



GAV 2024-2025

**AVE
WBV
PS-SP**

**GESAMTARBEITSVERTRAG DES
BAUHAUPTGEWERBES DES KANTONS WALLIS
2024-2025**

GAV WALLIS

Gesamtarbeitsvertrag des Bauhauptgewerbes des Kantons Wallis 2024-2025

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 und bei der Anwendung ihrer Vereinbarungen und der Durchführung der gemeinsam geschaffenen sozialen Institutionen die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen,
- die gemeinsamen beruflichen Interessen zu fördern, wie :
 - Erlass und Durchführung zeitgemässer Submissionsunterlagen,
 - 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 unlauterer Konkurrenz 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
- Transport von und zu Baustellen. Ausgenommen sind Anlieferungen von industriell 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 abgesehen 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 ist nicht anwendbar auf
- 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 bzw. SBV sind, eine unterzeichnete Anschlussklärung an den GAV zu erwirken.

Artikel 4 Unbeschränkter Arbeitsfrieden

Für die ganze Dauer des GAV verpflichten sich die Vertragsparteien für sich selbst und für ihre Mitglieder, den unbeschränkten Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357a, Abs. 2 OR zu wahren. Infolgedessen ist jede störende Beeinflussung des normalen Arbeitsverlaufs durch Streik, Streikdrohung, Aufforderung zu Streiks und jeder passive Widerstand sowie jede Massregelung oder weitere Kampfmassnahmen wie Sperre oder Aussperrung untersagt.

II. MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Artikel 5 **Arbeitszeit**

- ¹ Die Jahresarbeitszeit ist die Brutto-Sollarbeitszeit im Kalenderjahr, während welcher der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hat.
- ² Teil der auszuführenden Brutto-Sollarbeitszeit sind Stunden, die in der Regel oder individuell nicht ausgeführt werden müssen, wie bezahlte Feiertage, Ferien und berechnete Absenzen im Sinne von Artikel 324a OR.
- ³ Die massgeblichen Jahres-Totalstunden betragen 2112 Stunden.
- ⁴ Für Feiertage, Ferien sowie individuelle Ausfalltage infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen Arbeitszeitkalender bzw. aufgrund des Arbeitszeitkalenders der Sozialpartner angerechnet.
- ⁵ Beim Eintritt oder Austritt eines Arbeitnehmers während des Jahres berechnet sich die Arbeitszeit pro rata gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen oder sektionalen Arbeitszeitkalender. Beschäftigten im Monatslohn werden beim Austritt die über dem Prorata-Anteil der Jahressollstunden gemäss Abs. 3 liegenden Stunden zusätzlich zum Grundlohn vergütet.

Artikel 6 **Beginn der bezahlten Arbeit**¹

- 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 7 **Durchgehende Arbeit bei Hitzewellen**¹

- 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.

¹Neu 2024

Artikel 8 Flexibilisierung der Arbeitszeit ¹

- ¹ Wenn folgende Bedingungen kumulativ erfüllt sind, kann von den Artikeln 25 und 26 LMV abgewichen werden:
- a. Während der gesamten Dauer des Vertragsverhältnisses wird ein ausgeglichener Monatslohn von 176 Stunden gewährleistet.
 - b. Im Arbeitszeitkalender des Unternehmens ist eine kontinuierliche und einheitliche tägliche Arbeitszeit von 8.1 Stunden eingetragen.
 - c. Die Reisezeit vom Sammelplatz zur Baustelle gehört in Abweichung von Artikel 23 Absatz 2 lit. a LMV zur Arbeitszeit, mit Ausnahme der ersten 30 Minuten.
 - d. Den Arbeitnehmern ist eine monatliche Abrechnung zu übermitteln, in der die geleisteten Bruttostunden [Baustellen, Reise, Ferien, Krankheit, Unfall...] im Einzelnen aufgeführt und die positiven oder negativen Stunden saldiert erwähnt werden.
- ² Bei Erfüllung der in Absatz 1 festgehaltenen Bedingungen sind folgende Abweichungen zulässig:
- a. Die kumulierten Minderstunden, die der Differenz zwischen der geleisteten Arbeitszeit und dem Arbeitszeitkalender des Unternehmens entsprechen, dürfen höchstens 50 Stunden betragen. Die kumulierten Überstunden dürfen 100 Stunden nicht überschreiten.
 - b. In Ausnahmefällen [klimatische Verhältnisse, Unterbruch der Baustelle, ...] kann die paritätische Berufskommission auf begründeten Antrag des Arbeitgebers für das Unternehmen oder für eine Baustelle Abweichungen in Bezug auf die in lit. a eingetragenen Höchstwerte bewilligen.
 - c. Die Minderstunden und höchstens 40 Überstunden können am 30. April auf die neue Periode übertragen werden.
 - d. Wenn es die Umstände erfordern [klimatische Verhältnisse, Unterbruch der Baustelle, ...], kann der Arbeitgeber die Arbeit auf bestimmten Baustellen verschieben. Nach Möglichkeit muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer 12 Stunden im Voraus informieren. Die von der Verschiebung betroffenen Arbeitnehmer stehen ihrem Arbeitgeber nicht zur Verfügung.
 - e. Für die 49. und 50. Arbeitsstunde pro Woche besteht Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 12.5 %. Der im LMV festgelegte Lohnzuschlag von 25 % ist nicht geschuldet.
- ³ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei einer Änderung der Methode wird eine Stundenabrechnung erstellt, die gemäss folgenden Grundsätzen geregelt wird:
- a) Die Überstunden werden zu 125 % vergütet.
 - b) Die Minderstunden gelten als geleistete Arbeit.

Artikel 9 Arbeitszeitkalender ²

- ¹ Der Arbeitszeitkalender dauert vom 1. Mai bis zum 30. April und ist auf die ersten fünf Tage der Woche verteilt. Er wird jedes Jahr spätestens Ende Januar von den Vertragsparteien festgelegt.
- ² Die Unternehmen, die ihren eigenen jährlichen Arbeitszeitkalender erstellen, müssen diesen bis Ende März festlegen und bis Mitte April der paritätischen Berufskommission unterbreiten.
- ³ Ohne schriftliche Zustimmung der paritätischen Berufskommission ist ausschliesslich der Arbeitszeitkalender der Sozialpartner massgebend.

¹ Neu

² Anpassung

Artikel 10 Wöchentliche Arbeitszeit

- ¹ Die wöchentliche Dauer der Arbeitszeit beträgt in der Regel
 - minimal 37.5 Wochenstunden
 - maximal 45 Wochenstunden.
- ² Wenn die durchschnittliche Arbeitszeit am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht ist, gehen die fehlenden und nicht nachgeholt Stunden zulasten des Arbeitgebers.
- ³ Die Bestimmungen des Artikels 8. ² bleiben vorbehalten.

Artikel 11 Ausgeglichener Lohn ²

Der ausgeglichene Lohn wird auf der Grundlage von 176 Stunden pro Monat berechnet.

Artikel 12 Arbeitszeitregister

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

Artikel 12b 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 13 Pausen

- ¹ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine im Stundenlohn bezahlte Pause von ¼ Std. pro Tag.
- ² Die Pause gilt nicht als Arbeitszeit; sie ist deshalb nicht in der Bruttoarbeitszeit inbegriffen, die in Artikel 5 Absatz 3 festgelegt ist.

² Anpassung

Artikel 14 Ferien – Genereller Ferienanspruch

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

Für Arbeitnehmer ab
vollendetem 20. Altersjahr
bis zum vollendeten 50. Altersjahr

Für Arbeitnehmer bis zum
vollendeten 20. Altersjahr
und ab zurückgelegtem 50. Altersjahr

5 Wochen [25 Tage]

6 Wochen [30 Tage]

Artikel 15 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 16 Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug ²

- 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 vertragsschliessenden Parteien vereinbaren, eine offizielle Schliessung der Baustellen von einer Woche im Jahr festzulegen.

Artikel 17 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, Waadt und Valais 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 benützen die einen Ausweis erfordern.
- ² Als Maschinisten der Klasse B gelten Arbeitnehmer die im Besitze eines definitiven Ausweises der Klasse M1 sind und vorwiegend Maschinen benützen 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 bestimmbar 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.

² Anpassung

- ⁶ Mineure, die im Besitze eines Sprengausweises „A“ und „B“ sind und als Sprengspezialisten arbeiten haben Anspruch auf Lohnklasse A. Mineure im Besitze des Sprengausweises „C“ und die als Sprengspezialisten arbeiten haben Anspruch auf die Lohnklasse Q.

Artikel 18¹ Sonderfälle [Artikel 45 LMV]

- ¹ Unter "psychisch" 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 42 Absatz 1 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 19¹ 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 höchstens 2 Jahre geltend gemacht werden. 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.
- ³ 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 20 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.
- ² Der übliche Arbeitsort kann auch die Baustelle sein, für welche der Arbeitnehmer angestellt worden ist. Dies jedoch unter der Bedingung, dass er an Ort und Stelle untergebracht wird und es sich um eine Langzeitbaustelle handelt. Die gesetzlichen Bestimmungen bleiben vorbehalten.

Artikel 21 Mittagessenentschädigung – Auslagenersatz von Reise- und Kilometerspesen

- ¹ Wenn die Baustelle mehr als 7 km vom in Art. 20 bestimmten Arbeitsort entfernt ist hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine in der Lohnvereinbarung festgelegte Entschädigung.
- ² Diese Entschädigung ist nicht geschuldet, wenn der Arbeitgeber zu seinen Lasten ein angemessenes, warmes und ausreichendes Essen liefert.
- ³ Im Falle grösserer Versetzungsdistanz, d.h. wenn der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hat jeden Abend an seinen Wohnort zurückzukehren, hat er Anspruch auf ein Zimmer und eine angemessene Verpflegung.
- ⁴ Wenn der Arbeitnehmer auf ausdrücklichen Befehl des Arbeitgebers seinen Privatwagen benützen muss hat er Anspruch auf eine in der Lohnvereinbarung festgelegte Entschädigung.
- ⁵ Im Falle grösserer Versetzungsdistanz, d.h. wenn der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hat jeden Abend an seinen Wohnort zurückzukehren, hat er einmal in der Woche Anspruch auf die Rückerstattung der effektiven Transportspesen.

¹ Neu

Artikel 22 Reisezeit : Entschädigung

- ¹ Die Reisezeit vom Arbeitsort zur Baustelle und zurück ist nicht Teil der jährlichen Arbeitsdauer gemäss Art. 5. Artikel 8 Absatz 1 lit. c bleibt vorbehalten.
- ² Die Reisezeit im Sinne von Abs. 1 wird bis 30 Minuten pro Tag nicht entschädigt.
- ³ Absatz 2 ist für LKW-, Bus- und andere Chauffeure nicht anwendbar.

Artikel 23 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, wenn der Versicherte die Schweiz verlässt, auch vorübergehend, oder nicht mehr in einem der beruflichen Krankenkasse angeschlossenen Unternehmen arbeitet.

Leistungen

- ¹ Die Unternehmen sind verpflichtet, die dem vorliegenden GAV unterstellten Arbeitnehmer kollektiv bei einer durch das KVG anerkannten Versicherung für ein Taggeld, welche 90 % 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 90 % des AHV-Lohnes entspricht. Folgt die medizinische Behandlung unmittelbar an eine Arbeitsunfähigkeit, für welche der Versicherte bereits die oben erwähnte Wartefrist erlitten hat, wird die Gesamtheit der verlorenen Stunden entschädigt.
- ⁴ Die aufgrund der saisonalen Arbeit auf Jahresende gekündigten Arbeitnehmer bleiben während 120 Tagen weiterhin in der Kollektivversicherung des Arbeitgebers versichert. Die Leistungen im Krankheitsfalle intervenieren subsidiär zu denjenigen der Arbeitslosenkasse.

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 ähnliche Entschädigungen wie die Versicherung gewähren, d.h. 90 % des Nettolohnes.
- ³ Die Prämie zulasten des Arbeitnehmers entspricht immer der Prämie für eine Wartefrist von 1 Tag, höchstens jedoch 50 % der effektiven Prämie (Art. 64 LMV).

Weiterführung der Versicherung (aufgehoben)

Artikel 24 Pflege- und Arzneimittelversicherung (aufgehoben)

Artikel 25 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 auf ausdrückliche Bewilligung vonseiten 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 haben,
 - 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 bei der paritätischen Berufskommission des Kantons Wallis, Rue de l'Avenir 11, 1950 Sitten spätestens 24 Stunden vor Arbeitsbeginn ein 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 vorzunehmenden 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 26 Verbot der « Schwarzarbeit »

- ¹ Während der Dauer des Arbeitsvertrags darf der Arbeitnehmer, um seine Treuepflicht einzuhalten, weder entgeltliche noch unentgeltliche Berufsarbeit ausführen und dies abgesehen davon, ob diese seinen Arbeitgeber konkurrenziert oder nicht.
- ² Die Arbeit für Eltern in direkter 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, welche entgeltliche oder unentgeltliche Schwarzarbeit ausführen lassen oder unterstützen, kann eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe im Sinne von Art. 29 erhoben werden.

III. VOLLZUGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 27 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 23. November 1998 festgehalten.

Artikel 28 Berufliches Schiedsgericht : Bildung und Aufgaben

- ¹ *Bildung des Schiedsgerichts:* Die Vertragsparteien des GAV ernennen ein berufliches Schiedsgericht. Dieses Schiedsgericht setzt sich aus einem Juristen als Obmann 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 Plenarversammlung und der Unterkommission;
 - 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. 29.

Artikel 29 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 Konventionalstrafe 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 Fr. 100'000.- und/oder mit einem Antrag² auf Ausschluss aus den ständigen Listen verfügt 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. 1
- ⁴ Die Kontroll- und Verfahrenskosten gehen zulasten der Fehlbaren. Diese betragen mindestens CHF 100.-.

² Anpassung

- 5 Bei einem Rückfall 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 von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen und dem Fehler Rechnung tragen. Die Höhe der Konventionalstrafe muss so bemessen werden, dass der fehlbare Arbeitgeber und die fehlbaren Arbeitnehmer von künftigen Vertragsverstössen abgehalten werden.

Artikel 30 Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Die Vertragsparteien des GAV anerkennen Sitten als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

Artikel 31 Dauer des GAV und Veröffentlichung

- 1 Der vorliegende GAV tritt am 1. Januar 2024 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2025 gültig. Er ergänzt und ersetzt den GAV vom 1. Januar 2017, gültig bis zum 31. Dezember 2019 und verlängert bis zum 31. Dezember 2023, sowie seine Zusatzvereinbarungen.
- 2 Wird die vorliegende Vereinbarung nicht von einer der Vertragsparteien im Namen ihrer Mitglieder sechs Monate vor der oben erwähnten Frist gekündigt, wird sie um ein Jahr und anschliessend von Jahr zu Jahr verlängert.
- 3 Die Gültigkeit und die Verlängerungen erfolgen unter ausdrücklichem Vorbehalt des Bestehens eines gültigen LMV. Die Ausserkraftsetzung des LMV zieht unverzüglich diejenige des GAV nach sich.
- 4 Der vorliegende GAV steht allen Interessenten am Sitz der Vertragsparteien sowie in den Büros der Unternehmen und in den Sekretariaten der Gewerkschaften UNIA, SYNA und SCIV zur Verfügung.

Sitten, Zürich, Lausanne und Martinach am 19. Dezember 2016, 13. Dezember 2017, 29. November 2018, 18. Dezember 2019, 5. Juni 2023 in 5 Originalexemplaren ausgestellt.

¹ Neue Artikel

² Anpassungen

FÜR DEN WALLISER BAUMEISTERVERBAND (WBV)

G. Reynard

S. Métrailler

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN BAUMEISTERVERBAND (SBV)

G.-L. Lardi

B. Salzmann

FÜR DIE GEWERKSCHAFT UNIA**Zentralsekretariat**

N. Lutz

V. Alleva

Walliser Sektionen

B. Carron

S. Aymon

M. Dremelj

FÜR DIE INTERPROFESSIONELLE GEWERKSCHAFT SYNA**Zentralsekretariat**

J. Tscherrig

Regionalsekretariat Oberwallis

Gl. Casili

FÜR SCIV-LE SYNDICAT**Regionalsekretariate****Martinach** F. Thurre**Monthey** P. Vejvara**Siders** M. Chalât**Sitten** B. Tissières

INHALTSVERZEICHNIS

PRÄAMBEL		3
Artikel 1	Betrieblicher Geltungsbereich	4
Artikel 2	Persönlicher Geltungsbereich.....	4
Artikel 3	Anschlussverträge.....	5
Artikel 4	Unbeschränkter Arbeitsfrieden	5
II. MATERIELLE BESTIMMUNGEN		6
Artikel 5	Arbeitszeit	6
Artikel 6	Beginn der bezahlten Arbeit ¹	6
Artikel 7	Durchgehende Arbeit bei Hitzewellen ¹	6
Artikel 8	Flexibilisierung der Arbeitszeit ¹	7
Artikel 9	Arbeitszeitkalender ²	7
Artikel 10	Wöchentliche Arbeitszeit.....	8
Artikel 11	Ausgeglichener Lohn ²	8
Artikel 12	Arbeitszeitregister	8
Artikel 12b	Arbeitsvertrag	8
Artikel 13	Pausen	8
Artikel 14	Ferien – Genereller Ferienanspruch.....	9
Artikel 15	Entschädigung von Ferien und Feiertagen	9
Artikel 16	Festlegung des Ferienzeitpunktes, Ferienbezug ²	9
Artikel 17	Lohnklassen	9
Artikel 18 ¹	Sonderfälle [Artikel 45 LMV]	10
Artikel 19 ¹	Beförderung.....	10
Artikel 20	Bestimmung des Arbeitsortes	10
Artikel 21	Mittagessenentschädigung – Auslagenersatz von Reise- und Kilometerspesen	10
Artikel 22	Reisezeit : Entschädigung	11
Artikel 23	Krankentaggeld-Versicherung.....	11
Artikel 24	Pflege- und Arzneimittelversicherung (aufgehoben).....	12
Artikel 25	Arbeitsfreie Tage	12
Artikel 26	Verbot der « Schwarzarbeit ».....	12
III. VOLLZUGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN		13
Artikel 27	Paritätische Berufskommission : Bestellung und Aufgaben	13
Artikel 28	Berufliches Schiedsgericht : Bildung und Aufgaben	13
Artikel 29	Sanktionen	13
Artikel 30	Rechtsdomizil und Gerichtsstand	14
Artikel 31	Dauer des GAV und Veröffentlichung	14

INDEX

A

Arbeitsfreie Tage · 12
 Abweichung - Bedingungen · 12
 Prinzip · 12
 Vorgehen · 12
 Zuschlag · 12
Arbeitsfrieden · 5
Arbeitsort
 Bestimmung · 10
Arbeitsvertrag · 8
Arbeitszeit · 6
 Arbeitszeitkalender · 7
 Flexibilisierung · 7
Arbeitszeitregister · 8
Ausgeglichener Lohn · 8

B

Beförderung · 10
Berufliches Schiedsgericht · 13

D

Dauer des GAV · 14

F

Ferien
 Anspruch · 9
 Entschädigung · 9
 Festlegung · 9
Flexibilisierung · 7

G

Geltungsbereich
 persönlicher Geltungsbereich · 4
Geltungsbereich
 betrieblicher Geltungsbereich · 4

H

Hitzewelle · 6

K

Krankentaggeld-Versicherung · 11
 Leistungen · 11
 Wartefrist · 11

L

Lohnklassen
 Chauffeure · 9
 Maschinisten · 9
 Mineure · 10
 Sonderfälle · 10

M

Mittagessen
 Entschädigung · 10

P

Paritätische Berufskommission · 13
Pausen · 8

R

Rechtsdomizil und Gerichtsstand · 14
Reisezeit
 Entschädigung · 11

S

Sanktionen · 13
Schwarzarbeit
 Begriff · 12