

GESAMTARBEITSVERTRAG
2011 - 2013
zur Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen der
PLATTENLEGERUNTERNEHMUNGEN
des Kantons Wallis

abgeschlossen zwischen

DEM VERBAND WALLISER PLATTENLEGERUNTERNEHMUNGEN (VWPU)

einerseits und

den interprofessionellen christlichen Gewerkschaften Wallis (SCIV-SYNA)

der Gewerkschaft (UNIA) und ihren Sektionen des Kantons Wallis

der Gewerkschaft SYNA und ihrem Regionalsekretariat Oberwallis

andererseits.

Präambel

Die Vertragsparteien verpflichten sich, in ehrlicher Gesinnung, einander gegenseitig zu unterstützen und die Vollbeschäftigung und die Interessen der obgenannten Berufsorganisationen gebührend zu fördern. Sie erklären sich bereit, wichtige Fragen, die nach Meinung einer oder beider Parteien dieses Gesamtarbeitsvertrages einer Abklärung bedürfen, gemeinsam zu besprechen und nach einer angemessenen Lösung zu suchen.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Geltungsbereich

- 1 Der vorliegende Vertrag gilt für alle im Kanton Wallis ansässigen Plattenleger-Unternehmen und deren Arbeitnehmer und Lehrlinge, unabhängig ihrer Entlohnungsart.
- 2 Der vorliegende Vertrag ist für Poliere, technisches, administratives und Reinigungspersonal nicht anwendbar.

Art. 2 Allgemeinverbindlichkeit

Die Vertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam bei der zuständigen Behörde um die Erweiterung des Geltungsbereiches (Allgemeinverbindlicherklärung) dieses Gesamtarbeitsvertrages zu ersuchen und beauftragen den VWPU, die nötigen Schritte einzuleiten.

Art. 3 Berufsinteressen

Die vertragschliessenden Parteien setzen sich für die Förderung der gemeinsamen Berufsinteressen ein. Sie bemühen sich namentlich

- 1 den Erlass und die Anwendung von zeitgemässen Submissionsvorschriften zu erhalten,
- 2 ausreichende Arbeitsausführungstermine und eine möglichst regelmässige Beschäftigung im Beruf zu erreichen,
- 3 sich gemeinsamen bei den zuständigen Instanzen dafür einzusetzen, damit Arbeiten der öffentlichen Hand oder Arbeiten die durch öffentliche Mittel mitfinanziert werden nur an Unternehmen vergeben werden, welche die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen einhalten,
- 4 gegen den unlauteren Wettbewerb aufgrund von lückenhaften Angeboten und unseriösen Preisunterbietungen zu kämpfen,
- 5 gegen jede Art von Pfuscharbeit oder von Arbeitsvergaben zu kämpfen, die schädigende Auswirkungen auf den Beruf verursachen,
- 6 den Nachwuchs sowie die berufliche Aus- und Weiterbildung zu fördern,

- 7 alle geeigneten Mittel und Massnahmen zu ergreifen, die sich bei allgemeiner Unterbeschäftigung zur Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten aufdrängen,
- 8 die Anwendung der Bestimmungen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten zu gewährleisten.

Art. 4 Verhandlungen während der Vertragsdauer

- 1 Die Vertragsparteien verhandeln jedes Jahr im Verlaufe des 4. Quartals über die Anpassung
 - a) der Basislöhne in Prozenten oder Franken,
 - b) der effektiven Löhne in Prozenten oder Franken (allgemein und individuell).
- 2 Die Vertragsparteien bemühen sich, mit der Lohnanpassung eine für die Branche wirtschaftlich tragbare Lösung zu finden. Dabei sind unter anderem die Entwicklung des Landeskostenindex und die Wirtschaftslage zu berücksichtigen.
- 3 Während der Dauer des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages prüfen die Vertragsparteien gemeinsam Probleme, welche durch die Sicherung des Arbeitsplatzes und die Fragen im Zusammenhang mit dem Aufrechterhalten einer regelmässigen Beschäftigung im Beruf entstehen.

Art. 5 Arbeitsfrieden

Die Vertragsparteien verpflichten sich für sich selbst, für ihre Sektionen und ihre Mitglieder, den unbeschränkten Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357a, Abs. 2 OR zu wahren. Infolgedessen ist jede Handlung, welche den normalen Arbeitsverlauf beeinflussen könnte, insbesondere jede Druck- oder Kampfmassnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung untersagt.

Art. 6 Anwendung der Verträge

Die Vertragsparteien sorgen für die Anwendung des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages und bestellen

- 1 eine paritätische Berufskommission.
Diese Kommission setzt sich aus 2 Arbeitgeber- und 2 Arbeitnehmervertretern zusammen und organisiert sich selbst. Auf Verlangen einer der Vertragsparteien tritt sie innert 30 Tagen auf

Vorladung des Präsidenten zusammen. Ein Vertreter jeder unterzeichnenden Vertragspartei kann den Verhandlungen mit beratender Stimme beiwohnen.

- 2 Ein berufliches Schiedsgericht :
Dieses Gericht setzt sich aus einem Berufsrichter als Obmann und 4 sachverständigen Schiedsrichtern zusammen und wird durch das Volkswirtschaftsdepartement für die Dauer von 4 Jahren ernannt. Das Volkswirtschaftsdepartement bestimmt ebenfalls einen stellvertretenden Obmann und einen stellvertretenden Schiedsrichter.
- 3 Die Mandate sind verlängerbar.

Art. 7 Beilegung von Streitfällen

- 1 Einzel- oder Kollektivstreitigkeiten über Anwendung und Auslegung des vorliegenden Vertrages, die vom Unternehmen nicht selbst beigelegt werden können, müssen der paritätischen Berufskommission zur Schlichtung unterbreitet werden.
- 2 Meinungsverschiedenheiten, die durch die Schlichtung nicht beigelegt werden können bilden Gegenstand eines Schiedsverfahrens. Der Schiedsspruch wird durch eine der in Art. 6 bezeichneten Instanzen gefällt. Das ordentliche Gerichtsverfahren bleibt vorbehalten.
- 3 Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag verletzen werden verwarnet oder mit einer Geldstrafe belegt, die für den Arbeitnehmer höchstens bis Fr. 5'000.– und für den Arbeitgeber bis Fr. 20'000.– oder den Betrag der geschuldeten Leistungen erreichen kann. Ferner behalten sich die paritätische Berufskommission und das berufliche Schiedsgericht vor, die Anwendung der in den gesetzlichen Bestimmungen enthaltenen Kampfmittel zu verlangen, die sich aus den rechtlichen Vergabebestimmungen subventionierter Arbeiten ergeben.
- 4 Die Aufgaben der aufgrund Art. 6.1 eingesetzten paritätischen Berufskommission sind
 - eine Einigung gemäss Art. 7.1. anzustreben,
 - in erster Instanz über die Streitfälle zu entscheiden,
 - den fehlbaren Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer aufzufordern, den Verpflichtungen unverzüglich

- nachzukommen und aufgrund von Art. 7.3 eine Verwarnung oder eine Geldbusse zu verhängen,
- die Einkassierung aller aus der Anwendung von Art. 7 eingehenden Beträge vorzunehmen.

Wenn sich der Beteiligte nicht dem Entscheid der paritätischen Berufskommission fügt, können die Vertragsparteien gemeinsam bei einem beruflichen Schiedsgericht oder bei jeder anderen zuständigen Behörde gegen ihn vorgehen.

- 5 Das berufliche Schiedsgericht ist zuständig
 - 1 über die von den Vertragsparteien eingereichten Gesuche hinsichtlich der Anwendung der Entscheide der paritätischen Kommission und des Verwaltungsvorstandes des paritätischen Fonds zu entscheiden;
 - 2 aufgrund von Art. 7.3, eine Verwarnung oder eine Busse zu verhängen (unter Vorbehalt von Art. 7.5.3);
 - 3 ferner, den Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die sich in verwegener Weise den Entscheidungen der paritätischen Berufskommission widersetzen, eine zusätzliche Busse von Fr. 5'000.-- und zusätzliche Verfahrenskosten aufzuerlegen.
- 6 Die paritätische Berufskommission oder das berufliche Schiedsgericht tritt 30 Tage nach der Hinterlegung einer schriftlichen Klage oder Anfrage zusammen.
- 7 Auf Antrag eines Beteiligten muss die paritätische Berufskommission vor einem Entscheid die in einem Streitfall verwickelten Parteien anhören.
- 8 Die paritätische Berufskommission oder das berufliche Schiedsgericht können Kontrollen durchführen und verlangen, dass Bücher und Belege vorgelegt werden. Sie können auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer befragen. Diese sind verpflichtet, die verlangten Unterlagen vorzuweisen und die ihnen gestellten Fragen zu beantworten.
- 9 Die Geldstrafen sind innerhalb eines Monats nach deren Zustellung zu bezahlen. Der Ertrag aus diesen Geldstrafen dient zur Deckung der Kosten für die Ausführung des vorliegenden Vertrages. Ein eventueller Überschussbetrag wird mit Zustimmung der kantonalen Behörde für die berufliche Weiterbildung verwendet.
- 10 Jegliche Polemik in der Presse muss vor Erledigung eines Streitfalles vermieden werden.

- 11 Die Vertragsparteien erstellen ein Verfahrensreglement, in welchem die Einzelheiten des Vorgehens der paritätischen Berufskommission und des Schiedsgerichtes festlegt werden. Das Verfahren vor dem beruflichen Schiedsgericht ist zudem durch das interkantonale Konkordat der Schiedsgerichtsbarkeit geregelt.

Art. 8 Einhaltung des Vertrages

Die Vertragsparteien verpflichten sich, für sich selbst, sowie für ihre Sektionen und ihre Mitglieder, die Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages im Sinne von Artikel 357b des OR einzuhalten.

Art. 9 Arbeitsreglement

Die Unternehmen können interne Arbeitsreglemente erstellen. Diese dürfen jedoch keine dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag zuwiderlaufende Bestimmungen enthalten.

Art. 10 Schwarzarbeit

- 1 Es ist jedem Arbeitnehmer untersagt, während seiner Freizeit für einen Dritten eine Berufsarbeit auszuführen.
- 2 Wenn ein Arbeitnehmer gegen diese Bestimmung verstösst wird er mit einer Geldstrafe aufgrund Art. 7, Abs. 3 bestraft. Diese Geldstrafe wird vom Lohn in Abzug gebracht und der paritätischen Berufskommission angewiesen.
- 3 Eine Verwarnung oder eine Geldstrafe im Sinne von Art. 7.3 des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages kann gegen den Arbeitgeber verhängt werden, wenn dieser wissentlich Schwarzarbeit ausführen lässt oder bezahlte Schwarzarbeit fördert.

Art. 11 Arbeitszeitregister

- 1 Die Arbeitgeber müssen die Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers in Tagesrapporten festhalten.
- 2 Die Tagesrapporte müssen folgende Angaben enthalten :
 - Name und Ort der Baustellen,
 - Anzahl der ausgeführten Stunden,
 - Reisezeit.

Art. 12 Arbeitssicherheit - Grundprinzipien

Der Arbeitgeber muss alle rechtlichen Bestimmungen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit einhalten, namentlich die im Bundesgesetz über Arbeitsunfälle und seiner Verordnung (UVG, UVV), die in der Verordnung über Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) und die in der Verordnung über Bauarbeiten (BauAV) erwähnten Bestimmungen.

Art. 13 Anschlussverträge

- 1 Die Vertragsparteien des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages verpflichten sich, ihr Möglichstes zu unternehmen, um den gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen im Kanton Wallis die allgemeine Anerkennung zu verschaffen.
- 2 Sie bemühen sich insbesondere, mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln, von allen nicht organisierten Unternehmen und von solchen, die von auswärts kommen und auf dem Gebiete des Kantons Wallis auch nur gelegentlich Arbeiten ausführen, unterzeichnete Anschlussverträge zu erwirken.
- 3 Sie bemühen sich überdies, vom Arbeitnehmer bei seiner Einstellung eine unterzeichnete Erklärung zu erhalten, wonach er sich dem vorliegenden Vertrag unterstellt.

Art. 14 Sozialinstitutionen

Wenn wegen Kündigung ein vertragsloser Zustand eintritt, einigen sich die Vertragsparteien über die Weiterführung der diesem Gesamtarbeitsvertrag zugrunde liegenden Sozialinstitutionen.

M A T E R I E L L E B E S T I M M U N G E N

Art. 15 Arbeitszeit

- 1 Die jährliche Arbeitszeit ist die im Kalenderjahr auszuführende Brutto-Arbeitszeit, während welcher der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung vor Abzug der im allgemeinen nicht auszuführenden Stunden wie bezahlte Feiertage und derjenigen, die individuell nicht ausgeführt werden müssen wie Ferien, Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst usw.

- 2 Das ausschlaggebende Total der jährlichen Arbeitsstunden beträgt 2112 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 40.5 Stunden).
- 3 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40,5 Stunden.

Art. 16 Arbeitsfreie Tage

- 1 An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen sowie an Samstagen darf nicht gearbeitet werden.
- 2 In begründeten Fällen kann an arbeitsfreien Tagen aufgrund von Art. 16.1 des vorliegenden Vertrages gearbeitet werden. Das Unternehmen hat der paritätischen Berufskommission (Rue de l'Avenir 11, 1950 Sitten, 027 327 32 32) bis spätestens um 12.00 Uhr am Vortag vor Arbeitsausführung ein Gesuch einzureichen. Im Übrigen bleibt das eidgenössische Arbeitsgesetz vorbehalten.

Art. 17 Löhne

- 1 Die Löhne sind in einem Anhang festgelegt, der integrierter Bestandteil des vorliegenden Vertrages ist.
- 2 Für die Löhne der Lehrlinge ist ausschliesslich der Verband Walliser Plattenleger-Unternehmungen (VWPU) zuständig. Der besagte Verband verpflichtet sich, diese Löhne regelmässig zu überprüfen.
- 3 Die im Anhang vorgesehenen Minimallöhne für junge Arbeitnehmer während dem ersten und zweiten Jahr nach dem Lehrabschluss sind nur für Unternehmen anwendbar, die in den letzten 3 Jahren vor der Anstellung des Arbeiters Lehrlinge ausgebildet haben.
- 4 Wenn die Qualifikation oder die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers ungenügend ist, kann sein Lohn durch einen schriftlich verfassten Einzelarbeitsvertrag unter dem im Anhang vereinbarten Lohn festgelegt werden. Der Arbeitgeber unterbreitet innert 8 Tagen eine Kopie dieses Einzelarbeitsvertrages, der aufgrund von Art. 6.1 ernannten paritätischen Berufskommission zur Genehmigung. Diese Kommission wird nötigenfalls die Arbeitsleistung des betreffenden Arbeitnehmers prüfen und die Aufhebung oder Abänderung des Einzelarbeitsvertrages anordnen.
- 5 Im Bestreben, den Arbeitnehmern während dem ganzen Jahr eine möglichst regelmässige Entlohnung zu sichern, empfehlen die Vertragsparteien des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages den Arbeitgebern und Arbeitnehmern im gegenseitigen Einverständnis, eine Entlohnung im Monatslohn einzuführen.

Art. 18

Pausen

- 1 Die Pause von 15 Minuten am Morgen muss zum normalen Stundenlohn entschädigt werden.
- 2 Die Pause wird aufgrund von Art. 15 des vorliegenden Vertrages nicht als Arbeitszeit betrachtet.

Art. 19

13. Monatslohn

- 1 Die dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag unterstehenden Arbeitnehmer haben ab Anstellungsbeginn Anspruch auf den 13. Monatslohn. Wenn das Arbeitsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert hat, so besteht ein pro-rata Anspruch.
- 2 Der 13. Monatslohn wird auf dem mit Ferien- und Feiertageanteil erhöhten Bruttolohn berechnet.
- 3 Die Entschädigung für den 13. Monatslohn beträgt 8.33% des unter Absatz 2 beschriebenen Betrages.

Art. 20

Werkzeug und Material

- 1 Jeder Arbeitnehmer soll im Besitze einer vollständigen Werkzeugkiste sein.
- 2 Die Erneuerung des verbrauchten Materials und die Abgabe von Spezialausrüstungen gehen zulasten des Arbeitgebers.
- 3 Jeder Arbeitnehmer ist für das ihm anvertraute Werkzeug und Material verantwortlich.
- 4 Der Arbeitgeber hat im Falle eines Verlustes Anspruch auf eine angemessene Entschädigung.
- 5 Im Übrigen sind die Bestimmungen von Art. 5 der Verordnung vom 19. Dezember 1983 über die Unfallverhütung von Unfällen und Berufskrankheiten im Zusammenhang mit der Ausrüstung des Arbeitnehmers anwendbar.

Art. 21

Gleitstunden - Lohnzahlung

- 1 **Begriff:** Eine Über- oder Unterschreitung der in Art. 15.3 beschriebenen wöchentlichen Arbeitszeit ist zulässig. Diese Mehr- oder Minderstunden werden "Gleitstunden" genannt.
- 2 **Umfang:** Die Gesamtheit der Mehrstunden darf in der Woche 8 ¼ Stunden nicht überschreiten.
- 3 **Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen ausgeglichenen Monatslohn der inkl. Pausen 181 Stunden entspricht.**
- 4 **Entschädigung :** Die Mehr- oder Minderstunden müssen auf der Lohnabrechnung separat aufgeführt werden und spätestens bis zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses oder bis Ende März des folgenden Jahres kompensiert werden.
- 5 **Die nicht innerhalb der unter Absatz 4 erwähnten Frist kompensierten Mehrstunden müssen mit 125% entschädigt werden.**
- 6 **Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehen negative und nicht einbezogene Gleitstunden zu Lasten des Arbeitgebers.**

Art. 22

Überstunden, Nachtarbeit, Samstagsarbeit

- 1 Als Überstunden gelten Arbeitsstunden, welche die vorgesehene wöchentliche Arbeitszeit (gemäss Art. 15, Abs.3) übersteigen, unter Vorbehalt der Bestimmungen von Art. 21.
- 2 Als Nachtarbeit gilt die zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr ausgeführte Arbeit.
- 3 Als Sonntagsarbeit gilt die vom Samstag ab 17.00 Uhr bis Montag 06.00 Uhr, sowie die während öffentlichen Feiertagen zwischen 00.00 bis 24.00 Uhr ausgeführte Arbeit.

Art. 23

Entschädigungssätze

Die Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit gemäss Art. 22 werden wie folgt entschädigt :

- **25% für Überstunden,**
- **50% für gelegentliche Nachtarbeit,**
- **100% für Sonntags- und Feiertagsarbeit.**

Art. 24

Versetzungen

- 1 Die aus der Versetzung auf auswärtige Baustellen entstehende Reisezeit für Hin- und Rückreise vom Arbeitsort bis zur Baustelle von bis zu 30 Minuten pro Tag und umgekehrt wird nicht entschädigt.
- 2 Die 30 Minuten übersteigende tägliche Reisezeit muss mit dem individuellen Basislohn (Ferien und 13. Monatslohn inbegriffen) entschädigt werden und ist gem. Art. 15 nicht inbegriffen.
- 3 **Der an auswärtige Arbeitsorte versetzte Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Transportentschädigung. Der Entschädigungsbetrag für den Gebrauch des eigenen Motorfahrzeugs wird im Übereinkommen mit dem Arbeitgeber im Anhang festgelegt, der integrierter Bestandteil vorliegender Vereinbarung ist. Die Entschädigung der Transportspesen ist nicht geschuldet wenn der Arbeitnehmer den Transport selber ausführt.**

Art. 25

Mittagessen

- 1 **Der Arbeitgeber ist verpflichtet dafür zu sorgen, dass dem Arbeitnehmer, dessen Baustelle mehr als 7 km vom Arbeitsplatz entfernt ist ein warmes Essen verteilt wird. Als Arbeitsort gilt, je nach Wahl des Unternehmens, entweder der Firmensitz oder das Depot.**
- 2 **Wenn es nicht möglich ist, die Verteilung eines Essens zu organisieren, bezahlt der Arbeitgeber eine Entschädigung entsprechend Art. 3 des Anhangs über die Lohn- und Arbeitsvereinbarung, der integrierter Teil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages ist.**
- 3 **Wenn der Arbeitnehmer auf das ihm gelieferte Essen ohne berechtigte Gründe verzichtet ist ihm keine Entschädigung geschuldet.**
- 4 **Bei einer grossen Versetzung, d.h. wenn der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hat, jeden Abend an seinen Wohnort zurückzukehren, hat er ein Mal wöchentlich Anspruch auf die Rückerstattung der effektiven Transportkosten, sowie auf eine angemessene Unterkunft und Verpflegung.**

Die Arbeitszeit auf der Baustelle beginnt beim Verlassen des Arbeitsortes oder Depots.

Art. 26 Ferien

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 5 Wochen bezahlte Ferien pro Jahr.

- 1 Der Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab erreichtem 50. Altersjahr hat Anspruch auf 6 Wochen bezahlte Ferien pro Jahr.**
- 2 Die Entschädigung der Ferien ist in Art. 28 geregelt.**
- 3 Die Arbeitnehmer haben während den Monaten Mai bis September Anspruch auf zwei aufeinander folgende Wochen Ferien.**

Art. 27 Feiertage

- 1 Der Arbeitnehmer hat jedes Jahr Anspruch auf Entschädigung des Verdienstaufalles, der ihm durch folgende 9 offizielle Feiertage entsteht : Neujahr, St.Josefstag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria-Himmelfahrt, Allerheiligen, Unbefleckte Empfängnis und Weihnachten. Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Bestimmungen.**
- 2 Die Entschädigung dieser Feiertage wird in Art. 28 bestimmt.**

Art. 28 Ferien- und Feiertagsentschädigungen

- 1 Die in Art. 26 und 27 des vorliegenden Vertrages vorgesehenen Ferien- und Feiertagsentschädigungen betragen 14.1 % (für 5 Wochen) oder 16.1 % (für 6 Wochen) des Bruttolohnes, sowie zusätzlich die in Art. 23 vorgesehenen Zuschläge.**
- 2 Diese Entschädigungen werden vom Arbeitgeber bei jeder Lohnzahlung gutgeschrieben und dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Ferienbezugs ausbezahlt.**

Art. 29 Entschädigung für berechtigte Absenzen

- 1 Aufgrund von Art. 324a OR erhält der Arbeitnehmer bei nachstehend aufgeführten und berechtigten Absenzen eine Entschädigung für Lohnausfall sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder der Arbeitsvertrag für mehr als 3 Monate abgeschlossen worden ist :**

- Einen halben Tag für die militärische Waffen- und Kleiderinspektion, einen ganzen Tag, wenn die Inspektion zu weit vom Arbeits- oder Wohnort des Arbeitnehmers entfernt ist und es dem Letztgenannten nicht erlaubt, gleichentags die Arbeit wieder aufzunehmen.
 - Zwei Tage bei seiner Hochzeit oder der Geburt seines Kindes.
 - Zwei Tage bei Todesfall in der Familie des Arbeitnehmers : Bruder, Schwester, Eltern oder Schwiegereltern.
 - Drei Tage bei Todesfall seines Ehegatten oder seines Kindes.
 - Ein Tag pro Jahr bei Umzug des eigenen Haushalts, sofern ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht.
- 2 Bei den vorgenannten Absenzen wird für die effektiv ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn ausbezahlt, den der Arbeitnehmer erhalten würde, wenn er an diesem Tag normal gearbeitet hätte.
- 3 Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Zahltagsperiode, in welcher die ausgewiesenen Absenzen stattgefunden haben.

Art. 30 Entschädigung für Dienstleistende in Armee-, Zivildienst oder Zivilschutzdienst

- 1 Die vom Arbeitnehmer erlittenen Lohnausfälle durch die Ausführung des obligatorischen Dienst in Armee-, Zivildienst oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten werden aufgrund des Stunden-, Wochen- oder Monatslohnes wie folgt entschädigt :
- Während der ganzen Dauer der Rekrutenschule :
 - 50 % Ledige
 - 80 % Verheiratete und Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht
 - Während anderer obligatorischer Militär-, Zivildienst- oder Zivilschutzdienstleistungen :
 - während 4 Wochen an alle Dienstpflichtigen : 100%
 - ab der 5. bis maximal 21. Woche für
 - Ledige 50%
 - Verheiratete und Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht 80%.

- 2 Der Anspruch auf Entschädigung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis für mehr als 3 Monate vereinbart worden ist oder vor dem Einrücken in den Militär-, Zivildienst oder Zivilschutzdienst mehr als 3 Monate gedauert hat.
- 3 Die gesetzlichen Leistungen der Erwerbsersatzordnung (EO) erhält der Arbeitgeber bis zur Höhe des dem Arbeitnehmer vergüteten Betrages.
- 4 Der Erwerbsausfall wird aufgrund des normalen Lohnes, sei dies der Stunden-, Wochen- oder Monatslohn und der durch die gesetzliche Erwerbsersatzordnung (EO) zur Anwendung kommenden Anzahl Arbeitsstunden errechnet.
- 5 Damit ist die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR und Art 324b OR abgegolten.

Art. 31

Krankenversicherung

- 1 Der Versicherungsschutz beginnt an dem Tag, an welchem der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen.
- 2 Der Versicherungsschutz endet mit der Auflösung des Arbeitsvertrages, sofern der Versicherte die Schweiz verlässt, auch nur vorübergehend, oder nicht mehr in einem der beruflichen Krankenkasse angeschlossenen Unternehmen arbeitet.
- 3 Die Unternehmen sind verpflichtet, die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer bei einer vom KVG anerkannten Versicherung für ein Taggeld von 80% des AHV-Lohnes mit einer Wartefrist von 1 Arbeitstag zu versichern.
- 4 Arbeitsfähige Arbeitnehmer, die sich während der Arbeitszeit in medizinische Behandlung begeben müssen, haben Anspruch auf eine Entschädigung, die ab der 9. verlorenen Arbeitsstunde 80% des AHV-Lohnes entspricht. Folgt die medizinische Behandlung unmittelbar an eine Arbeitsunfähigkeitszeit, für welche der Versicherte bereits die oben erwähnte Wartefrist erlitten hat, wird die Gesamtheit der verlorenen Stunden entschädigt.
- 5 Festgesetzt wird die Taggeldprämie jedes Jahr im Anhang, der integrierter Bestandteil des vorliegenden Vertrages ist.
- 6 Jede Erhöhung oder Reduzierung der unter Abs. 5 festgelegten Prämie wird mit 2/3 zulasten des Arbeitgebers bzw. mit 1/3 zulasten des Arbeitnehmers aufgeteilt.

- 7 Die Unternehmen haben die Möglichkeit eine kollektive Taggeldversicherung mit einer Wartezeit von höchstens 14 Tagen zu wählen.
- 8 Bei einer Wartefrist von mehr als 1 Tag muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gleiche Entschädigungen gewähren wie die Versicherung, d.h. 80% des Nettolohnes.
- 9 Die Prämie zulasten des Arbeitnehmers entspricht immer einer Prämie mit einer Wartefrist von 1 Tag.
- 10 Die Vertragsparteien anerkennen ausdrücklich für sich selbst, für ihre Sektionen und für ihre Mitglieder, dass die oben erwähnten Arbeitgeberleistungen alle dem Art. 324a OR zugrunde liegenden Ansprüche deckt.
- 11 Der von den Vertragsparteien des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages und den Partnerkrankenkassen unterzeichnete Rahmenvertrag regelt die Durchführungsbestimmungen des vorliegenden Artikels.

Art. 32 Unfallversicherung

- 1 Bei Unfall eines dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmers, hat der Arbeitgeber keine Leistungen zu entrichten, sofern die UVG-Leistungen mindestens 80% des versicherten UVG-Höchstlohnes decken. Der Arbeitgeber muss die im UVG eingetragenen Wartefristen mit 80% des versicherten UVG-Höchstlohnes zahlen.
- 2 Wenn die SUVA ihre Versicherungsleistungen bei Verschulden des Versicherten oder bei aussergewöhnlichen Gefahren oder Wagnissen im Sinne von Art. 39 des UVG Leistungen ausschliesst oder herabsetzt, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers für Löhne, die das SUVA-Maximum übersteigen sowie für die SUVA-Wartefrist im gleichen Verhältnis.
- 3 Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung (BU) schuldet der Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtbetriebsunfallversicherung (NBU) der Arbeitnehmer.
- 4 Damit ist die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a und 324b OR erfüllt.

Art. 33 Lohnanspruch nach dem Tod des Arbeitnehmers

Im Todesfall des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber den Lohn ab dem Todestag noch für einen Monat und bei einem Arbeitsverhältnis von mehr als 5 Jahren für zwei weitere Monate entrichten, wenn der Arbeitnehmer einen Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, für die er eine rechtliche Unterstützungspflicht erfüllte. (Art. 338 OR).

Art. 34 Lohnauszahlung

- 1 **Der Lohn wird dem Arbeitnehmer persönlich und spätestens am 3. Tag (Arbeitstag) des folgenden Monats mit einer detaillierten Abrechnung ausgehändigt oder auf ein Lohnkonto überwiesen. Reklamationen im Zusammenhang mit dem Lohn sind ohne Aufschub vorzulegen und zu regeln.**
- 2 **Auf Verlangen kann eine Anzahlung von höchstens 80% des geschuldeten Lohnes bezahlt werden.**

Art. 35 Sorgfalts- und Treuepflicht

- 1 Der Arbeitnehmer muss die ihm übertragene Arbeit sorgfältig ausführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guter Treue wahren.
- 2 Der Arbeitnehmer muss Maschinen, Arbeitsinstrumente, Apparate und technische Einrichtungen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht bedienen und diese sowie anderes Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig behandeln.

Art. 36 Verantwortung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist im Sinne von Art. 321 e OR für den Schaden verantwortlich, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt.

Art. 37 Berufsbeitrag

- 1 Von allen dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag unterstehenden Arbeitnehmern und Lernenden sowie von allen Arbeitgebern wird ein Berufsbeitrag erhoben.

- 2 Der Arbeitnehmerbeitrag beträgt 1% des AHV-Lohnes. Er ist bei jeder monatlichen Lohnzahlung in Abzug zu bringen und vom Arbeitgeber monatlich, gleichzeitig mit den Krankenkassenprämien, dem WBV-Sekretariat anzuweisen.
- 3 Der Arbeitgeberbeitrag beträgt 3 ‰ der Löhne des vorausgegangenen Jahres, welche der Walliser Familienzulagenkasse des Baugewerbes (CAFIB) unterstellt sind. Der Mindestbeitrag beläuft sich auf Fr. 250.--. Der Beitrag muss jedes Jahr im Verlaufe des 1. Vierteljahres dem paritätischen Fonds, über das WBV-Sekretariat, rue de l'Avenir 11, 1951 Sitten, Postscheckkonto 19-219-0 angewiesen werden.
- 4 Die Vertragsparteien des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages beantragen bei den zuständigen Dienststellen des Staates, den Ausschluss aus den ständigen Listen jener Unternehmen, die den Berufsbeitrag nicht bis zum 1. April des laufenden Jahres entrichtet haben.
- 5 Die einkassierten Berufsbeiträge bilden den paritätischen Fonds, der aufgrund des Abkommens vom 3. Dezember 1970 von den Vertragsparteien des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages gegründet worden ist. Dieser Fonds wird durch einen von den Vertragsparteien ernannten Vorstand verwaltet und dient namentlich die Kosten
 - zur Deckung von Ausarbeitung, Vollzug und Vollzugskontrolle des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages,
 - zur Anwerbung und Förderung des Berufsnachwuchses,
 - zur beruflichen Aus- und Weiterbildungsförderung,
 - zur Unterstützung von Massnahmen zur Unfallverhütung und Berufskrankheiten,
 - zur Erfüllung weiterer Aufgaben, vornehmlich im sozialen Bereich.

Art. 38

Probezeit

- 1 Eine Probezeit von 2 Monaten ab dem Datum der Arbeitsaufnahme gilt für Arbeitnehmer, die zum ersten Mal im Unternehmen angestellt werden.
- 2 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien jeden Tag, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 5 Arbeitstagen, aufgelöst werden.

Art. 39

Definitive Kündigung des Einzelarbeitsvertrages

- 1 Nach Ablauf der Probezeit kann der Einzelarbeitsvertrag gegenseitig und unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen aufgelöst werden :
 - 1 Monat während dem ersten Dienstjahr
 - 2 Monate während dem 2. bis 9. Dienstjahr
 - 3 Monate ab dem 10. Dienstjahrauf Ende des Monats.
- 2 Die Kündigung vonseiten des Arbeitgebers eines Einzelarbeitsvertrages ist ausgeschlossen, solange der Arbeitnehmer Anspruch auf Taggeldentschädigungen der obligatorischen Unfall- oder der Krankenversicherung hat.
- 3 **Krankheit und Kündigung: Wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist erkrankt wird diese aufgehoben solange der Arbeitnehmer Anspruch auf Taggeldentschädigung der obligatorischen Unfall- oder Krankenversicherung hat.**
- 4 Vorbehalten bleiben in jedem Fall Arbeitsverhältnisse die aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages für eine bestimmte Zeit im Sinne von Art. 335 OR abgeschlossen wurden, sowie die fristlose Kündigung eines Einzelarbeitsvertrages aufgrund berechtigter Begründungen gemäss Art. 337 OR.

Art. 40

OR Bestimmungen

Für besondere Bestimmungen, die nicht im vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag enthalten sind, bleiben die Bestimmungen des OR vorbehalten.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 41

Vertragsdauer und Bekanntmachung

1 Vertragsdauer

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2011 in Kraft und ist bis 31. Dezember 2013 gültig. Er ersetzt den bis zum 31.12.2010 verlängerten Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Juni 2006 und regelt die Lohn- und Arbeitsbedingungen in den Plattenlegerunternehmen des Kantons Wallis sowie dessen Zusatzvereinbarungen.

Sofern vorliegender Gesamtarbeitsvertrag nicht 6 Monate vor seinem Ablauf durch eine der Vertragsparteien im Namen ihrer Verbandsangehörigen gekündigt wird, erneuert sich dieser jeweils für ein weiteres Jahr.

Die kündigende Vertragspartei ist verpflichtet, den übrigen Vertragsparteien gleichzeitig die Gründe der Kündigung zusammen mit ihren Vorschlägen bekannt zu geben.

2 Veröffentlichung

Der vorliegende Vertrag steht allen Interessenten am Sitz der Vertragsparteien sowie in den Büros der Unternehmen zur Verfügung.

FÜR DEN VERBAND WALLISER PLATTENLEGERUNTERNEHMUNGEN

G. Rossier

O. Zuber

M. Fux

S. Métrailler

D. Salamin

G. Rossier

C. Frehner

M. Heynen

FÜR DIE UNIA

Zentralsekretariat

F. Kühn

R. Ambrosetti

FÜR DIE UNIA

Region Wallis

G. Eyer

S. Aymon

J. Morard

FÜR DIE INTERPROFESSIONELLE GEWERKSCHAFT SYNA

Westschweizer Zentralsekretariat

T. Menyhart

Regionalsekretariat Oberwallis

J. Tscherrig

FÜR DIE INTERPROFESSIONELLEN CHRISTLICHEN GEWERKSCHAFTEN WALLIS (SCIV-SYNA)

Regionalsekretariate

B. Zufferey

B. De Cristofaro

J.-M. Mounir

B. Tissières

M. Grand