

GAV 2026-2031

GESAMTARBEITSVERTRAG

DES BAUHAUPTGEWERBES

DES KANTONS WALLIS

2026-2031

GAV VS

Gesamtarbeitsvertrag des Bauhauptgewerbes des Kantons Wallis 2026-2031

PRÄAMBEL

Im Bestreben

- die Vollbeschäftigung im Bauhauptgewerbe des Kantons Wallis (Hoch- und Tiefbau) sicherzustellen sowie den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sich die Vertragsparteien des GAV, die Interessen der unterzeichnenden Berufsorganisationen für das gemeinsame Wohl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern,
- ihre Abkommen dem Grundsatz von Treu und Glauben zu unterstellen, verpflichten sich die Vertragsparteien des GAV zudem, bei der Anwendung ihrer Vereinbarungen sowie bei der Nutzung der gemeinsam geschaffenen sozialen Institutionen gegenseitiges Verständnis im beiderseitigen Interesse walten zu lassen;
- die gemeinsamen beruflichen Interessen zu fördern, wie:
 - Erlass und Anwendung geeigneter Ausschreibungsbedingungen, Vollbeschäftigung,
 - Erhalt ausreichender Ausführungstermine und eine möglichst regelmässige Beschäftigung im Baugewerbe,
 - Vergabe von Bauarbeiten der öffentlichen Hand oder Bauarbeiten, die durch öffentliche Mittel mitfinanziert werden, nur an Betriebe, welche die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen einhalten,
 - Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs durch unseriöses Preisunterbieten,
 - Bekämpfung jeder Art von mangelhafter Arbeitsausführung oder von Arbeitsaufträgen, die möglicherweise zu berufsschädigenden Auswirkungen führen können,
 - Förderung der Qualität,
 - Förderung der beruflichen Ausbildung,
 - Ergreifung aller geeigneten Mittel und Massnahmen, die sich im Falle einer allgemeinen Unterbeschäftigung zur Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten, zur Sicherung des Arbeitsplatzes und Aufrechterhaltung der regelmässigen Arbeitskräfte im Bauberuf aufdrängen
 - Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

schliessen

**der Walliser Baumeisterverband des Hoch- und Tiefbaugewerbes (WBV) und
der Schweizerische Baumeisterverband (SBV)**

einerseits und

**die Gewerkschaft UNIA und ihre Sektionen
des Kantons Wallis**

**die interprofessionelle Gewerkschaft SYNA
und ihr Regionalsekretariat des Oberwallis**

SCIV-le Syndicat

andererseits

den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ab.

Die Vertragsparteien vereinbaren folgende Bestimmungen:

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1 Betrieblicher Geltungsbereich

Der vorliegende GAV gilt für alle Betriebe bzw. Betriebsteile, Subunternehmer und selbständige Akkordanten, die ihren Sitz oder eine dauerhafte Niederlassung im Kanton Wallis haben und in Erweiterung für alle Unternehmen, die im Kanton Wallis in folgenden Bereichen Arbeiten ausführen:

- Hochbau
- Tiefbau
- Untertagbau
- Strassenbau (einschliesslich Belagseinbau)
- Aushub
- Abbruch
- Deponie und Recycling (ausgenommen sind stationäre Recyclinganlagen ausserhalb der Baustelle und das in ihnen beschäftigte Personal)
- Steinhauerei
- Steinbruch
- Pflasterung
- Marmor und Granit
- Fassadenbau
- Fassadenisolation
- Abdichtungs- und Isolationsarbeiten an Gebäudehüllen im weiteren Sinn und analoge Arbeiten im Tief- und Untertagbau
- Betonarbeiten
- Betoninjektion und Betonsanierung
- Betonbohren und Betonschneiden
- Asphaltierung
- Herstellung von Unterlagsböden
- Sand- und Kiesgewinnung
- Asbestentsorgung
- Transport von und zu Baustellen. Ausgenommen sind Anlieferungen von industriellen Baumaterialien, z.B. Backsteine, Betonwaren, Armierungseisen, Transportbeton und Strassenbeläge usw.)
- Schienenbau und Schienenunterhalt
- Herstellung und Transport von lagerfähigen Baustoffen

Artikel 2 Persönlicher Geltungsbereich

¹ Der vorliegende GAV wird auf alle Arbeitnehmer angewandt, die auf Baustellen mit den in Art. 1 erwähnten Aktivitäten beschäftigt sind und dies unabhängig davon, ob die Letztgenannten von Unternehmen oder von Privaten für ihre persönlichen oder beruflichen Bedürfnisse eingesetzt werden.

- ² Der GAV gelangt für Privatpersonen zur Anwendung, welche von Arbeitnehmern, die dem vorliegenden GAV unterstellt sind, Arbeiten ausführen lassen, die in den Anwendungsbereich des Artikels 1 fallen, und dies unabhängig von deren Umfang.
- ³ Der GAV gilt nicht für:
- a. Poliere und Werkmeister,
 - b. das leitende Personal,
 - c. das technische und administrative Personal,
 - d. das Kantinen- und Reinigungspersonal, sofern dieses dem allgemein verbindlichen GAV für die Hotellerie und das Reinigungspersonal unterstellt ist.

Artikel 3 Anschlussverträge

Die Vertragsparteien bemühen sich, von den Betrieben, die nicht Mitglied des WBV sind, eine unterzeichnete Anschlussklärung an den GAV zu erwirken.

II. MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Artikel 4 Beginn der bezahlten Arbeit

- ¹ Die Arbeitszeit beginnt, sobald der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber gemäss dessen Anweisungen zur Verfügung steht.
- ² Der Arbeitnehmer muss bereit sein, seine Leistung zu erbringen; er muss ausgerüstet und bereit sein, auf die zugewiesene Baustelle zu gehen.

Artikel 5 Durchgehende Arbeit bei Hitzewellen

- ¹ Im Falle einer Hitzewelle auf einer Baustelle kann das Unternehmen mit Zustimmung der Arbeitnehmer die Arbeit um 05.30 Uhr beginnen lassen.
- ² Vorbehalten bleiben die öffentlichrechtlichen Bestimmungen [Gemeindereglemente...].
- ³ Es darf höchstens bis 13.30 Uhr ununterbrochen gearbeitet werden.
- ⁴ Eine einmalige Pause von 30 Minuten ist zu gewähren.

Artikel 6 Arbeitszeitkalender

- 1 Die Arbeitszeit wird über das ordentliche Kalenderjahr berechnet. Das Unternehmen teilt der paritätischen Berufskommission jährlich, erstmals auf den 1. Januar 2027, mit, ob es sich für einen Arbeitszeitkalender oder eine konstante Arbeitszeitplanung gemäss Artikel 26 LMV entscheidet.
- 2 Die Unternehmen, die ihren eigenen jährlichen Arbeitszeitkalender erstellen, müssen diesen jedes Jahr bis zum 30. November der paritätischen Berufskommission unterbreiten.

Wenn das Unternehmen der paritätischen Berufskommission keinen Arbeitszeitkalender unterbreitet, gelangt der Arbeitszeitkalender zur Anwendung, der jährlich von den Sozialpartnern ausgearbeitet wird.

Artikel 7 Arbeitszeitregister

- 1 Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitnehmer durch das Erstellen von Tagesrapporten ein Arbeitszeitregister führen.
- 2 Die Tagesrapporte müssen insbesondere folgende Angaben enthalten:
 - Name der Baustellen und deren Standorte,
 - Anzahl der ausgeführten Stunden,
 - Reisezeit gemäss Art. 49 LMV,
 - Baustellen- und Pausenzuschlag gemäss Art. 55 LMV und 17 GAV.

Artikel 8 Arbeitsvertrag

Der Arbeitgeber muss einen Arbeitsvertrag erstellen, der spätestens am Ende der Probezeit von beiden Parteien zu unterzeichnen ist und mindestens folgende Elemente enthält:

- a. Name, Vorname, Geburtsdatum und Wohnort des Arbeitnehmers
- b. Vertragsdauer [bestimmt, unbestimmt, Höchstdauer]
- c. Stellung und Kategorie
- d. Lohn

Artikel 9 Ferien – Genereller Ferienanspruch

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern Ferien gemäss folgender Regelung zu gewähren:

Für Arbeitnehmer ab vollendetem 20. und bis zum vollendeten 50. Altersjahr:	Für Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr:
5 Wochen [25 Tage]	6 Wochen [30 Tage]

Artikel 10 Entschädigung von Ferien und Feiertagen

- 1 Die Ferien- und Feiertagsentschädigungen betragen 14.1 % (5 Wochen Ferien + 9 Feiertage), bzw. 16.1 % (6 Wochen + 9 Feiertage) des individuellen Basislohnes.

- ² Die ausschlaggebenden Feiertage sind: Neujahr, St. Josefstag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Unbefleckte Empfängnis und Weihnachten.

Artikel 11 Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug

- ¹ Die Ferien müssen rechtzeitig mit den Arbeitnehmern abgesprochen werden und folgende Elemente berücksichtigen:
- a. Den Arbeitnehmern mit vollem Ferienanspruch (25 Tage für Arbeitnehmer unter 50 Jahren und 30 Tage für Arbeitnehmer über 50 Jahren) müssen zwei aufeinanderfolgende Wochen Ferien gewährt werden. Bei einem Teilpensum oder einer Tätigkeit unter einem vollen Jahr wird der Anspruch pro rata temporis berechnet.
 - b. Arbeitnehmer mit einem Ferienanspruch von 25 Tagen beziehen zu Beginn oder am Ende des Jahres höchstens zwei und Arbeitnehmer mit einem Ferienanspruch von 30 Tagen höchstens drei Ferienwochen.
- ² Die vertragschliessenden Parteien legen eine offizielle Schliessung der Baustellen von einer Woche im Jahr fest.

Artikel 12 Lohnklassen

- ¹ Als Maschinisten und Chauffeure (LKW-Ausweis) der Klasse A gelten Arbeitnehmer die gemäss dem kantonalen Reglement über die Gewährung von Berufsausweisen für Fahrer von Arbeitsmaschinen vom 19. September 2001 im Besitze eines definitiven Ausweises ab der Klasse M2 sind (inkl. die Maschinisten mit Abschlusszeugnis im Rahmen der in den Kantonen Genf, Neuenburg, Wallis und Waadt erteilten Ausbildungen – gemäss der Convention de reconnaissance mutuelle des permis de machinistes au niveau de la Région romandie du 1er janvier 2017) und welche vorwiegend Maschinen benutzen, die einen Ausweis erfordern.
- ² Als Maschinisten der Klasse B gelten Arbeitnehmer, die im Besitz eines definitiven Ausweises der Klasse M1 sind und vorwiegend Maschinen benutzen, die einen Ausweis erfordern.
- ³ Absatz 2 wird für Arbeitnehmer angewandt, die ihren definitiven Ausweis nach dem 31. Dezember 2005 erhalten haben.
- ⁴ Im gegenteiligen Falle und bei einer klar bestimmten und bestimmbaren Doppelaktivität – Bauarbeiter und Maschinist – können die Parteien einen unter der Klasse A liegenden Lohn vereinbaren. Dieser darf jedoch nicht unter demjenigen der Klasse B liegen.
- ⁵ Gültig ist eine solche Vereinbarung nur, wenn sie der paritätischen Berufskommission in schriftlicher Form zur Genehmigung unterbreitet wird.

Artikel 13 Sonderfälle (Art. 41 LMV)

- ¹ Unter "geistig nicht voll leistungsfähig" versteht man nachgewiesene Verzögerungen oder Lücken insbesondere in Bezug auf Sprachkenntnisse, Kenntnisse der Hauptfächer für das BHG, Mathematik, Geometrie, Schreiben.
- ² Im Falle der Anwendung des vorstehenden Absatzes muss der Arbeitgeber einen Ausbildungsplan erstellen, um dem Arbeitnehmer die Eingliederung in die Klasse C und den in Artikel 41 LMV vorgesehenen Lehrgang zu ermöglichen.
- ³ Der Vertrag und der Ausbildungsplan müssen vorab eingereicht und von der PBK genehmigt werden.

- 4 Nach 2 Jahren Beschäftigung hat der Arbeitnehmer von Amts wegen Anspruch auf den Lohn der Klasse C.

Artikel 14 Beförderung

- 1 Arbeitnehmer der Klasse C haben nach 36 Monaten effektiver Tätigkeit in einem dem LMV unterstellten Unternehmen Anspruch auf eine automatische Beförderung.
- 2 Die Nichtbeförderung wegen ungenügender Qualifikation kann nach den 36 Monaten Tätigkeit während höchstens 2 Jahren geltend gemacht werden.
- 3 Ein Gespräch mit Erwähnung der verbesserungswürdigen Punkte muss geführt, verbalisiert und der PBK mitgeteilt werden. Fehlen diese Elemente, wird der Arbeitnehmer von Amts wegen auf den in Absatz 1 genannten Termin befördert.
- 4 Bei ungenügender Qualifikation hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Klasse B minus maximal 7 % für das erste Jahr und minus 5 % für das zweite Jahr.

Artikel 15 Bestimmung des Arbeitsortes

- 1 Für ständige und feste Arbeitnehmer entspricht der vom Unternehmen gewählte übliche Arbeitsort für das gesamte Personal entweder dem Firmensitz oder dem Depot des Betriebes. Er gilt für das gesamte Personal.

Artikel 16 Mittagessenentschädigung

- 1 Wenn die Baustelle mehr als 7 km vom Firmensitz oder vom Depot des Betriebes entfernt ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung von CHF 16.-.
- 2 Diese Entschädigung ist nicht geschuldet, wenn der Arbeitgeber zu seinen Lasten ein angemessenes, warmes und ausreichendes Essen liefert.

Artikel 17 Auslagenersatz – Baustellen- und Pausenzulage

- 1 In Anwendung von Artikel 55 Abs. 4 LMV, der in den lokalen GAV abweichende Bestimmungen vorsieht, wird vereinbart, von der Anwendung der Artikel 55 Abs. 4 LMV und 55 Abs. 4bis LMV abzuweichen.
- 2 Das Unternehmen bezahlt pro effektiv gearbeiteten Tag (ab fünfeinhalb Stunden Arbeit) eine Baustellen- und Pausenzulage von CHF 15.-.
- 3 In Abweichung von Art. 17 Abs. 2 GAV beträgt die Baustellenzulage ab dem 1. Januar 2026 CHF 10.-, ab dem 1. Januar 2027 CHF 12,50 und ab dem 1. Januar 2028 CHF 15.-.
- 4 Das Unternehmen bezahlt den Chauffeuren, dem Werkstatt- und Depotpersonal pro effektiv gearbeiteten Tag eine Baustellen- und Pausenzulage von CHF 10.-.

Artikel 18 Krankentaggeld-Versicherung

Beginn und Ende der Versicherung

- 1 Der Versicherungsschutz beginnt an dem Tag, an welchem der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrages seine Arbeit aufnimmt oder hätte aufnehmen müssen.

- 2 Der Versicherungsschutz endet mit der Auflösung des Arbeitsvertrages oder wenn der Versicherte die Schweiz, auch vorübergehend, verlässt.
- 3 Die am Jahresende wegen der saisonalen Arbeit entlassenen Arbeitnehmer bleiben während 120 Tagen in der Kollektivversicherung des Arbeitgebers versichert, sofern sie als Arbeitsuchende eingetragen sind.

Leistungen

- 1 Die Unternehmen sind verpflichtet, die dem vorliegenden GAV unterstellten Arbeitnehmer kollektiv bei einer durch das KVG anerkannten Versicherung für ein Taggeld, welches 80 % des AHV-Lohns entspricht, mit einer Wartefrist von einem Arbeitstag zu versichern.
- 2 Das KVG muss integrierenden Bestandteil des Versicherungsvertrags bilden.
- 3 Arbeitsfähige Arbeitnehmer, die während den Arbeitsstunden eine medizinische Behandlung aufsuchen müssen, haben Anspruch auf eine Entschädigung, die ab der 9. verlorenen Arbeitsstunde 80 % des AHV-Lohnes entspricht. Folgt die medizinische Behandlung unmittelbar auf eine Arbeitsunfähigkeit, für welche der Versicherte bereits die oben erwähnte Wartefrist erlitten hat, wird die Gesamtheit der verlorenen Stunden entschädigt.

Aufteilung der Prämien

- 1 Die Prämie für eine Wartefrist von einem Tag ist in der Lohnvereinbarung festgelegt.
- 2 Jede Erhöhung oder Verringerung der in der Lohnvereinbarung festgelegten Prämie wird zu 2/3 zugunsten oder zulasten der Arbeitgeber bzw. zu 1/3 für die Arbeitnehmer aufgeteilt.
- 3 Der ausschlaggebende Satz wird auf zwei Zahlen nach dem Komma aufgerundet.

Wartefrist

- 1 Die Unternehmen haben die Möglichkeit, eine kollektive Taggeldversicherung mit einer Wartefrist von höchstens 30 Tagen zu wählen.
- 2 Bei einer Wartefrist über 1 Tag muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Entschädigungen in der Höhe von 90 % des Nettolohnes gewähren.
- 3 Die Prämie zulasten des Arbeitnehmers entspricht immer der Prämie für eine Wartefrist von 1 Tag, höchstens jedoch 50 % der effektiven Prämie (Art. 56 LMV).

Artikel 19 Arbeitsfreie Tage

Prinzip

- 1 An Sonntagen, kantonalen Feier- und öffentlichen Ruhetagen, an offiziellen von den Vertragsparteien verordneten Brückentagen sowie an Samstagen darf nicht gearbeitet werden.

Abweichung: Bedingungen

- 2 In begründeten Fällen und mit ausdrücklicher Bewilligung der PBK kann während den unter Abs. 1 des vorliegenden Artikels beschriebenen arbeitsfreien Tagen gearbeitet werden. Begründete Fälle sind namentlich:
- 1 Arbeiten im Zusammenhang mit der Sicherheit der Baustelle und ihrer Umgebung (Gefahrenrisiko)
 - 2 Dringende und notwendige Arbeiten für die Gewährleistung der Qualität des Werkes (Schadenrisiko)
 - 3 Erwiesene Schlechtwetterlage, welche die Ausführung vorgesehener Arbeiten verhindert hat
 - 4 Baustelle im Gebirge und/oder besonders einschränkende Gemeindereglemente, wenn strukturelle Massnahmen unproduktiv sind und mit dem ausdrücklichen Einverständnis der Arbeitnehmer
 - 5 Arbeiten, deren Unterbrechung oder Verschiebung Verluste oder Nachteile für das Unternehmen nach sich ziehen können (Konventionalstrafe)

Vorgehen

- 3 Für Fälle gemäss Ziff. 1 bis 4 muss das Unternehmen spätestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn auf der entsprechenden Plattform - www.travaildusamedi.ch - ein begründetes Gesuch hinterlegen.
- 4 Für die unter Ziff. 5 erwähnten Fälle muss das Unternehmen mindestens eine Woche im Voraus ein Gesuch unterbreiten, welches die Gründe der Verspätung und die vorgenommenen Korrekturmassnahmen erwähnt, sowie den Werkvertrag und das ausdrückliche Einverständnis der Arbeitnehmer beilegen. Bewilligt werden höchstens zwei Samstage pro Baustelle.

Zuschlag

- 5 Für die am Samstag ausgeführten Arbeitsstunden wird den Arbeitnehmern ein Lohnzuschlag von 25 % ausbezahlt.
- 6 Vorbehalten bleiben in diesem Zusammenhang die entsprechenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.

Artikel 20 Verbot der "Schwarzarbeit"

- 1 Während der Dauer des Arbeitsvertrags darf der Arbeitnehmer, um seine Treuepflicht einzuhalten, weder entgeltliche noch unentgeltliche Berufsarbeit ausführen und dies unabhängig davon, ob diese seinen Arbeitgeber konkurrenziert oder nicht.
- 2 Die Arbeit für Verwandte in gerader Linie sowie für Geschwister ist zulässig.
- 3 Die Arbeitnehmer dürfen keine Arbeiten für Dritte ausführen, selbst wenn das Einverständnis des Arbeitgebers vorliegt.
- 4 Gegen Arbeitgeber und/oder Privatpersonen im Sinne von Art. 2 Abs. 2 GAV, welche entgeltliche oder unentgeltliche «Schwarzarbeit» ausführen lassen oder unterstützen, kann eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe im Sinne von Art. 23 GAV erhoben werden.

III. VOLLZUGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 21 Paritätische Berufskommission: Bestellung und Aufgaben

- 1 Die paritätische Berufskommission des Kantons Wallis setzt sich aus 1 paritätischen Plenarkommission und 3 örtlichen Unterkommission zusammen. Sie organisiert sich selbst.
- 2 Die paritätische Berufskommission hat im Namen der Vertragsparteien die Aufgabe, die vertraglichen Bestimmungen des GAV sowie deren Anhänge und Zusatzvereinbarungen durchzusetzen und allfällige Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu schlichten, Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse im Betrieb durchzuführen; sie kann die Lohnkontrolle und die Untersuchung Dritten anvertrauen. Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, die angeforderten Unterlagen vorzuweisen und die ihnen gestellten Fragen zu beantworten.
- 3 Wenn sich die dem GAV unterstellten Parteien einem Entscheid der paritätischen Kommission nicht unterwerfen, können die Vertragsparteien gemeinsam gegen diese beim beruflichen Schiedsgericht oder bei einer anderen zuständigen Behörde vorgehen.
- 4 Die Organisation und das anwendbare Verfahren werden im Reglement der paritätischen Berufskommission des Hoch- und Tiefbaugewerbes des Kantons Wallis vom 28. November 2018 festgehalten.

Artikel 22 Berufliches Schiedsgericht: Bildung und Aufgaben

- 1 *Bildung des Schiedsgerichts.* Die Vertragsparteien des GAV ernennen ein berufliches Schiedsgericht. Dieses Schiedsgericht setzt sich aus einem Berufsjuristen als Präsident und 4 sachverständigen Schiedsrichtern zusammen. Zwei dieser Schiedsrichter werden von der Arbeitgeber- und zwei von Gewerkschaftsseite bestimmt.
- 2 *Zuständigkeiten.* Das Schiedsgericht ist namentlich zuständig für:
 - 1 die Beurteilung von Beschwerden gegen Entscheide der paritätischen Plenarkommission und der Unterkommissionen;
 - 2 die Beurteilung von Gesuchen der Vertragsparteien für die Anwendung der Entscheide der paritätischen Kommission und des Verwaltungsvorstands des paritätischen Fonds;
 - 3 die Verhängung einer Verwarnung oder Busse aufgrund von Art. 23 GAV.

Artikel 23 Sanktionen

- 1 Für Verstösse gegen das Arbeitsverbot an Samstagen und während Brückentagen sowie bei Ausführung von Schwarzarbeit muss der fehlbare Arbeitnehmer mit einer Verwarnung oder einer Busse von höchstens CHF 10'000.-- rechnen.
- 2 Im Fall von Verstössen gegen die vertraglichen Bestimmungen des LMV und des vorliegenden GAV kann gegen den Arbeitgeber eine Verwarnung oder eine Busse bis zu einem Maximalbetrag von CHF 100'000.- verfügt und/oder ein Antrag auf Ausschluss von den Teilnahmeverzeichnissen im Sinne der VVTE gestellt werden.
- 3 Bei Unternehmensgemeinschaften [Konsortien] werden die von der PBK ausgesprochenen Sanktionen gegen das federführende Unternehmen verhängt, welches durch den Vertrag der einfachen Gesellschaften bezeichnet worden ist, der die Fehlbaren bindet.
- 4 Die Kontroll- und Verfahrenskosten gehen zulasten der Fehlbaren. Diese betragen mindestens CHF 200.—.

- 5 Im Falle eines wiederholten Fehlverhaltens des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber den Einzelarbeitsvertrag aufgrund berechtigter Gründe unverzüglich kündigen.
- 6 Bei der Festlegung solcher Strafen wird die paritätische Berufskommission immer der Schwere der Verletzung der vertraglichen Bestimmungen, dem Fehler sowie dem Zweck, künftige Verletzungen der Vereinbarung zu verhindern, Rechnung tragen.

Artikel 24 Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Die Vertragsparteien des GAV erkennen Sitten als Rechtsdomizil und Gerichtsstand an.

Artikel 25 Dauer des GAV und Veröffentlichung

- 1 Der vorliegende GAV tritt am 1. Januar 2026 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2031 gültig. Er ergänzt und ersetzt den GAV vom 1. Januar 2024, gültig bis zum 31. Dezember 2025, sowie seine Zusatzvereinbarung.
- 2 Die Gültigkeit des GAV unterliegt dem Vorbehalt, dass der LMV 2026-2031 gültig ist.
- 3 Wenn er nicht durch einen anderen GAV ersetzt wird, verlängert sich die Gültigkeit des vorliegenden GAV 2026-2031 um 6 Monate bis zum 30. Juni 2032.
- 4 Der vorliegende GAV steht allen Interessenten am Sitz der Vertragsparteien sowie in den Büros der Unternehmen und in den Sekretariaten der Gewerkschaften SYNA, SCIV und UNIA zur Verfügung.

So ausgestellt in Sitten, Zürich, Bern am 11. Februar 2026 in 5 Originalexemplaren.

Anhang: Vereinbarung für Lehrlinge

FÜR DEN WALLISER BAUMEISTERVERBAND (WBV)

G. Reynard

C. Meichtry-Gonet

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN BAUMEISTERVERBAND (SBV)

G.-L. Lardi

B. Salzmann

FÜR DIE GEWERKSCHAFT UNIA

Zentralsekretariat

N. Lutz

V. Alleva

Region Wallis

B. Carron

S. Aymon

FÜR DIE INTERPROFESSIONELLE GEWERKSCHAFT SYNA

Zentralsekretariat

Regionalsekretariat Oberwallis

G. Schluep
M. Aversa

G.Casili

FÜR SCIV-LE SYNDICAT

M. Chalat

B. Tissières

Inhaltsverzeichnis

PRÄAMBEL	3
I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	4
Artikel 1 Betrieblicher Geltungsbereich	4
Artikel 2 Persönlicher Geltungsbereich	4
Artikel 3 Anschlussverträge	5
II. MATERIELLE BESTIMMUNGEN	5
Artikel 4 Beginn der bezahlten Arbeit	5
Artikel 5 Durchgehende Arbeit bei Hitzewellen	5
Artikel 6 Arbeitszeitkalender ²	6
Artikel 7 Arbeitszeitregister	6
Artikel 8 Arbeitsvertrag	6
Artikel 9 Ferien – Genereller Ferienanspruch	6
Artikel 10 Entschädigung von Ferien und Feiertagen	6
Artikel 11 Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug	7
Artikel 12 Lohnklassen	7
Artikel 13 Sonderfälle (Art. 45 LMV)	7
Artikel 14 Beförderung	8
Artikel 15 Bestimmung des Arbeitsortes	8
Artikel 16 Mittagessenentschädigung	8
Artikel 17 Auslagenersatz – Baustellen- und Pausenzulage	8
Artikel 18 Krankentaggeld-Versicherung	8
Artikel 19 Arbeitsfreie Tage	9
Artikel 20 Verbot der "Schwarzarbeit"	10
III. VOLLZUGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	10
Artikel 21 Paritätische Berufskommission: Bestellung und Aufgaben	11
Artikel 22 Berufliches Schiedsgericht: Bildung und Aufgaben	11
Artikel 23 Sanktionen	11
Artikel 24 Rechtsdomizil und Gerichtsstand	12
Artikel 25 Dauer des GAV und Veröffentlichung	12

