SCIV – DIE GEWERKSCHAFT und SYNA

sowie

DER GEWERKSCHAFT UNIA

andererseits

I.	ZWECK UND GELTUNGSBEREICH	5
	Zweck.....	5
	Geltungsbereich	5
	Arbeitnehmende im Monatslohn	6
II.	ANSTELLUNG, PROBEZEIT UND ENTLASSUNG.....	6
	Probezeit.....	6
	Kündigung zur Unzeit.....	6
	Hinschied des Arbeitgebenden.....	7
III.	ALLGEMEINE PFLICHTEN DES ARBEITGEBENDEN UND ARBEITNEHMENDEN ..	7
	Pflichten des Arbeitgebenden.....	7
	Pflichten des Arbeitnehmenden.....	8
	Verbot unerlaubter Arbeit	10
	Arbeitszeugnis.....	11
IV.	ARBEITSZEIT.....	11
	Wochenarbeitszeit.....	11
V.	BEZAHLTE FERIEEN UND FEIERTAGE	13
	Bezahlte Ferien	13
	Bezahlte Feiertage	13
	Ferien- und Feiertagskasse	14
VI.	LÖHNE, ZUSCHLÄGE UND ZULAGEN BEI AUSWÄRTIGER ARBEIT	14
	Löhne	14
	Lohnzuschläge	15
	Dreizehnter Monatslohn	15
	Entschädigungen für Reise- und Verpflegungskosten	16
	Ausrichtung des Lohnes.....	16
VII.	FAMILIENZULAGEN UND ABSENZENENTSCHÄDIGUNGEN	16
	Familienzulagen	16
	Entschädigungen für berechtigte Absenzen	17
VIII.	ENTSCHÄDIGUNG FÜR MILITÄR-, ZIVILSCHUTZ- UND ZIVILEN ERSATZDIENST	17
	Anspruch auf zusätzliche EO-Entschädigung bei Militär-, Zivilschutz und zivilem Ersatzdienst	17
IX.	VERSICHERUNGEN	18
	Unfallversicherung.....	18
	Krankentaggeldversicherung.....	18
	Berufliche Vorsorge.....	19

Berufliche Vorpensionierung	19
X. SONDERENTSCHÄDIGUNGEN.....	20
Öffentliches Amt.....	20
Leistungen bei Todesfall.....	20
Bestimmungen betreffend Temporärbeschäftigung von Studenten	20
XI. FRIEDENSPFLICHT UND GEMEINSAME UMSETZUNG DES GAV	21
Arbeitsfrieden	21
Gemeinsame Durchführung	21
XII. PARITÄTISCHE BERUFSSKOMMISSION	21
Schaffung.....	21
Organisation.....	22
Aufgaben und Zuständigkeiten der PBK.....	22
Aufgaben und Zuständigkeiten der engeren PBK.....	23
XIII. BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN	23
Schlichtungsverfahren.....	23
Einhaltung des GAV und Streitfälle unter den Verbänden	23
XIV. GAV-VOLLZUGSKOSTEN- UND WEITERBILDUNGSBEITRÄGE KONVENTIONALSTRAFEN	24
Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge	24
Konventionalstrafen.....	25
Inkasso und Verwaltung	25
XV. FINANZIELLE GARANTIEEN	25
Kautions.....	25
XVI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN	26
Dauer des GAV	26
Änderung des GAV	26
Kündigung des GAV.....	26
Auslegung des GAV	26
<i>ANHANG I betreffend die Arbeitnehmer im Monatslohn (ausgenommen Arbeitnehmer mit konstantem Monatslohn)</i>	<i>28</i>
<i>ANHANG II Kautions.....</i>	<i>33</i>
<i>ANHANG III Löhne.....</i>	<i>37</i>
<i>ANHANG IV Lernende.....</i>	<i>42</i>

I. ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Art. 1

Zweck

Die unterzeichneten Vertragsparteien schliessen den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag (nachstehend GAV genannt) ab, um die Arbeitsbedingungen zu regeln und eine loyale und dauerhafte Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu fördern.

Art. 2

Geltungsbereich

1. Der GAV gilt für das ganze Gebiet des Kantons Wallis.
2. Die Bestimmungen des vorliegenden GAV gelten für Arbeitgebende (Betriebe bzw. Betriebsteile), die folgende Arbeiten ausführen:
 - a) Spenglerei;
 - b) Dachdeckerei;
 - c) Sanitärinstallationen;
 - d) Heizungsbau;
 - e) Lüftungen;
 - f) Klimaanlage;
 - g) Verbindung der einzelnen Elemente von Photovoltaik-Installationen durch Unternehmen, deren Haupttätigkeit im Bereich der Spenglerei und Dachdeckerei liegt;
 - h) im Bereich des Cheminéebaus, Einbau von Öfen, Verrohrung, Sanierung von Rauchrohren, Einbau neuer Rauchrohre sowie Reparatur und Unterhalt von Öfen.

Die Bestimmungen gelten ebenfalls für qualifizierte, spezialisierte und nicht spezialisierte Arbeitnehmende, Lernende im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (mit Ausnahme der in Anhang IV aufgeführten Artikel), die in diesen Branchen dauerhaft oder gelegentlich beschäftigt sind, unabhängig von der Art der Entlohnung.

3. Der GAV gilt gleichfalls für Arbeitnehmende, die von einem Unternehmen mit Sitz ausserhalb des Kantons Wallis auf dem Kantonsgebiet beschäftigt werden und zwar insbesondere betreffs Art. 7 Abs. 2, 8 Abs. 2, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 41 sowie den Anhang zur Kautions- und den Anhang betreffend Löhne.
4. Vom Geltungsbereich ausgenommen sind hingegen Familienangehörige des Betriebsinhabers, höhere Kader sowie Personal im Bereich Verwaltung, Technik, Verkauf und Reinigung.

Art. 3

Arbeitnehmende im Monatslohn

Die monatlich (im Monatslohn) entlöhnten Arbeitnehmenden unterliegen einer speziellen Regelung, die unter Anhang I des vorliegenden GAV aufgeführt ist.

II. ANSTELLUNG, PROBEZEIT UND ENTLASSUNG

Art.4

Probezeit

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, während welcher der Arbeitsvertrag jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden kann.
2. Diese Probezeit kann mittels einer schriftlichen Vereinbarung bis auf höchstens drei Monate verlängert werden.
3. Ein kürzeres Arbeitsverhältnis als ein Jahr kann einen Monat im Voraus auf das Monatsende gekündigt werden.
4. Ein längeres Arbeitsverhältnis als ein Jahr kann zwischen dem zweiten und dem neunten Dienstjahr zwei Monate im Voraus auf das Monatsende gekündigt werden.
5. Ab dem 10. Dienstjahr kann der Arbeitsvertrag unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Monatsende gekündigt werden.
6. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 5

Kündigung zur Unzeit

1. In Ergänzung zu den Vorgaben von Art. 336c des Obligationenrechts (nachfolgend OR) und in Abweichung zu Art. 336c Abs. 1 Bst. b, darf der Arbeitgebende nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während der Arbeitnehmende durch Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeit verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 60 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 180 Tagen, ab sechstem bis und mit achtem Dienstjahr während 360 Tagen und während 720 Tagen ab dem neunten Dienstjahr;
 - b) während der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeit verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 90 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 180 Tagen, und während 720 Tagen ab dem sechsten Dienstjahr.
2. Die Kündigung, die während einer der im vorangehenden Absatz 1 festgesetzten Sperrfrist erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber diese Frist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird der Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Art. 6

Hinschied des Arbeitgebenden

- 1. Mit dem Tod des Arbeitgebenden geht der Arbeitsvertrag 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 Arbeitgebenden eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod. Der Arbeitnehmende kann jedoch angemessenen Ersatz für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsvertrags verlangen.

III. ALLGEMEINE PFLICHTEN DES ARBEITGEBENDEN UND ARBEITNEHMENDEN

Art. 7

Pflichten des Arbeitgebenden

- 1. Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmenden
 - a) Der Arbeitgebende betrachtet den Arbeitnehmenden als Partner.
 - b) Er informiert den Arbeitnehmenden präzise über die auszuführenden Arbeiten und weist ihm diese unter Berücksichtigung seiner beruflichen Fähigkeiten und seiner Funktion im Betrieb zu.

2. Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- a) Der Arbeitgebende ist verpflichtet, sämtliche Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig und nach dem Stand der Technik anwendbar sind und die an die Arbeitsbedingungen des Unternehmens angepasst sind, um Leben und Gesundheit des Arbeitnehmenden zu schützen und schädliche bzw. störende Auswirkungen auf die unmittelbare Umgebung zu verhindern.
- b) Der Arbeitgebende muss insbesondere die Installationen und den Arbeitsablauf so einrichten, dass die Arbeitnehmenden so gut wie möglich vor Unfällen, Krankheiten und Überanstrengung geschützt werden.
- c) Bei der Unfallverhütung und der Gesundheitsvorsorge werden die Arbeitnehmenden in den Präventionsprozess integriert; neue Arbeitnehmende müssen über mögliche Unfallrisiken und die nötigen Vorsichtsmassnahmen instruiert werden.
- d) Die Kosten der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) gehen zulasten des Arbeitgebenden (siehe SUVA-Richtlinien).

3. Übergabe von Material, Werkzeug und notwendigen Informationen

- a) Der Arbeitgebende ist verpflichtet, dem Arbeitnehmenden die notwendigen Materialien, Werkzeuge und Informationen rechtzeitig und in gutem Zustand zur Verfügung zu stellen; der Arbeitnehmende erhält zusammen mit der Werkzeugausstattung eine Inventarliste sowie einen verschliessbaren Aufbewahrungsort.
- b) Der Arbeitnehmende muss während seiner normalen Arbeitszeit die nötige Zeit haben, um seinen Arbeitsplatz und sein Werkzeug in gutem Zustand zu halten.

4. Arbeitszeitregister

- a) Der Arbeitgebende stellt jedem Arbeitnehmenden ein Arbeitszeitregister zur Erstellung der Tagesrapporte zur Verfügung.
- b) Die Tagesrapporte müssen den Namen der Baustelle und deren Standort enthalten.

Art. 8

Pflichten des Arbeitnehmenden

1. Sorgfalt, Treue und Arbeitseinsatz

Der Arbeitnehmende führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und engagiert aus und wahrt dabei treu die Interessen des Arbeitgebenden.

2. Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- a) Der Arbeitnehmende unterstützt den Arbeitgebenden bei der Umsetzung sämtlicher Massnahmen zur Gesundheitsvorsorge bei Unfällen und Berufskrankheiten sowie bei Massnahmen zur Sicherheit am Arbeitsplatz.
- b) Er muss insbesondere die sicherheitsrelevanten und gesundheitsfördernden Vorrichtungen sachgemäss benutzen, und er darf diese ohne vorherige Absprache mit dem Arbeitgebenden weder entfernen noch abändern.
- c) der Arbeitnehmende verpflichtet sich, keine sicherheitsgefährdenden elektronischen Geräte zu verwenden.
- d) der Arbeitnehmende verzichtet darauf, sein privates Mobiltelefon während der Arbeitszeit, ausser im Notfall, zu benutzen.
- e) Arbeitnehmende, die die unter Absatz a, b, c und d aufgeführten Anweisungen missachten, haben mit Sanktionen des Arbeitgebenden zu rechnen.

3. Wartung von Material und Werkzeug

Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge fachgerecht und sorgfältig zu bedienen und mit den für die Arbeiten zur Verfügung gestellten Baumaterialien sorgfältig umzugehen. Er muss zudem sparsam beim Materialverbrauch sein. Er wird seinem Arbeitgebenden unverzüglich Schäden, die beim Ausführen der Arbeit entstanden sind, melden.

4. Rückgabepflicht

Der Arbeitnehmende gibt nach Abschluss der Arbeiten das Unternehmenseigentum in Form von Plänen, Beschreibungen, Werk- und Fahrzeugen sowie Material zurück.

5. Überstunden

Der Arbeitnehmende ist verpflichtet Überstunden zu machen soweit er diese zu leisten vermag und sie ihm zugemutet werden können.

6. Befolgung von Anweisungen

Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, die Anweisungen des Arbeitgebenden hinsichtlich der Arbeitsausführung zu befolgen, namentlich:

- a) das vom Arbeitgebenden zur Verfügung gestellte Arbeitszeitregister und die notwendigen Arbeitsrapporte über die ausgeführten Arbeiten sorgfältig auszufüllen und sie rechtzeitig gemäss den Anweisungen des Arbeitgebenden abzuliefern.

- b) sich gegenüber sämtlichen Personen, mit denen er im Rahmen der Ausübung seines Berufes zu tun hat, korrekt zu verhalten und jegliche Handlung zu unterlassen, die dem Arbeitgebenden schaden, oder Anlass zu Beanstandungen geben könnte.
- c) Konsum von alkoholischen Getränken und Rauschmitteln und nach Aufforderung durch den Bauherrn oder den Arbeitgebenden ebenfalls das Rauchen während der Arbeitszeit zu unterlassen.
- d) seinen Arbeitgebenden oder dessen Vertreter umgehend zu informieren, wenn er an der Arbeit verhindert ist.
- e) die Berufsbildung von Personen, die ihm zugewiesen wurden, mit besonderer Sorgfalt zu verfolgen.

7. Sorgfaltspflicht

- a) Der Arbeitnehmende haftet für Schäden, die er absichtlich oder fahrlässig verursacht.
- b) Das Mass der Sorgfalt, zu dem der Arbeitnehmende verpflichtet ist, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der nötigen Fachkenntnisse, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmenden, die der Arbeitgebende gekannt hat oder hätte kennen sollen.
- c) Die Reparatur der Schäden muss spätestens einen Monat nach deren Feststellung vorgenommen werden.

8. Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Tritt der Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgebende Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohns für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens, gemäss richterlichem Entscheid (Art. 337d OR).

Art. 9

Verbot unerlaubter Arbeit

- 1. Zur Einhaltung der Treuepflicht darf der Arbeitnehmende während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Berufsarbeit gegen Entgelt oder unentgeltlich leisten, ganz gleich ob er damit seinen Arbeitgeber konkurrenziert oder nicht.
- 2. Für Verwandte in gerader Linie und für Geschwister geleistete Arbeit ist erlaubt.

3. Die Arbeitnehmenden dürfen keine Arbeiten für Dritte ausführen, selbst wenn das Einverständnis des Arbeitgebenden vorliegt.
4. Verstösst ein Arbeitnehmender gegen das Verbot unerlaubter Arbeit, kann er in Anwendung von Art. 39 mit einer Konventionalstrafe belegt werden.
5. Ein Arbeitgebender, der gegen Entgelt oder unentgeltlich unerlaubte Arbeit ausführen lässt oder sie begünstigt, kann im Sinne von Art. 39 mit einer Konventionalstrafe belegt werden.
6. Regelmässige Kontrollen zur Aufdeckung von unerlaubten Arbeiten fallen in den Kompetenzbereich der Paritätischen Berufskommission. Bei Verdacht auf Schwarzarbeit ist der zuständigen Behörde Meldung zu erstatten.

Art. 10

Arbeitszeugnis

1. Der Arbeitnehmende kann vom Arbeitgebenden jederzeit ein Zeugnis verlangen, das die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie seine Leistungen und sein Verhalten beschreibt.
2. Auf ausdrückliches Verlangen des Arbeitnehmenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über das Arbeitsverhältnis und seine Dauer zu beschränken.

IV. ARBEITSZEIT

Art. 11

Wochenarbeitszeit

1. Die Wochenarbeitszeit beträgt 41 Stunden 1/4, inklusive Pausen (40 Stunden ohne Pausen).
2. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit kann um 8 Stunden 3/4 verlängert werden (flexible Arbeitszeiten erlaubt: 50 Wochenstunden); dabei darf der in Abs. 1 definierte Jahresdurchschnitt nicht überschritten werden.
3. Für die ersten 160 Überstunden, die bis zum 31. Dezember des Jahres geleistet werden, müssen keine Lohnzuschläge von 30 % entrichtet werden. In Absprache mit dem Arbeitnehmenden werden sie zum normalen Lohn tarif bezahlt, oder bis spätestens 30. Juni des Folgejahres durch Urlaub gleicher Dauer ausgeglichen. Ab der 161. Überstunde wird ein Lohnzuschlag von 30 % fällig.

Bei Kündigung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses müssen die nicht kompensierten Überstunden mit einem Zuschlag von 30 % ausbezahlt werden.

Vorbehalten sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.

4. Samstagsarbeit ist untersagt, ausser es liegt eine Genehmigung der Paritätischen Berufskommission vor.
5. Als Arbeitszeit gilt die Zeit, in der der Arbeitnehmende dem Arbeitgebenden zur Verfügung steht.
6. Die Zeit, die man benötigt, um vom Wohnsitz zur Werkstatt und/oder an den Treffpunkt und zurück zu gelangen, zählt nicht zur Arbeitszeit. Falls der Weg zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmenden und dem Arbeitsort ausserhalb der Werkstatt länger ausfällt, als der Weg zwischen Wohnort und Werkstatt und/oder Treffpunkt, zählt der Zeitunterschied zur Arbeitszeit.
7. Die Reisezeit von der Werkstatt und/oder dem Treffpunkt zum Arbeitsort gilt als Arbeitszeit und wird im normalen Stundenlohn vergütet; sie ist aber von den zuschlagspflichtigen Stunden ausgenommen (siehe nachfolgenden Abs. 3), vorausgesetzt, dass sie getrennt von den normalen Arbeitsstunden abgerechnet wird.
8. Nicht zur Arbeitszeit zählen die Zeit, die der Arbeitnehmende später erscheint oder früher geht, sowie unberechtigte Absenzen während der Arbeitszeit.
9. Die Zeit der Morgenpause wird bezahlt. Die Dauer dieser Pause überschreitet nicht 15 Minuten und die Pause wird im Grunde flexibel festgelegt. Dem Wunsch des Arbeitgebenden gemäss findet die Pause am Arbeitsort statt. Diese Pause wird im normalen Stundenlohn vergütet. Auf Verlangen des Arbeitgebenden kann eine überzogene Pausenzeit durch Arbeitszeitverlängerung während der Woche kompensiert werden. Der Arbeitgebende setzt den oder die Arbeitnehmenden darüber umgehend in Kenntnis.
10. Auf Verlangen des Arbeitgebenden finden sich die Arbeitnehmenden morgens eine Viertelstunde früher auf der Arbeit ein und räumen nach Arbeitsschluss abends die Werkstatt auf. Diese Arbeit wird als Arbeitszeit verrechnet und im normalen Stundenlohn vergütet. Vorbehalten bleibt das Arbeitsgesetz.
11. In Fällen höherer Gewalt kann die Paritätische Berufskommission die Betriebe ermächtigen, die normale tägliche Arbeitszeit vorübergehend zu verkürzen und zwar ohne Lohnkompensation. Dahingehende Anträge sind bei der Paritätischen Berufskommission schriftlich und unter Anführung der Gründe mindestens 15 Tage im Voraus einzureichen.

V. BEZAHLTE FERIEN UND FEIERTAGE

Art. 12

Bezahlte Ferien

1. Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf folgende bezahlte Ferien (Arbeitstage – Samstage nicht eingeschlossen):
 - a) bis zum 31. Dezember des Jahres des vollendeten 50. Altersjahres: 25 Tage (11 % des effektiven Lohns);
 - b) ab dem 1. Januar des vollendeten 51. Altersjahres: 26 Tage im Jahr 2025 (11,50 % des effektiven Lohns), ab dem 1. Januar des 52. Lebensjahres: 27 Tage im Jahr 2026 (12 % des effektiven Lohns), ab dem 1. Januar des 53. Lebensjahres: 28 Tage im Jahr 2027 (12,50 % des effektiven Lohns), ab dem 1. Januar des 54. Lebensjahres: 29 Tage im Jahr 2028 (13 % des effektiven Lohns), ab dem 1. Januar des 55. Lebensjahres: 30 Tage im Jahr 2029 (13,50 % des effektiven Lohns)
 - c) ab dem 1. Januar des vollendeten 56. Altersjahres: 30 Tage (13,50 % des effektiven Lohns);

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

2. Der Arbeitgebende bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er berücksichtigt – soweit es die Betriebsverhältnisse erlauben – die Wünsche des Arbeitnehmenden. Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitgebende nicht vom Arbeitnehmenden den Bezug der restlichen Ferientage verlangen, vorbehaltlich dessen, dass der Arbeitnehmende von der Arbeit freigestellt wurde.

Art. 13

Bezahlte Feiertage

Die Arbeitnehmenden im Stundenlohn haben Anspruch auf eine Pauschalentschädigung in Höhe von 3 % des effektiven Lohns für die gesetzlichen Feiertage, die einen Lohnausfall zur Folge haben. Gesetzliche Feiertage sind: Neujahr, Josefstag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis und Weihnachten.

Art. 14

Ferien- und Feiertagskasse

1. Zum Zweck einer gerechten Entschädigung von bezahlten Ferien und Feiertagen wurde eine Ferienkasse für die in Art. 2 Abs. 2 Bst. a bis g erwähnten Feiertage geschaffen, die vom Bureau des Métiers, Rue de la Dixence 20, in Sitten verwaltet wird.
2. An diese Ferienkasse kann der Arbeitgebende monatlich einen von dieser Kasse festgelegten und auf Grundlage des effektiven Lohns (Stundenlohn x Anzahl der geleisteten Stunden) für alle seine im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmenden überweisen.
3. Die entsprechenden Anwendungsmodalitäten sind im Reglement der Ferienkasse geregelt.

VI. LÖHNE, ZUSCHLÄGE UND ZULAGEN BEI AUSWÄRTIGER ARBEIT

Art. 15

Löhne

1. Die diesem GAV unterstellten Unternehmen sind angehalten, einen konstanten, oder einen monatlichen Lohn für im Stundenlohn beschäftigte Arbeitnehmende einzuführen. Unter konstantem Lohn versteht man die Überweisung einer fixen monatlichen Lohnsumme, wobei nach einer festgelegten Periode, spätestens aber auf Ende des Kalenderjahrs eine Korrekturabrechnung erstellt wird.
2. Die Bestimmung der konstanten monatlichen Lohnsumme erfolgt auf Grundlage des Stundenlohnes der mit 178,8 Stunden multipliziert wird (Anzahl durchschnittliche Monatsstunden im Jahr). Bei dieser Entlohnungsart ist der Anspruch auf Bezahlung der Ferien und Feiertage bereits im konstanten Lohn berücksichtigt. Hinzu kommt der 13. Monatslohn.
3. Der konstante Lohn ist nicht für Arbeitsverhältnisse, die weniger als drei Monate dauern, verpflichtend.
4. Jedes Jahr passen die Vertragsparteien die Reallöhne an und setzen die Mindestlöhne fest. Diese sind Gegenstand eines Anhangs, der fester Bestandteil des vorliegenden GAV ist (Anhang III).

5. Zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden kann ein Lohn unter dem vorgeschriebenen Mindestlohn vereinbart werden. Dies zum Beispiel, wenn der Arbeitnehmende sich beruflich weiterbildet, seine Arbeitsleistung nicht erbringt oder aufgrund einer teilweisen Behinderung nicht erbringen kann. Die entsprechende Vereinbarung ist schriftlich festzuhalten und muss der paritätischen Berufskommission zur Genehmigung unterbreitet werden.

Art. 16

Lohnzuschläge

1. Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf folgende Lohnzuschläge:
 - a) 30 % für Überstunden zwischen 06:00 Uhr und 20:00 Uhr, und die flexible Arbeitszeit um mehr als 160 Überstunden überschreiten, gemäss Art. 11 Abs. 3;
 - b) 30 % für Samstagsarbeit, für welche das Unternehmen eine Ausnahmegewilligung der Paritätischen Berufskommission erhalten hat;
 - c) 25 % für Abendarbeit an einem Werktag zwischen 20 Uhr und 23 Uhr;
 - d) 50 % für Nachtarbeit an einem Werktag zwischen 23 Uhr und 6 Uhr;
 - e) 50 % für Sonn- und Feiertagsarbeit.
2. Diese Zuschläge werden nur bezahlt, wenn die Arbeit vom Arbeitgebenden oder seinem Stellvertretenden angeordnet worden ist.
3. Vorbehalten bleibt das Arbeitsgesetz.

Art. 17

Dreizehnter Monatslohn

1. Am Ende des Jahres hat der Arbeitnehmende Anspruch auf einen 13. Monatslohn, der 8,33 % des AHV-Jahreslohns entspricht.
2. Der 13. Monatslohn wird im Dezember oder spätestens mit der letzten Zahlung überwiesen.
3. Bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf einen 13. Monatslohn, der zeitanteilig berechnet wird.

Art. 18

Entschädigungen für Reise- und Verpflegungskosten

1. Kann der Arbeitnehmende bei auswärtigen Arbeiten am Abend nicht heimkehren, werden vor Arbeitsbeginn die Entschädigungen für Reise, Verpflegung und Unterkunft zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vereinbart. Der Arbeitgebende bezahlt dem Arbeitnehmenden zumindest die effektiven Kosten für Verpflegung und Unterkunft.
2. Ist die Baustelle weiter als 8 km vom Arbeitsort entfernt, bezahlt der Arbeitgebende die effektiven Kosten während der gesamten Arbeitsdauer für das Mittagessen oder eine pauschale Entschädigung von CHF 18.00. Als Arbeitsort gilt, je nach Wahl des Unternehmens, entweder der Firmensitz oder das Depot.
3. Wenn der Arbeitnehmende auf die Mahlzeit oder Unterkunft ohne berechtigte Gründe verzichtet, ist ihm keine Entschädigung geschuldet.
4. Benützt der Arbeitnehmende auf Anordnung seines Arbeitgebenden für Dienstfahrten sein privates Fahrzeug, so hat er Anrecht auf eine Entschädigung von 70 Rp./km, wobei alle Spesen und Versicherungen in dieser Pauschale inbegriffen sind. Vorbehaltlich Art. 327b OR.

Art. 19

Ausrichtung des Lohnes

Der Lohn wird am Ende jeden Monats mit beiliegender Lohnabrechnung ausbezahlt. Die Zahlungsmodalitäten entsprechen der Einigung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitgebenden.

VII. FAMILIENZULAGEN UND ABSENZENENTSCHÄDIGUNGEN

Art. 20

Familienzulagen

Jeder dem GAV unterstellte Arbeitnehmende erhält entsprechend dem geltenden kantonalen Gesetz und den Reglementen der Ausgleichskassen die Familienzulagen überwiesen.

Art. 21

Entschädigungen für berechtigte Absenzen

1. Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf ihren Lohn bei folgenden berechtigten Absenzen:
 - a) zwei Tage bei Heirat;
 - b) drei Tage bei Tod des/der Ehegatten/-in, eines Kindes, der Eltern, der Geschwister, der Schwiegereltern;
 - c) einen Tag bei Tod der Grosseltern;
 - d) einen Tag bei der Rekrutierung und der Entlassung aus der Wehrpflicht;
 - e) einen Tag bei Umzug des eigenen Haushaltes, höchstens einmal pro Jahr.
2. Die Löhne werden auf Grundlage von 8 $\frac{1}{4}$ Arbeitsstunden pro Tag (ohne Samstage) berechnet.

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

Art. 22

Anspruch auf zusätzliche EO-Entschädigung bei Militär-, Zivilschutz und zivilem Ersatzdienst

1. Bei Leistung von obligatorischem Militärdienst in der Schweiz haben die Arbeitnehmenden in Friedenszeiten Anrecht auf folgende Entschädigungen:
 - a) als Rekrut während der Rekrutenschule:
 - Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht: 50 % des Lohnes
 - Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht: 80 % des Lohnes
 - b) während der übrigen Militärdienstzeit und bis zu vier Wochen: 100 % des Lohnes
 - c) während länger andauernder Militärdienstzeit – von der 5. bis zur 17. Woche:
 - Ledige ohne gesetzliche Unterstützungspflicht: 50 % des Lohnes
 - Verheiratete oder Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht: 80 % des Lohnes
2. Der Zivilschutz- sowie der zivile Ersatzdienst sind dem Militärdienst gleichgesetzt.

3. Die oben aufgeführten Entschädigungen sind nur dann geschuldet, wenn der Arbeitnehmende unmittelbar vor dem Dienst während mindestens 3 Monaten im Beruf tätig war, oder wenn er im Besitz eines für mehr als drei Monate gültigen schriftlichen Arbeitsvertrages ist.
4. Die Entschädigungen werden auf Grundlage von 8 ¹/₄ Arbeitsstunden pro Tag (ohne Samstage) berechnet.
5. Der Arbeitgebende kann zur Finanzierung dieser EO-Ergänzungsleistung Beiträge bei einer Ersatzkasse oder einer Versicherung seiner Wahl einzahlen, oder die Zahlung dieser Ergänzungsleistung übernehmen.
6. Die Militärkasse wird vom Bureau des Métiers in Sitten verwaltet.

IX. VERSICHERUNGEN

Art. 23

Unfallversicherung

1. Der Arbeitnehmende ist gemäss den Bestimmungen der Bundesgesetzgebung gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle zu versichern.
2. Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen hat der Arbeitgebende die Prämien für die Betriebsunfallversicherung zu übernehmen, während der Arbeitnehmende jene für die Nichtbetriebsunfallversicherung trägt.
3. Bei einem von der SUVA anerkannten Unfall bezahlt der Arbeitgebende 80 % des ausgefallenen Lohnes für den Unfalltag und die beiden Folgetage.

Art. 24

Krankentaggeldversicherung

1. Der Arbeitgebende ist verpflichtet, für die Arbeitnehmenden bei einem Versicherer seiner Wahl eine Taggeldversicherung gegen Lohnseinbussen bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit abzuschliessen.
2. Die Konditionen der Taggeldversicherung müssen mit den Leistungen der KVG (nach Art. 72 KVG) übereinstimmen oder sie müssen gleichwertig sein. Sie müssen insbesondere den nachfolgenden Bestimmungen entsprechen:
 - a) Die Versicherung beginnt mit dem Tag an dem der Arbeitnehmende seine Beschäftigung aufnimmt oder hätte aufnehmen sollen.
 - b) Für sämtliche Absenzen von mehr als zwei Tagen, hat der Arbeitnehmende ein ärztliches Attest vorzulegen.

- c) Die ersten beiden Tage der Arbeitsunfähigkeit werden nicht entschädigt. Der Arbeitgebende kann für den Arbeitnehmenden eine Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub bis zum 30. Tag abschliessen. Während der Aufschubszeit hat er vom dritten Tag an 80 % des Lohnes zu entrichten.
 - d) Die Taggelder für eine oder mehrere Krankheiten müssen während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen entrichtet werden.
 - e) Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird ein entsprechend gekürztes Taggeld festgelegt und während 720 Tagen entrichtet. Der Versicherungsschutz für die verbleibende Erwerbsfähigkeit bleibt erhalten.
 - f) Bei Kürzung des Taggeldes infolge Überentschädigung hat die arbeitsunfähige versicherte Person Anspruch auf den Gegenwert von 720 vollen Taggeldern. Die Fristen für den Bezug des Taggeldes werden entsprechend verlängert.
 - g) Das Taggeld (Werktage) entspricht 80 % des entgangenen AHV-Lohnes. Das Taggeld wird auf Grundlage des Stundenlohnes berechnet, der mit der Anzahl Wochenstunden gemäss GAV multipliziert, anschliessend mit 52 multipliziert, um 8,33 % erhöht und durch 365 Tage geteilt wird.
 - h) Wenn ein Versicherter aus der Kollektivversicherung austreten muss, kann er innerhalb von 90 Tagen ab der schriftlichen Benachrichtigung durch die Kasse in die Einzelversicherung übertreten.
- 3. Die Leistungen der Taggeldversicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Art. 324a und 324b OR.
 - 4. Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden hälftig geteilt.

Art. 25

Berufliche Vorsorge

Die berufliche Vorsorge wird durch einen separaten Gesamtarbeitsvertrag geregelt.

Art. 26

Berufliche Vorpensionierung

Die berufliche Vorpensionierung wird durch einen separaten Gesamtarbeitsvertrag geregelt.

X. SONDERENTSCHÄDIGUNGEN

Art. 27

Öffentliches Amt

1. Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf Erstattung der Absenzen für die Stunden oder Tage, die er zur Erfüllung eines öffentlichen Amts benötigt.
2. Die Entschädigung entspricht höchstens der Differenz zwischen dem Lohn für die ausgefallenen Stunden und den vom Arbeitnehmenden bezogenen Sitzungsgeldern. Sie wird nur für 15 Werktage (Samstage ausgeschlossen) – oder Anteile von Werktagen – im Kalenderjahr erstattet. Vorbehalten bleiben weitergehende Lohnzahlungspflichten des Arbeitgebenden aufgrund des Gesetzes (Art. 324a OR).
3. Die Entschädigungen werden von der unter Art. 22 Abs. 6 festgelegten Kasse übernommen.

Art. 28

Leistungen bei Todesfall

Beim Todesfalls des Arbeitnehmenden gelten die Vorgaben des OR.

Art. 29

Bestimmungen betreffend Temporärbeschäftigung von Studenten

1. Studenten
 - a) Die Löhne von Studierenden, die während den Schulferien für höchstens zwei Monate angestellt sind, werden nicht gemeldet: bei der Ferien- und Feiertagskasse (Art. 14), der EO-Militärersatzkasse (Art. 22 Abs. 1 bis 4), der Krankentaggeldversicherung (Art. 24 Abs. 1, 2 und 4), der beruflichen Vorsorge (Art. 25) sowie der Vorpensionierungskasse (Art. 26). Sie sind ebenfalls nicht beitragspflichtig für Ausführungskosten und die berufliche Weiterbildung (Art. 38).
 - b) Gemäss Art. 22 Abs. 1 bis 4, und 24 Abs. 1, 2 und 4 dieses GAV; Arbeitnehmende, für die diese Ausnahmen gelten, haben keinen Anspruch auf Leistungen der Kassen und Versicherungen, die unter Bst. a dieses Artikels aufgeführt sind.
 - c) Der Lohn wird in Übereinkunft der Parteien festgelegt.
2. Bei Zweifeln oder Rechtsstreitigkeiten betreffs Unterstellung eines Studierenden oder eines Arbeitnehmenden unter die Vorgaben dieses Artikels entscheidet die Paritätische Berufskommission.

XI. FRIEDENSPFLICHT UND GEMEINSAME UMSETZUNG DES GAV

Art. 30

Arbeitsfrieden

1. Für die Vertragsverbände, die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden gilt die absolute Friedenspflicht. Sie verzichten demnach auf jegliche Arbeitskämpfe wie Streiks und Aussperrungen.
2. Ferner verpflichten sich die Unterzeichnerparteien während der Geltungsdauer des GAV und drei Monate danach jegliche Pressepolemik über die Vertragsverhandlungen oder über die Beziehungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu unterlassen.

Art. 31

Gemeinsame Durchführung

Aufgrund von Art. 357b OR können die Vertragsverbände von den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden die Einhaltung des vorliegenden GAV verlangen. Sie beauftragen die Paritätische Berufskommission, diesem Recht Geltung zu verschaffen. Letztere kann dafür ausdrücklich ermächtigten Drittpersonen die Kompetenz übertragen, vor Ort die Anwendung des GAV zu kontrollieren.

XII. PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION

Art.32

Schaffung

1. Es wird eine paritätische Berufskommission (nachstehend PBK) bestellt, die sich aus je vier Vertretern der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zusammensetzt.
2. Für die Geltungsdauer des GAV wählt die PBK aus ihren Reihen einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten. Ist der Präsident ein Arbeitgebender, so ist der Vizepräsident ein Arbeitnehmender und umgekehrt.
3. Die PBK bestimmt ihren Sekretär, der zudem Verantwortlicher der Verwaltung des paritätischen Fonds ist.
4. Die PBK wird kollektiv durch den Präsidenten oder den Vizepräsidenten und den Sekretär vertreten.
5. Die PBK überträgt einen Teil ihrer Befugnisse an die engeren regionalen Paritätischen Berufskommissionen (nachstehend engere PBK), die sich aus zwei Vertretern der Arbeitgebenden und zwei Vertretern der Arbeitnehmenden zusammensetzen (Art. 35).

Art. 33

Organisation

Die PBK organisiert sich auf der Grundlage von Statuten und eines Reglements selbst.

Art. 34

Aufgaben und Zuständigkeiten der PBK

Der PBK obliegen folgende Aufgaben:

- a) sie beaufsichtigt die Einhaltung der GAV-Vorgaben. Zu diesem Zweck darf sie Kontrollen anordnen;
- b) sie fordert die Arbeitgebenden auf, geschuldete Leistungen unverzüglich zu erbringen und nicht zugestandene bezahlte Ferientage zu gewähren;
- c) sie beaufsichtigt die Verwaltung der Kasse der PBK;
- d) sie beaufsichtigt die auf der Basis des GAV geschaffenen Sozialeinrichtungen;
- e) sie zieht die Vollzugskostenbeiträge zum GAV und die Weiterbildungsbeiträge (Art. 38) ein und verwaltet deren Erträge;
- f) sie verhängt Konventionalstrafen (Art. 39), zieht diese ein – notfalls auch auf gerichtlichem Weg – und ist zuständig für deren Verwaltung;
- g) sie tritt als Schlichtungsstelle bei Konflikten zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auf;
- h) sie fördert die berufliche Ausbildung und finanziert die Kurse der beruflichen Weiterbildung;
- i) sie ergreift alle zur Verteidigung der Berufsinteressen notwendigen Massnahmen;
- j) sie ist die zuständige Stelle im Kampf gegen unerlaubte Arbeit;
- k) sie erteilt die Genehmigungen, die in Art. 11 Abs. 4 und 11 aufgeführt sind.

Art. 35

Aufgaben und Zuständigkeiten der engeren PBK

Die PBK kann einen Teil ihrer Kompetenzen auf die engeren PBK übertragen, insbesondere:

- a) die Beilegung von Einzel- und Kollektivstreitigkeiten in einem Betrieb, mittels einem Lösungsversuch auf friedlichem Weg.
- b) die Durchführung von Kontrollen in Unternehmen, die dem GAV unterstellt sind;
- c) Aufgaben gemäss Art. 11, 15, und 29;
- d) die Bearbeitung von Einsprachen gegen Beschlüsse der Sozialkassenorgane gemäss Art. 14 und 22.

XIII. BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN

Art. 36

Schlichtungsverfahren

- 1. Streitigkeiten zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bezüglich der Anwendung dieses GAV und der Arbeitsbedingungen im Allgemeinen, die nicht zwischen den Betroffenen beigelegt werden können, werden der engeren PBK unterbreitet; diese fordert sie zur Unterzeichnung einer Schiedsgerichtsklausel auf und versucht, selbst oder durch eine Vertretung eine Einigung herbeizuführen.
- 2. Beim Scheitern der Schlichtungsversuche von Konflikten, lädt die PBK die Parteien ein, ihren Fall den zuständigen gerichtlichen Behörden vorzulegen.

Art. 37

Einhaltung des GAV und Streitfälle unter den Verbänden

- 1. Die Vertragsparteien gehen für sich, ihre Sektionen und ihre Mitglieder die Verpflichtung ein, den Bestimmungen des GAV zu folgen und für deren Einhaltung zu sorgen.
- 2. Allfällige Streitigkeiten zwischen den unterzeichneten Verbänden bezüglich des GAV werden dem Kantonalen Einigungsamt unterbreitet.

XIV. GAV-VOLLZUGSKOSTEN- UND WEITERBILDUNGSBEITRÄGE KONVENTIONALSTRAFEN

Art. 38

Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge

1. Von jedem Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden wird folgender jährlicher Beitrag an die GAV-Vollzugskosten erhoben:
 - a) Arbeitgebende: 0,18 % der im Vorjahr ausbezahlten Lohnsumme;
 - b) Arbeitnehmende: 0,8 % vom AHV-pflichtigen Lohn.
2. Der Beitrag der Mitglieder der Vertragsparteien ist im ordentlichen Jahresbeitrag an die Verbände inbegriffen.
3. Aus administrativen Gründen wird zudem bei den Mitgliedern der Unterzeichnerparteien der Arbeitnehmerverbände ein Betrag vom Lohn einbehalten, der dem Beitrag entspricht. Diese Organisationen übertragen ihren Mitgliedern jedes Jahr den von ihnen einbezahlten Anteil zurück.
4. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, ihren Beitrag bis spätestens am 30. Juni jeden Jahres zu entrichten. Die Beiträge der Arbeitnehmenden werden von jedem Lohn abgezogen und gemeinsam mit den Sozialkassenbeiträgen an das Bureau des Métiers, Rue de la Dixence 20, in Sitten überwiesen.
5. Diese Beiträge werden verwendet:
 - a) zur Deckung der Vollzugskosten des GAV;
 - b) zur beruflichen Weiterbildung, wobei Nichtmitglieder gleich behandelt werden müssen wie Mitglieder der Unterzeichnerverbände.
6. Die PBK-Kasse wird vom Sekretariat des Bureau des Métiers, Rue de la Dixence 20, in Sitten verwaltet, welches der Kasse jährlich einen Finanzbericht vorlegt.

Art. 39

Konventionalstrafen

1. Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die den GAV verletzen, können mit einer Busse belegt werden. Diese kann für Arbeitnehmende bis zu CHF 10 000.00 betragen; für Arbeitgebende kann sie sich bis zum Betrag der geschuldeten Leistungen erheben. Als Referenz dient die Berechnungstabelle für Konventionalstrafen im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrags des Ausbaugewerbes der Westschweiz.
2. Bei einer Verletzung des Verbots der Samstagsarbeit und unerlaubter Arbeit kann der Arbeitnehmende mit einer Busse bis zu CHF 500.00 pro Verstoss belegt werden; der Arbeitgebende kann mit einer Busse von bis zu CHF 1 000.00 pro beschäftigten Arbeitnehmenden und pro Verstoss belegt werden.
3. Die Bussen und Verfahrenskosten sind innerhalb von 30 Tagen ab Zustellung des Bussbescheids zu bezahlen. Der Ertrag aus den Bussgeldern deckt einen Teil der Kontrollkosten des GAV.

Art. 40

Inkasso und Verwaltung

1. Das Inkasso der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge sowie der Konventionalstrafen obliegt der PBK.
2. Die PBK muss über die Einnahmen an Beiträgen und Bussen sowie über deren Verwendung gesondert Buch führen. Sie erstellt für die Unterzeichnerverbände jährlich eine Präsentation der Jahresrechnung.

XV. FINANZIELLE GARANTIE

Art. 41

Kaution

Für die in Art. 2 Abs. 2 Bst. a bis g genannten Berufe und um den GAV-Vollzug und die Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen zu garantieren, wird eine Kaution hinterlegt, deren Verwendung in Anhang II dieses GAV festgelegt ist.

XVI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 42

Dauer des GAV

1. Der vorliegende GAV tritt am 1. Juni 2025 in Kraft und behält bis zum 31. Mai 2030 Gültigkeit.
2. Wird der Vertrag nicht fristgerecht (Artikel 44) gekündigt, so läuft er jeweils um ein Jahr weiter.

Art. 43

Änderung des GAV

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

Art. 44

Kündigung des GAV

1. Jeder vertragsschliessende Verband kann mit Wirkung für alle anderen Unterzeichnerverbände den GAV per eingeschriebenen Brief und unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember 2029 kündigen.
2. Die Partei, die den GAV kündigt, muss im Hinblick auf dessen Erneuerung bis spätestens einen Monat nach Kündigung allfällige Änderungsvorschläge präsentieren.

Art. 45

Auslegung des GAV

1. Es gilt die französische Fassung.
2. Einzig aus Gründen der Verschönerung wird in diesem Text die männliche Form verwendet. Die männliche Form umfasst selbstverständlich Männer wie Frauen.

Sitten, im Dezember 2024

DIE VERTRAGSPARTEIEN

Für tec-bat

Der Präsident
P. Cordonier

Die Sekretärin
A. Massy

Für den Walliser Verband der Cheminéebauer (WVCB)

Der Präsident
J. Gaillard

Die Sekretärin
N. La Sala

Für suissetec oberwallis

Der Präsident
F. Wenger

Die Sekretärin
S. Heynen

Für SCIV – Die Gewerkschaft und Syna

B. Tissières

M. Chalat

G. Casili

N. Picchi

S. Sabbadini

Für die Zentralstelle der Unia – die Gewerkschaft

Die Präsidentin
V. Alleva

Die Leiterin des Sektors Gewerbe
Mitglied des Direktionsvorstands
B. Campanello

Für die Regionalstelle der Unia – die Gewerkschaft

S. Aymon

B. Carron

ANHANG I

betreffend die Arbeitnehmer im Monatslohn

(ausgenommen Arbeitnehmer mit konstantem Monatslohn)

In Anwendung von Art. 3 des Gesamtarbeitsvertrages der Gebäudetechnik und der Gebäudehülle des Kantons Wallis (nachstehend GAV) sind die vertragschliessenden Parteien über nachfolgende Bestimmungen übereingekommen:

Art. 1

Geltungsbereich

1. Jedes Unternehmen bestimmt frei über diejenigen Arbeitnehmenden im Monatslohn, die diesem Anhang unterstellt sind.
2. Der Monatslohn ist ein Lohn, der monatlich unverändert überwiesen wird; dies unter Vorbehalt von Über- oder Minusstunden, gemäss Art. 4 und 5 dieses Anhangs.

Art. 2

Anstellung und Kündigung

1. Es gilt Art. 4 Abs. 1, 2 und 6, der erste Satz des GAV.
2. Nach Ablauf der Probezeit gilt der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Dauer, insofern seine Laufdauer nicht schriftlich festgelegt worden ist.

Art. 3

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit der Arbeitnehmenden im Monatslohn entspricht derjenigen der anderen Arbeitnehmenden des Unternehmens gemäss Art. 11 dieses GAV.

Art. 4

Überstunden

1. Die Arbeitnehmenden erhalten jeden Monat eine Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden.
2. Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt, indem der Monatslohn durch 178,8 dividiert wird.

3. Für die ersten 160 Überstunden, die bis zum 31. Dezember des Jahrs geleistet werden, müssen keine Lohnzuschläge von 30 % entrichtet werden. In Absprache mit dem Arbeitnehmenden werden sie zum normalen Stundentarif bezahlt, oder bis spätestens 30. Juni des Folgejahres durch Urlaub gleicher Dauer ausgeglichen. Ab der 161. Überstunde wird ein Lohnzuschlag von 30 % fällig.

Art. 5

Minusstunden

1. Die sogenannten Minusstunden werden durch die gleiche Anzahl unbezahlter Überstunden innert dem Kalendermonat kompensiert. Die binnen dieser Frist nicht kompensierten Stunden ziehen eine entsprechende Gehaltskürzung nach sich.
2. Folgende Absenzen müssen nicht kompensiert werden und rechtfertigen auch keinen Lohnabzug:
 - a) ausgefallene Stunden infolge bezahlter Ferien, Feiertage oder gerechtfertigter Absenzen gemäss GAV;
 - b) ausgefallene Stunden infolge Krankheit oder Unfall gemäss Artikel 9 dieses Anhangs;
 - c) ausgefallene Stunden in Folge von Militärdienst oder Zivilschutz, gemäss Artikel 10 dieses Anhangs;
 - d) ausgefallene Stunden infolge Ausführung eines öffentlichen Amtes oder einer gesetzlichen Pflicht gemäss des entsprechenden von der paritätischen Berufskommission ausgearbeiteten Reglements;
 - e) auf Anordnung des Arbeitgebenden nicht geleistete Arbeitsstunden;
 - f) nicht durch Verschulden des Arbeitnehmenden ausgefallene Stunden (gemäss OR).

Art. 6

Vergütung der Reisespesen

Die Stunden, die für Reisen aufgewendet werden, werden gemäss Art. 11 Abs. 6 und 7 des GAV berechnet und entschädigt.

Art. 7

Festlegung des Monatslohnes

1. Wird ein Arbeitnehmender, der zuvor im Stundenlohn angestellt war, neu im Monatslohn entgolten, so ergibt sich der Monatslohn aus dem effektiven Stundenlohn multipliziert mit 178,8.

2. Die von den GAV-Unterzeichnerparteien beschlossenen allgemeinen Erhöhungen gelten auch für die Arbeitnehmenden im Monatslohn. Werden die Erhöhungen nur für die Stundenlöhne definiert, so wird die monatliche Erhöhung auf der Grundlage der Stundenlohnerhöhung multipliziert mit 178,8 berechnet.

Art. 8

Bezahlte Ferien, Feiertage und berechnete Absenzen

1. Die Dauer und Anzahl der bezahlten Ferien- und Feiertage entspricht derjenigen, der für im Stundenlohn entlohnten Arbeitnehmenden; berechnete Absenzen sind unter Art. 21 GAV aufgeführt.
2. Der Arbeitnehmende hat während der Ferien und Feiertage sowie bei berechneten Absenzen Anspruch auf einen vollen Lohn.

Art. 9

Krankheit und Unfall

1. Bei Krankheit oder Unfall, die durch ein Arztzeugnis ab dem 3. Abwesenheitstag belegt wurden, erhält der Arbeitnehmende seinen vollen Lohn ab dem ersten Tag und während:
 - 1 Monat pro Kalenderjahr bei weniger als einem Jahr Dienstzeit im Betrieb;
 - 2 Monaten pro Kalenderjahr bei 1 bis 5 Jahren Dienstzeit im Betrieb;
 - 3 Monaten pro Kalenderjahr bei 5 bis 9 Jahren Dienstzeit im Betrieb;
 - 4 Monaten pro Kalenderjahr in den übrigen Fällen.
2. Nach Ablauf der oben aufgeführten Fristen beträgt die Taggeldentschädigung 80 % des Lohnes.
3. Die Gesamtdauer der Bezahlung der Taggeldentschädigungen bei Krankheit entspricht derjenigen unter Artikel 24 GAV.
4. Die Gesamtdauer der Bezahlung der Taggeldentschädigungen bei Unfall richtet sich nach den Bestimmungen unter Artikel 23 GAV.
5. Der Arbeitgebende schuldet den Lohn nur dann, wenn die Krankheit oder der Unfall von der zuständigen Kasse anerkannt wird. Der Arbeitnehmende ist für sämtliche notwendigen Formalitäten zur Anerkennung seines Falles zuständig.
6. Solange der Arbeitgebende den vollen Lohn bezahlt, kommen ihm die Entschädigungen der Krankenkasse oder der SUVA zu. Arbeitnehmende und Arbeitgebende entrichten Beiträge bei der vom GAV vorgesehenen Taggeldversicherung.
7. Bei Versäumnissen des Arbeitnehmenden hat der Arbeitgebende keinesfalls Lohn zu entrichten.

Art. 10

Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz

In Friedenszeiten hat der Arbeitgebende während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes sowie während des Zivilschutzes oder des zivilen Ersatzdienstes den vollen Lohn zu bezahlen, aber höchstens für einen Monat pro Kalenderjahr. Während dieser Zeit hat der Arbeitgebende Anspruch auf die von der Ausgleichskasse ausgerichteten Entschädigungen. Der Arbeitgebende rechnet mit der vom GAV vorgesehenen Ausgleichskasse ab.

Art. 11

Inkrafttreten und Dauer

1. Der vorliegende Anhang tritt am 1. Juni 2025 in Kraft.
2. Der Anhang ist bis zum 31. Mai 2030 gültig.
3. Die stillschweigende Erneuerung und die Kündigung des Anhangs werden gemäss Art. 42 und 44 des GAV geregelt.

Sitten, im Dezember 2024

DIE VERTRAGSPARTEIEN

Für tec-bat

Der Präsident
P. Cordonier

Die Sekretärin
A. Massy

Für den Walliser Verband der Cheminéebauer (WVCB)

Der Präsident
J. Gaillard

Die Sekretärin
N. La Sala

Für suissetec oberwallis

Der Präsident
F. Wenger

Die Sekretärin
S. Heynen

Für SCIV – Die Gewerkschaft und Syna

B. Tissières

M. Chalat

G. Casili

N. Picchi

S. Sabbadini

Für die Zentralstelle der Unia – die Gewerkschaft

Die Präsidentin
Gewerbe
Direktionsvorstands
V. Alleva

Die Leiterin des Sektors
Mitglied des
B. Campanello

Für die Regionalstelle der Unia – die Gewerkschaft

S. Aymon

B. Carron

ANHANG II

Kaution

In Anwendung von Art. 41 des Gesamtarbeitsvertrages der Gebäudetechnik und der Gebäudehülle des Kantons Wallis (nachstehend GAV) sind die vertragschliessenden Parteien über nachfolgende Bestimmungen übereingekommen:

Art. 1

Grundsatz

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

Art. 2

Verwendung

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

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

Art. 3

Zugang

Die PBK hat innerhalb von 15 Tagen Zugriff auf jegliche Form der Garantieleistung, wenn dem Betrieb in Anwendung von Artikel 34 ff. GAV der Entscheid einer PBK betreffend Feststellung von Verstössen gegen GAV-Bestimmungen mit einer Rechtsmittelbelehrung mitgeteilt und er:

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

Art. 4

Vorgehen

1. Zugriff auf die Kautions

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

2. Aufstocken der Kautions

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

3. Freigabe der Kautions

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

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

das Unternehmen meldet der Inkassostelle die Erfüllung des Werkvertrages oder eine allfällige Geschäftsaufgabe. Daraufhin wird die Kautionsrücksumme automatisch rückerstattet.

Art. 5

Sanktionen bei Nicht hinterlegen der Kautionsrücksumme

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

Art. 6

Verwaltung der Kautionsrücksummen

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

Art. 7

Gerichtsstand

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

Art. 8

Inkrafttreten und Dauer

1. Der vorliegende Anhang tritt am 1. Juni 2025 in Kraft.
2. Der Anhang ist bis zum 31. Mai 2030 gültig.
3. Die stillschweigende Erneuerung und die Kündigung des Anhangs werden gemäss Art. 42 und 44 des GAV geregelt.

Sitten, im Dezember 2024

DIE VERTRAGSPARTEIEN

Für tec-bat

Der Präsident
P. Cordonier

Die Sekretärin
A. Massy

Für den Walliser Verband der Cheminéebauer (WVCB)

Der Präsident
J. Gaillard

Die Sekretärin
N. La Sala

Für suissetec oberwallis

Der Präsident
F. Wenger

Die Sekretärin
S. Heynen

Für SCIV – Die Gewerkschaft und Syna

B. Tissières

M. Chalat

G. Casili

N. Picchi

S. Sabbadini

Für die Zentralstelle der Unia – die Gewerkschaft

Die Präsidentin
V. Alleva

Die Leiterin des Sektors Gewerbe
Mitglied des Direktionsvorstands
B. Campanello

Für die Regionalstelle der Unia – die Gewerkschaft

S. Aymon

B. Carron

ANHANG III

Löhne

In Anwendung von Art. 15 Abs. 4 des Gesamtarbeitsvertrages der Gebäudetechnik und der Gebäudehülle des Kantons Wallis (nachstehend GAV) sind die vertragschliessenden Parteien über nachfolgende Bestimmungen übereingekommen:

Art. 1

Reallöhne

1. Die Effektivlöhne (Reallöhne) sämtlicher (qualifizierter und nicht qualifizierter) Arbeitnehmender werden ab dem 1. Juni 2025 um CHF 75.00 pro Monat (d.h. CHF 0.42 pro Stunde) erhöht. Von dieser Erhöhung sind Arbeitnehmende ausgenommen, die unter Art. 2 dieses Anhangs mit einem Stern (*) gekennzeichnet sind.
2. Die in Art.1 vorgesehene Erhöhung ist für Löhne, die CHF 5 900.00 pro Monat übersteigen, nicht verpflichtend.

Art. 2

Mindestlöhne

1. Arbeitnehmende in Berufen gemäss Art. 2 Abs. 2 Bst. a bis g GAV haben einen Mindestanspruch auf folgende Stundenlöhne:

Ab 1. Juni 2025:

Qualifizierte Arbeitnehmende

- | | |
|-----------------------------|------------|
| - im 1. Jahr nach der Lehre | CHF 24.90* |
| - im 2. Jahr nach der Lehre | CHF 25.90* |
| - im 3. Jahr nach der Lehre | CHF 26.90* |
| - im 4. Jahr nach der Lehre | CHF 27.90 |

Hilfsarbeiter

- | | |
|---|-----------|
| - Arbeitnehmende mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung | CHF 22.30 |
| - Arbeitnehmende mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung oder mit EBA | CHF 23.60 |

Ab 1. Januar 2026:

Qualifizierte Arbeitnehmende

- | | |
|-----------------------------|------------|
| - im 1. Jahr nach der Lehre | CHF 25.10* |
| - im 2. Jahr nach der Lehre | CHF 26.10* |
| - im 3. Jahr nach der Lehre | CHF 27.10* |
| - im 4. Jahr nach der Lehre | CHF 28.10 |

Hilfsarbeiter

- | | |
|--|-----------|
| - Arbeitnehmende mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung | CHF 22.50 |
| - Arbeitnehmende mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung
oder mit EBA | CHF 23.80 |

Ab 1. Januar 2028:

Qualifizierte Arbeitnehmende

- | | |
|-----------------------------|------------|
| - im 1. Jahr nach der Lehre | CHF 25.30* |
| - im 2. Jahr nach der Lehre | CHF 26.30* |
| - im 3. Jahr nach der Lehre | CHF 27.30* |
| - im 4. Jahr nach der Lehre | CHF 28.30 |

Hilfsarbeiter

- | | |
|--|-----------|
| - Arbeitnehmende mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung | CHF 22.70 |
| - Arbeitnehmende mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung
oder mit EBA | CHF 24.00 |

2. Arbeitnehmende in Berufen gemäss Art. 2 Abs. 2 Bst. h GAV haben einen Mindestanspruch auf folgende Stundenlöhne:

Ab 1. Juni 2025:

Qualifizierte Arbeitnehmende

- | | |
|-----------------------------|------------|
| - im 1. Jahr nach der Lehre | CHF 27.50* |
| - im 2. Jahr nach der Lehre | CHF 29.50* |
| - im 3. Jahr nach der Lehre | CHF 31.50 |

Hilfsarbeiter

- | | |
|---|------------|
| - Arbeitnehmende bis zum 20. Altersjahr mit weniger
als 2 Jahren Berufserfahrung | CHF 20.50 |
| - Arbeitnehmende ab dem 20. Altersjahr mit weniger
als 2 Jahren Berufserfahrung | CHF 24.00 |
| - Arbeitnehmende nach als 2 Jahren Berufserfahrung | CHF 25.50* |
| - Arbeitnehmende nach 3 Jahren Berufserfahrung | CHF 27.50* |

Art. 3

Indexierung

Die unter Art. 2 erwähnten Löhne sind zum Stand von 107,1 Punkten des Landesindex der Konsumentenpreise indiziert (Basis Dezember 2020 = 100).

Art. 4

Ausnahmen

Zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden kann schriftlich ein Lohn vereinbart werden, der niedriger ist als der unter Artikel 2 festgelegte Mindestlohn, wenn der Arbeitnehmende sich beruflich weiterbildet, die Arbeitsleistung nicht ausreichend erbringt oder aufgrund einer Behinderung nicht erbringen kann. Die entsprechende Lohnvereinbarung muss der Paritätischen Berufskommission zur Genehmigung unterbreitet werden.

Art. 5

Anschluss dieses Vertrags an den zugrundeliegenden GAV.
Dieses Lohnabkommen ist integraler Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrags der Gebäudetechnik und der Gebäudehülle des Kantons Wallis.

Art. 6

Dauer

1. Das vorliegende Lohnabkommen tritt am 1. Juni 2025 in Kraft und behält bis zum 31. Mai 2030 Gültigkeit.
2. Wenn dieser Vertrag nicht innert der hierunter vorgesehenen Frist (Art. 7 Abs. 1) gekündigt wird, so wird er stillschweigend von Jahr zu Jahr verlängert.
3. Bei Kündigung durch einen der vertragsschliessenden Verbände bleibt dieser Anhang so lange in Kraft, bis sich die Vertragsparteien auf einen neuen Anhang zu den Löhnen einigen.

Art. 7

Kündigung

1. Jede Vertragspartei kann den vorliegenden Anhang per eingeschriebenen Brief und mit Wirkung für alle übrigen Vertragsparteien mit einer Kündigungsfrist von mindestens 3 Monaten auf den 31. Dezember eines jeden Jahres kündigen, erstmals am 30. September 2025.

2. Der das Lohnabkommen kündigende Verband muss im Laufe des auf die Kündigung folgenden Monats seine Änderungsvorschläge unterbreiten.

Sitten, im Dezember 2024

DIE VERTRAGSPARTEIEN

Für tec-bat

Der Präsident
P. Cordonier

Die Sekretärin
A. Massy

Für den Walliser Verband der Cheminéebauer (WVCB)

Der Präsident
J. Gaillard

Die Sekretärin
N. La Sala

Für suissetec oberwallis

Der Präsident
F. Wenger

Die Sekretärin
S. Heynen

Für SCIV – Die Gewerkschaft und Syna

B. Tissières

M. Chalat

G. Casili

N. Picchi

S. Sabbadini

Für die Zentralstelle der Unia – die Gewerkschaft

Die Präsidentin
V. Alleva

Die Leiterin des Sektors Gewerbe
Mitglied des Direktionsvorstands
B. Campanello

Für die Regionalstelle der Unia – die Gewerkschaft

S. Aymon

B. Carron

ANHANG IV

Lernende

In Anwendung von Art. 2 Abs. 2 des Gesamtarbeitsvertrages der Gebäudetechnik und der Gebäudehülle des Kantons Wallis (nachstehend GAV) sind die vertragschliessenden Parteien über nachfolgende Bestimmungen übereingekommen:

Dieser GAV gilt auch für Lernende, mit Ausnahme der folgenden Bestimmungen:

I. VERTRAGSZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Art. 3 Arbeitnehmende im Monatslohn

II. ANSTELLUNG, PROBEZEIT UND ENTLASSUNG

Art. 4 Abs. 1, 2, 3, 4, 5, 6 Satz 1 und 2 Probezeit - Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 5 Kündigung zur Unzeit

Art. 6 Tod des Arbeitgebers

IV. ARBEITSZEIT

Art. 11 Abs. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 Satz 1, 2, 3, 4, 5, 6 Abs. 10 und 11
Wöchentliche Arbeitszeit

V. BEZAHLTE FERIEN UND FEIERTAGE

Art. 12 Abs. 1 para. 1 Bst. a bis c und para. 2 und Abs. 2 Bezahlte Ferien

Art. 13 Satz 1 und 2 Bezahlte Feiertage

Art. 14 Ferien- und Feiertagskasse

VI. LÖHNE, ZUSCHLÄGE UND ZULAGEN BEI AUSWÄRTIGER ARBEIT

Art. 15 Abs. 1, 2, 3, 4 und 5 Löhne

Art. 16 Abs. 1, 2 und 3 Lohnzuschläge

Art. 17 Dreizehnter Monatslohn

Art. 19 Satz 1 und 2 Lohnzahlung

IX. VERSICHERUNGEN

Art. 26 Berufliche Vorpensionierung

Sitten, im Dezember 2024

DIE VERTRAGSPARTEIEN

Für tec-bat

Der Präsident
P. Cordonier

Die Sekretärin
A. Massy

Für den Walliser Verband der Cheminéebauer (WVCB)

Der Präsident
J. Gaillard

Die Sekretärin
N. La Sala

Für suissetec oberwallis

Der Präsident
F. Wenger

Die Sekretärin
S. Heynen

Für SCIV – Die Gewerkschaft und Syna

B. Tissières

M. Chalat

G. Casili

N. Picchi

S. Sabbadini

Für die Zentralstelle der Unia – die Gewerkschaft

Die Präsidentin
V. Alleva

Die Leiterin des Sektors Gewerbe
Mitglied des Direktionsvorstands
B. Campanello

Für die Regionalstelle der Unia – die Gewerkschaft

S. Aymon

B. Carron

**Paritätische Berufskommission
der Berufe der Gebäudetechnik
des Kantons Wallis**

Sekretariat:

Bureau des Métiers
Rue de la Dixence 20
Postfach 95
1951 Sitten

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