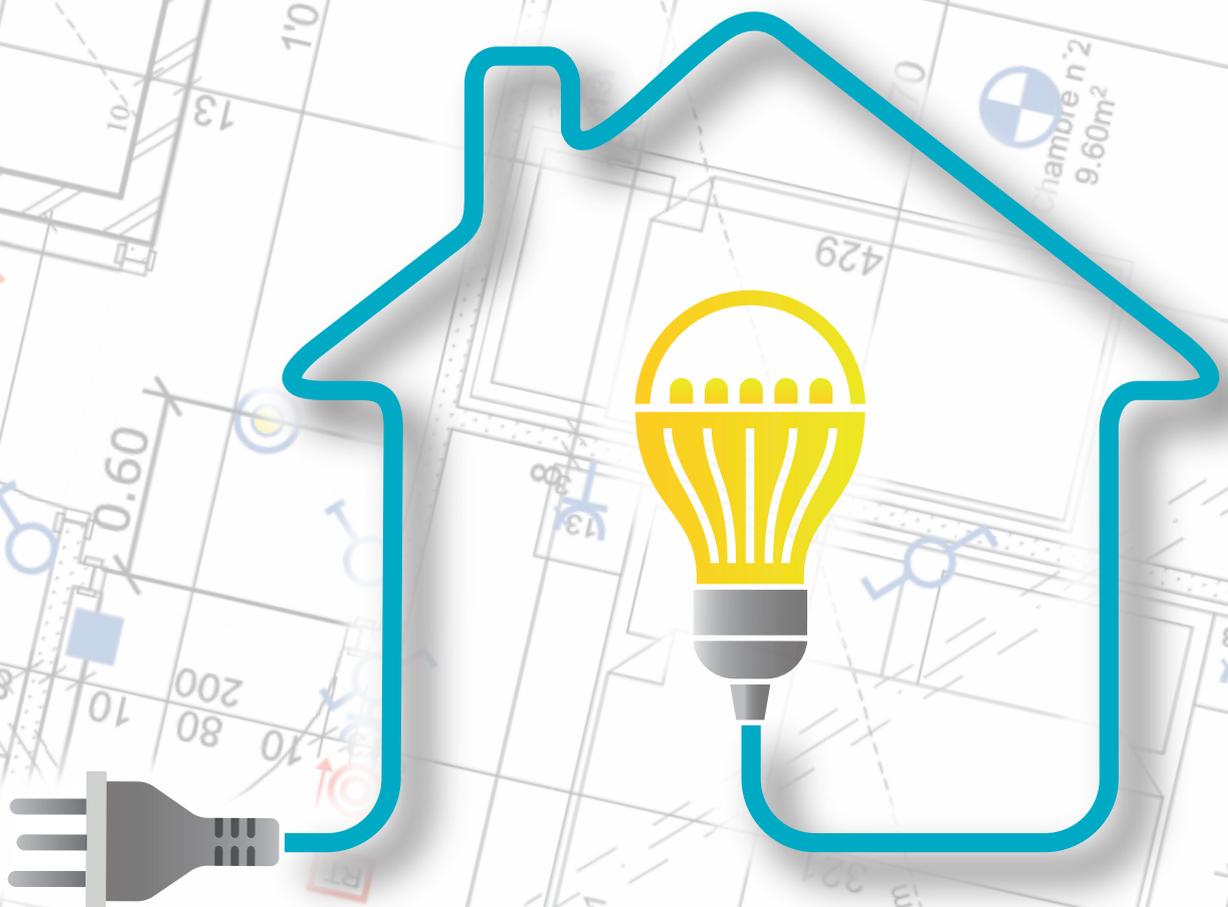


Gesamtarbeitsvertrag

für das
Elektrogewerbe
des Kantons Wallis



2018–2023

GESAMTARBEITSVERTRAG

2018 – 2023

FÜR DAS ELEKTROGEWERBE DES KANTONS WALLIS

zwischen

**dem WALLISER VERBAND DER ELEKTRO-
INSTALLATIONSFIRMEN (WVEI)**

einerseits und

**den SYNDICATS CHRÉTIENS INTERPROFESSIONNELS DU VALAIS
(SCIV / SYNA)**

sowie

der GEWERKSCHAFT UNIA

andererseits.

GESAMTARBEITSVERTRAG

I.	ZWECK UND GELTUNGSBEREICH.....	5
	Zweck	5
	Geltungsbereich	5
	Zusammenarbeit der Vertragsparteien	6
II.	ANSTELLUNG UND KÜNDIGUNG	6
	Probezeit – Kündigung des Arbeitsverhältnisses	6
	Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle	7
	Kündigungsbeschränkungen für den Arbeitgeber	7
	Kündigungsbeschränkungen für den Arbeitnehmer	8
III.	PFLICHTEN UND HAFTUNG VON ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER (ALLGEMEINE PFLICHTEN).....	8
	Pflichten und Haftung des Arbeitgebers	8
	Pflichten und Haftung des Arbeitnehmers	9
	Arbeitssicherheit	9
	Verbot unerlaubter Arbeit	10
IV.	ARBEITSZEIT	10
	Arbeitszeit.....	10
V.	BEZAHLTE FERIEN UND FEIERTAGE	11
	Ferien	11
	Bezahlte Feiertage	12
	Ferien- und Feiertagskasse	13
	Unbezahlte Feiertage	13
VI.	LOHNKLASSEN, MINDESTLÖHNE, ZUSCHLÄGE UND ZULAGEN BEI AUSWÄRTIGER ARBEIT	13
	Lohnklassen	13
	Löhne	14
	13. Monatslohn	15
	Überstundenzuschläge	15
	Zulagen bei auswärtiger Arbeit	15
	Lohnzahlung	16
VII.	FAMILIENZULAGEN UND ABSENZENENTSCHÄDIGUNGEN	16
	Familienzulagen	16
	Absenzenentschädigungen	17
VIII.	ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR MILITÄR-, ZIVILSCHUTZ- UND ZIVILEN ERSATZDIENST UND DIE AUSÜBUNG EINES ÖFFENTLICHEN AMTES	17
	Militärdienst	17
	Zivilschutzdienst und ziviler Ersatzdienst	17
	Ausübung eines öffentlichen Amtes	17
IX.	VERSICHERUNGEN.....	18
	Unfallversicherung	18
	Krankenversicherung	19
	Berufliche Vorsorge	20
	Berufliche Vorpensionierung	20

X.	SPEZIELLE ENTSCHÄDIGUNGEN	21
	Lohnfortzahlung bei Tod eines Arbeitnehmers	21
XI.	SONDERFÄLLE.....	21
	Bestimmungen betreffend Temporärbeschäftigung von Studenten.....	21
	Ins Ausland entsandte Arbeitnehmer.....	22
XII.	FRIEDENSPFLICHT UND GEMEINSAME DURCHFÜHRUNG DES GAV	22
	Friedenspflicht	22
	Gemeinsame Durchführung	23
	Beitritt Dritter zum GAV	23
XIII.	PARITÄTISCHE BERUFSSKOMMISSION.....	23
	Schaffung	23
	Organisation	24
	Aufgaben und Zuständigkeiten der PBK.....	24
	Aufgaben und Zuständigkeiten der engeren PBK	25
XIV.	BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN.....	26
	Schlichtungsverfahren	26
	Einhaltung des GAV und Streitigkeiten zwischen den Verbänden	26
XV.	GAV-VOLLZUGSKOSTEN- UND WEITERBILDUNGSBEITRÄGE KONVENTIONALSTRAFEN/ FINANZGARANTIE	26
	Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge.....	26
	Konventionalstrafen.....	27
	Finanzgarantie.....	28
XVI.	SCHLUSSBESTIMMUNGEN	28
	Änderungen des GAV.....	28
	Dauer des GAV	28
	Auslegung des GAV	29

LOHNABKOMMEN

I.	LÖHNE.....	31
	Mindestlöhne	31
	Indexierung.....	32
	Ausnahmen	32
II.	SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....	32
	Anschluss an den GAV.....	32
	Dauer.....	33
	Kündigung	33

	<i>Versicherungsplan für die berufliche Vorsorge des Elektrogewerbes im Kanton Wallis</i>	<i>35</i>
	<i>Alphabetisches Stichwortverzeichnis</i>	<i>37-39</i>

I. ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Art. 1

Zweck

Der Vertrag bezweckt die gemeinsame Förderung der Elektroinstallateure, der Montage-Elektriker, der Automaten und der Automatenmonteure durch die Regulierung der Arbeitsbedingungen, die Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens und eine dauerhafte und loyale Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Art. 2

Geltungsbereich

1. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachstehend GAV genannt) gilt für das gesamte Gebiet des Kantons Wallis.
2. Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber (Betriebe oder Betriebsteile) und ihre Arbeitnehmer – ungeachtet der Art ihrer Anstellung oder Entlohnung –, die
 - a) elektrische und/oder fernmelde-/kommunikationstechnische Anlagen installieren und/oder
 - b) andere Installationen ausführen, die dem Elektrizitätsgesetz sowie der Niederspannungs-Installationsverordnung unterstellt sind und/oder
 - c) die nachstehenden Tätigkeiten ausführen, welche mit elektrischen Installationen im Zusammenhang stehen:
 - Einzug elektrischer Kabel oder Glasfasern
 - Trassemontagen
 - Schlitzarbeiten
 - pneumatische und hydraulische Leitungen im MSR-Bereich
 - EDV-, IT- und Glasfaserinstallationen
 - Bau von Schaltanlagen
 - elektrischer Teil von Photovoltaik-Anlagen bis zum Niederspannungs-Einspeisepunkt
3. Der GAV gilt, was Entlohnung, Arbeitszeit und Vorpensionierung anbetrifft, ebenfalls für alle Personalverleih- und Temporärfirmen und deren Arbeitnehmer sowie für sämtliche ausländische Unternehmen und Arbeitnehmer, die im Kanton Wallis Arbeiten verrichten lassen oder ausführen.

4. Der GAV und das Lohnabkommen gelten ebenfalls für Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber, der seinen Sitz ausserhalb des Kantons hat, für die Ausführung von Arbeiten im Wallis beschäftigt werden.
5. Ebenso an die Einhaltung des GAV gebunden sind Betriebe aus anderen Branchen oder Privatpersonen, die für Drittpersonen regelmässig oder einmalig, die unter Punkt 2 genannten Berufsarbeiten ausführen.
6. Dem GAV hingegen nicht unterstellt sind Familienangehörige der Unternehmensführer, administratives und technisches Personal, Kaderleute (Meister- und/oder Ingenieurtitel) sowie Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung.
7. Ausgenommen vom GAV sind auch Inhaber eines eidgenössischen Fachausweises, insofern sie eine leitende Funktion ausüben.

Art. 3

Zusammenarbeit der Vertragsparteien

1. Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Zusammenarbeit im Hinblick auf eine gemeinsame Förderung der unter Art. 2 des Lohnabkommens genannten Berufe.
2. Sie erklären sich bereit, die Berufe zu fördern, unlauteren Wettbewerb und Preisdumping zu bekämpfen und mit allen Mitteln ein gesundes und leistungsfähiges Gewerbe zu erhalten. Sie verpflichten sich ferner die berufliche Aus- und Weiterbildung zu fördern zwecks Schaffung eines hohen allgemeinen Qualitäts- und Bildungsstandards in der Branche.
3. Im beidseitigen Einvernehmen können gemeinsame statistische Lohnerhebungen vorgenommen werden. Dabei sind die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichtet, der beauftragten Kommission wahrheitsgetreue und vollständige Angaben zu machen. Die Kommission kann die erhaltenen Auskünfte kontrollieren oder kontrollieren lassen.

II. ANSTELLUNG UND KÜNDIGUNG

Art. 4

Probezeit – Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Der erste Monat nach Aufnahme der Tätigkeit gilt als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit innerhalb einer Frist von sieben Kalendertagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.

2. Nach der Probezeit kann während des ersten Dienstjahres das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat aufgelöst werden, vom zweiten bis neunten Dienstjahr beträgt die Frist zwei, anschliessend drei Monate.
3. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Der Kündigende muss die Kündigung begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
4. Arbeitnehmer, die seit mindestens 10 Jahren im Unternehmen tätig und 55-jährig sind, haben eine Kündigungsfrist von 6 Monaten – vorausgesetzt das Unternehmen befindet sich nicht in einer wirtschaftlichen Lage, die es dazu zwingt, den normalen und festen Personalbestand um mehr als 10 % zu reduzieren.

Art. 5

Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

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

Art. 6

Kündigungsbeschränkungen für den Arbeitgeber

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) währenddem der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militär-, Zivilschutz- oder zivilen Ersatzdienst leistet sowie, sofern der Dienst mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
 - b) solange der Arbeitnehmer ein volles Taggeld von der obligatorischen Unfallversicherung oder von der Krankenversicherung erhält. Wenn der Arbeitnehmer nach Ausschöpfung der Versicherungsleistungen nicht in der Lage ist, seine Tätigkeit wieder aufzunehmen, so kann der Arbeitsvertrag unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen aufgelöst werden, sofern kein anderer Kündigungsschutz gemäss diesem Artikel vorliegt;
 - c) während 720 Tagen bei gekürztem Taggeld, das aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls ohne eigenes Verschulden und bei Vollzeitdienst im Betrieb (volle Arbeitszeit mit angepasstem Arbeitsrhythmus) entrichtet wird;
 - d) während der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;

- e) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt;
 - f) während 120 Tagen im 1. Dienstjahr, während 180 Tagen vom 2. bis 5. Dienstjahr, während 270 Tagen ab dem 6. Dienstjahr bei gekürztem Taggeld, das aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls ohne eigenes Verschulden und bei teilweiser Dienstbereitschaft im Betrieb (reduzierte Arbeitszeit) entrichtet wird.
2. Die Kündigung, die während einer der in Abs. 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
 3. Der Arbeitgeber kann den Bezug der Ferien während der Kündigungsfrist nicht verlangen, wenn die Kündigungsfrist weniger als drei Monate beträgt.

Art. 7

Kündigungsbeschränkungen für den Arbeitnehmer

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er ausüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Art. 6 angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.
2. Art. 6 Abs. 2 ist entsprechend anwendbar.

III. PFLICHTEN UND HAFTUNG VON ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER (ALLGEMEINE PFLICHTEN)

Art. 8

Pflichten und Haftung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet:

- a) den Arbeitnehmer korrekt zu behandeln, ihm bei der Arbeitszuweisung klare und genaue Angaben zu erteilen und die Aufträge mit Rücksicht auf seine beruflichen Fähigkeiten und seine Stellung im Betrieb zu verteilen;
- b) dem Arbeitnehmer das erforderliche Material, das geeignete Werkzeug und die notwendigen Unterlagen rechtzeitig und in gutem Zustand abzugeben. Das Werkzeug ist in einem Inventarverzeichnis anzuführen und muss unter Verschluss gehalten werden können;

- c) dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu bieten, innerhalb der ordentlichen Arbeitszeit Werkzeug und Arbeitsplatz instand zu halten und vom Arbeitnehmer gemeldete Schäden und Mängel am Werkzeug so rasch wie möglich zu beheben;
- d) eine Werkstattapotheke mit in gutem Zustand befindlichem Verbandmaterial zur Verfügung zu halten;
- e) alle erforderlichen Massnahmen zum Schutze der Arbeitnehmer zu ergreifen;
- f) bei unerlaubten Arbeitsabsenzen darf der Arbeitgeber entsprechende Lohnabzüge vornehmen;
- g) die Baustellenberichte jedes Arbeitnehmers für die Paritätische Berufskommission bereitzuhalten. In diesen Berichten sind folgende Informationen enthalten: Name des Arbeitnehmers, Bezeichnung der Baustelle, Ort, geleistete Arbeitsstunden.

Art. 9

1. Pflichten und Haftung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet:

- a) die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und fachgemäss auszuführen;
- b) die von ihm schlecht oder vorschriftswidrig ausgeführten Arbeiten auf eigene Kosten auszubessern, wenn eigenes Verschulden oder Nachlässigkeit vorliegen;
- c) die ihm anvertrauten Maschinen sowie Werkzeug und Material fachgerecht und sorgfältig zu behandeln und allfällige Schäden sofort dem Arbeitgeber zu melden;
- d) sich gegenüber allen, mit denen er berufsmässig in Kontakt kommt, korrekt und anständig zu verhalten und jedes Benehmen zu unterlassen, das den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Beschwerden geben könnte;
- e) Rauchen und Konsum von alkoholischen Getränken, Rauschmitteln und anderen illegalen Substanzen aus gesundheitlichen und sicherheitstechnischen Gründen während der Arbeitszeit zu unterlassen;
- f) bei Arbeitsverhinderung sofort den Arbeitgeber zu benachrichtigen;
- g) die Arbeitszeit strikt einzuhalten.

2. Arbeitssicherheit

- a) Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichten sich, sämtliche Vorschriften der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) zu befolgen.

- b) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alle vom Unternehmen vorgeschriebenen Sicherheitsvorschriften zu befolgen.
- c) Die Partei, welche die unter Abs. 2 aufgeführten Vorschriften missachtet, hat mit Sanktionen zu rechnen.

Art. 10

Verbot unerlaubter Arbeit

- 1. Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, in seiner Freizeit und während seiner Ferien für Drittpersonen entlohnte oder nicht-entlohnte Berufsarbeit zu leisten, wenn diese gegen die Interessen des Arbeitgebers verstösst.
- 2. Verstösst ein Arbeitnehmer wiederholt oder in schwerwiegendem Masse gegen das unter Abs. 1 beschriebene Verbot, so liefert er damit seinem Arbeitgeber, der ihn schriftlich verwarnt hat, einen wichtigen Grund, ihm fristlos zu kündigen.
- 3. Der Arbeitnehmer, der gegen das Verbot der unerlaubten Arbeit verstösst, wird in Anwendung von Art. 42 dieses GAV mit einer Busse bestraft. Die Busse wird vom Lohn abgezogen und der Betrag geht zu Gunsten des paritätischen Fonds.
- 4. Ein Arbeitgeber, der wissentlich unerlaubte Arbeiten ausführen lässt oder begünstigt, kann im Sinne von Art. 42 dieses GAV mit einer Busse bestraft werden.
- 5. 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.

IV. ARBEITSZEIT

Art. 11

Arbeitszeit

- 1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 ½ Stunden.
- 2. a) Die Arbeitszeit darf bei Stundenlohn um 5 Stunden pro Woche und bei Monatslohn um 7 Stunden pro Woche ohne Lohnzuschlag verlängert werden. Über diese Verlängerung hinaus ist ein Lohnzuschlag von 25 % geschuldet.

- b) Vollzeitbeschäftigte mit konstantem Monatslohn haben für die ersten 100 Überstunden im Jahr kein Anrecht auf einen Lohnzuschlag von 25 %. Diese Überstunden können vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zum normalen Lohnsatz bezahlt oder durch einen Urlaub gleicher Dauer ausgeglichen werden. Bei Stellenantritt im Laufe des Jahres oder bei Teilzeitarbeit werden die oben erwähnten Stunden pro rata temporis berechnet. Der Arbeitgeber muss ein Register mit der Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers führen. Der Stundensaldo wird monatlich auf dem Lohnausweis ausgewiesen.
3. Hingegen können Überstunden, die bis zum 31. Dezember nicht kompensiert worden sind, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer bis zum 30. April des Folgejahres bezahlt oder durch einen Urlaub gleicher Dauer ausgeglichen werden.
 4. Verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz oder dessen vorzeitiges Verlassen werden abgezogen.
 5. Die Morgenpause ist auf eine Viertelstunde beschränkt.
 6. Die Pause wird nicht bezahlt.
 7. In zwingenden Fällen kann die Paritätische Berufskommission den Firmen eine vorübergehende tägliche Arbeitszeitverkürzung gestatten, und zwar ohne Lohnausgleich. Gesuche dieser Art müssen mindestens 15 Tage im Voraus und schriftlich begründet an die Kommission gerichtet werden.

V. BEZAHLTE FERIEN UND FEIERTAGE

Art. 12

Ferien

1. Die Arbeitnehmer haben jährlich Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:
 - Ab dem vollendeten 20. Altersjahr bis zum 54. Altersjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 25 Arbeitstage bezahlte Ferien.
 - Ab dem 1. Januar des 55. Altersjahres hat er Anspruch auf 30 Arbeitstage bezahlte Ferien.
2. Die Arbeitnehmer, die in den, den „Beruflichen Sozialeinrichtungen (BSE)“ angeschlossenen Unternehmen arbeiten, werden nach folgender Tabelle entschädigt:
 - 5 Wochen bezahlte Ferien = Pauschalentschädigung von 11,30 % des Bruttogrundlohnes (effektive Arbeitsstunden)
 - 6 Wochen bezahlte Ferien = Pauschalentschädigung von 13,85 % des Bruttogrundlohnes (effektive Arbeitsstunden).

3. Für Arbeitnehmer aus anderen Unternehmen gelten folgende Regeln:
 - a) Eine Woche Ferien gibt Anspruch auf den Lohn, der einer normalen Arbeitswoche entspricht.
 - b) Kann der Arbeitnehmer im Laufe eines Dienstjahres während mehr als zwei Monaten nicht arbeiten, kann der Arbeitgeber die Ferienzeit um einen Zwölftel für den dritten Monat ständiger Absenz und die Folgenden vermindern. Die obligatorischen Wiederholungskurse gelten nicht als Unterbruch.
 - c) Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder austretende Arbeitnehmer erhalten für das Eintritts- bzw. Austrittsjahr Ferien im Verhältnis zur Dauer des Dienstverhältnisses im betreffenden Jahr.
 - d) Kündigt der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag, kann er seine Ferien während der Kündigungszeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers beziehen. Kündigt der Arbeitgeber den Vertrag, so darf der Arbeitnehmer seine restlichen Ferientage während der Kündigungszeit beziehen. Die Ferien, die während der Kündigungszeit nicht bezogen werden können, werden ausbezahlt.
4. In der Regel müssen die Ferien ohne Unterbruch im laufenden Kalenderjahr bezogen werden, spätestens aber im folgenden Jahr. Für alle Arbeitnehmer bedeutet dies mindestens zwei aufeinanderfolgende Wochen. Der Arbeitnehmer muss sich zeitig mit dem Arbeitgeber absprechen und das Datum der Ferien festlegen.
5. Arbeitslose Tage dürfen nicht in Ferientage umgewandelt werden.
6. Bezahlte Feiertage gelten nicht als Ferientage.

Art. 13

Bezahlte Feiertage

1. Für jeden der nachfolgenden Feiertage, insofern sie nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf seinen Lohn: Neujahr, Josefstag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis sowie der Weihnachtstag.
2. Arbeitnehmer, die in den, den „Beruflichen Sozialeinrichtungen (BSE)“ angeschlossenen, Betrieben arbeiten, haben Anspruch auf eine Pauschalentschädigung für Feiertage, die 3 % des Bruttogrundlohnes (effektiv gearbeitete Stunden) entspricht.
3. Für die Arbeitnehmer der anderen Unternehmen entspricht die Tagesentschädigung einem Lohn von 8,3 Stunden.

Art. 14

Ferien- und Feiertagskasse

1. Die angemessene Kompensation der Entschädigungen für Ferien und Feiertage obliegt der eigens zu diesem Zweck eingerichteten Ferienkasse mit Sitz in Sitten, bei der alle Unternehmen des Kantons Wallis abrechnen müssen.
2. Der Arbeitgeber überweist an diese Kasse jeden Monat einen durch die Kasse festgelegten und in Prozenten des Bruttogrundlohnes aller Arbeitnehmer ausgedrückten Betrag.
3. Für alles Übrige gilt das Kassenreglement, das die Anwendungsmodalitäten der vorliegenden Bestimmungen festhält.
4. In den Unternehmen, die nicht den Beruflichen Sozialeinrichtungen der Elektro-Installationsfirmen in Sitten angeschlossen sind, werden die Entschädigungen für Ferien und Feiertage vor den Ferien direkt vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ausbezahlt.

Art. 15

Unbezahlte Feiertage

Im gegenseitigen Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann der 1. Mai als ganz oder teilweise arbeitsfreier Tag gelten. Die deswegen ausgefallenen Stunden werden innert zwei Wochen nachgeholt.

VI. LOHNKLASSEN, MINDESTLÖHNE, ZUSCHLÄGE UND ZULAGEN BEI AUSWÄRTIGER ARBEIT

Art. 16

Lohnklassen

Die Arbeitnehmer werden in folgende Lohnkategorien eingeteilt:

Klasse 1: Mitarbeiter ohne Berufsabschluss in der Branche (Hilfselektriker)

Klasse 2: Montage-Elektriker EFZ / Automatikmonteur EFZ

Klasse 2a: Montage-Elektriker EFZ / Automatikmonteur EFZ mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung in der Branche (Ausbildung nicht miteingerechnet)

- Klasse 3: Elektroinstallateur EFZ / Automatiker EFZ
- Klasse 3a: Elektroinstallateur EFZ / Automatiker EFZ mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung in der Branche (Ausbildung nicht miteingerechnet)
- Klasse 4: Spezialist für Telekommunikation und MSR (Telematiker)
- Klasse 4a: Spezialist für Telekommunikation und MSR (Telematiker) mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung in der Branche (Ausbildung nicht miteingerechnet)
- Klasse 5: Elektro-Teamleiter
Elektroinstallateur EFZ mit Zertifikat Spezialmonteur oder erfolgreichem Abschluss der Prüfung zum Elektro-Teamleiter.
Drei Jahre praktische Erfahrung werden vorausgesetzt.

Art. 17

Löhne

1. Der Lohn wird vor Dienstantritt in gegenseitigem Einvernehmen vereinbart.
2. Jedes Jahr passen die Vertragsparteien die Reallöhne an und setzen die Mindestlöhne fest. Diese sind Gegenstand eines Lohnabkommens, das fester Bestandteil dieses GAV ist.
3. Jedes Unternehmen bestimmt im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern, welche Arbeitnehmer mit einem konstanten Monatslohn oder im Stundenlohn angestellt werden.

Die in Art. 11 Abs. 1 GAV erwähnten Arbeitsstunden müssen bei einer 100-Prozent-Anstellung geleistet werden. Wird Teilzeit oder nur während eines Teils des Jahres gearbeitet, werden die zu leistenden Arbeitsstunden pro rata temporis berechnet. Vorbehalten bleibt Art. 11 Abs. 7 GAV.

4. Weist ein Arbeitnehmer aus irgendeinem Grund ungenügende Leistungen auf oder ist er in eine nicht seinen beruflichen Fähigkeiten entsprechende Lohnklasse eingeteilt worden, so kann der Arbeitgeber bei der engeren Paritätischen Berufskommission einen Antrag auf Lohnsonderregelung stellen. Es ist nicht statthaft, sich auf den GAV zu berufen, um Einkommen auf die darin festgelegten Mindestlöhne herunterzusetzen.
5. Vorbehalten bleiben Fälle, in denen ein Arbeitnehmer ein Taggeld oder eine Rente einer Versicherung bezieht. In solchen Fällen einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Lohn. Eine solche Einigung muss der engeren Paritätischen Berufskommission unterbreitet werden.

Art. 18

13. Monatslohn

1. Am Ende des Jahres hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen 13. Monatslohn.
2. Der 13. Monatslohn entspricht 8,33 % des AHV-Lohns.
3. Der 13. Monatslohn gibt keinerlei Anspruch auf Zusatzleistungen des Arbeitgebers oder der Sozialkassen. Auf den 13. Monatslohn werden von den Sozialkassen keine Beiträge erhoben. Vorbehalten bleiben gesetzliche oder reglementarische Bestimmungen.
4. Der 13. Monatslohn wird spätestens Ende Januar des darauffolgenden Jahres ausgezahlt.

Art. 19

Überstundenzuschläge

1. Samstags- und Sonntagsarbeit ist untersagt.

Es dürfen nur in dringenden Fällen Abend-, Nacht- und Samstagsarbeit geleistet werden und nur auf Voranzeige an die engere Paritätische Berufskommission, die ermächtigt ist, eine Arbeiterlaubnis zu erteilen. Vorbehalten ist Artikel 19 ArG.

2. Als Überstunden gelten die Stunden, die zwischen 06:00 und 23:00 Uhr geleistet werden und die die in Art. 11 Abs. 1 des GAV festgelegte wöchentliche Arbeitszeit übersteigen.
3. Lohnzuschläge:
 - a) 25 % für Überstunden zwischen 06:00 und 23:00 Uhr;
 - b) 25 % für Überstundenabendarbeit an Werktagen zwischen 18:00 und 23:00 Uhr und unter Voraussetzung, dass die tägliche Arbeitszeit (8,3 Std.) oder die wöchentliche Arbeitszeit (41 ½ Std.) gemäss Art. 11 Abs. 1 des GAV nicht überschritten wird;
 - c) 50 % für Arbeit an Werktagen zwischen 23:00 und 06:00 Uhr sowie für Arbeit an Sonn- und Feiertagen.

Art. 20

Zulagen bei auswärtiger Arbeit

1. Benützt der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers sein eigenes Fahrrad, so erhält er dafür gemäss Vereinbarung eine Entschädigung von Fr. 16.– pro Monat.

2. Benützt der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers für Dienstfahrten sein Privatfahrzeug, so hat er Anrecht auf eine Vergütung von 65 Rappen pro Kilometer, wobei alle Spesen und Versicherungen in dieser Pauschale inbegriffen sind. Der Arbeiter ist angehalten, eine unbegrenzte Haftpflichtversicherung und eine Versicherung für Mitfahrer abzuschliessen. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist er gehalten, Arbeitnehmer und Material mitzuführen und sein Fahrzeug mit einem Gepäckträger auszurüsten. Benützt er ein motorisiertes Zweirad, hat er Anrecht auf eine Entschädigung von 30 Rappen pro Kilometer.
3. Liegt die Baustelle über 8 Kilometer von der Werkstatt oder vom Wohnort des Arbeitnehmers entfernt, so vergütet ihm der Arbeitgeber Fr. 18.– für eine warme Mahlzeit während der Mittagspause. Wenn der Arbeitnehmer auf die vom Arbeitgeber organisierte warme Mahlzeit ohne berechtigte Gründe verzichtet, ist ihm keine Entschädigung geschuldet. Die Fahrzeit ist zum normalen Lohntarif zu bezahlen, wobei für die Fahrzeit kein Lohnzuschlag zu bezahlen ist.
4. Muss der Arbeitnehmer auswärts übernachten, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm angemessene Verpflegung und Unterkunft zu bezahlen und zwar auch für Sonn- und Feiertage.
5. Der Arbeitnehmer kann jeden zweiten Sonntag auf Kosten des Arbeitgebers nach Hause fahren; die Rückfahrt zum Arbeitsplatz gilt dabei als Arbeitszeit.
6. Bei aussergewöhnlichen Bedingungen, wie etwa der Arbeit in Ortschaften mit hohen Pensionspreisen, in Fremdenverkehrsorten usw. können besondere Abmachungen getroffen werden.

Art. 21

Lohnzahlung

Der Lohn wird dem Arbeitnehmer spätestens am 5. Werktag nach Monatsende auf ein Lohnkonto überwiesen; eine detaillierte Abrechnung ist beizulegen. Der Arbeitnehmer hat den Betrag auf seine Richtigkeit hin zu prüfen. Liegen Unstimmigkeiten vor, hat er den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich zu benachrichtigen.

VII. FAMILIENZULAGEN UND ABSENZENENTSCHÄDIGUNGEN

Art. 22

Familienzulagen

Jeder Arbeitnehmer, der dem vorliegenden Vertrag unterstellt ist, erhält Familienzulagen gemäss dem einschlägigen kantonalen Gesetz und den Kassenreglementen.

Art. 23

Absenzenentschädigungen

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende Absenzenentschädigungen in der Höhe des Erwerbsausfalls:
 - a) zwei Tagesentschädigungen bei eigener Heirat;
 - b) vier Tagesentschädigungen bei der Geburt eines Kindes;
 - c) drei Tagesentschädigungen bei Tod des Ehepartners, eines Kindes, der Geschwister, der Eltern oder der Schwiegereltern;
 - d) eine Tagesentschädigung bei Tod der Grosseltern, eines Schwiegersohnes oder einer Schwiegertochter;
 - e) aufgehoben;
 - f) eine Tagesentschädigung für den Orientierungs- und den Rekrutierungstag der Armee;
 - g) eine Tagesentschädigung bei Wohnungswechsel, jedoch höchstens einmal pro Kalenderjahr.
2. Die Tagesentschädigung entspricht dem Lohn für 8,3 Stunden.
3. Die Absenzenentschädigungen werden dem Arbeitnehmer bei Vorweisung eines Beleges (Heiratsurkunde, Geburtsschein, Todesschein usw.) ausgerichtet. Diese Entschädigungen werden von den anerkannten Sozialkassen gemäss Kassenreglement ausbezahlt.

VIII. ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR MILITÄR-, ZIVILSCHUTZ- UND ZIVILEN ERSATZDIENST UND DIE AUSÜBUNG EINES ÖFFENTLICHEN AMTES

Art. 24

Militärdienst

Zivilschutzdienst und ziviler Ersatzdienst

Ausübung eines öffentlichen Amtes

1. Sofern das Arbeitsverhältnis seit mehr als drei Monaten besteht oder auf mehr als drei Monate abgeschlossen wurde, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Entschädigungen:

- | | | | |
|----|---|-------|-------------|
| a) | während der Rekrutenschule als Rekrut: | | |
| | - Ledige ohne Unterstützungspflicht | 50 % | des Lohnes |
| | - Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht | 80 % | des Lohnes |
| b) | während anderer obligatorischer Militärdienstperioden bis zu 30 Tagen | 100 % | des Lohnes |
| c) | während anderer länger dauernder Militärdienstleistungen ab dem 31. Tag | | |
| | - Ledige ohne Unterstützungspflicht | 50 % | des Lohnes |
| | - Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht | 80 % | des Lohnes. |
2. Der Zivilschutzdienst und der zivile Ersatzdienst sind dem Militärdienst gleichgesetzt.
 3. Der Arbeitnehmer hat bei Arbeitsverhinderung infolge Ausübung eines öffentlichen Amtes Anrecht auf Entschädigung für den Lohnausfall. Diese Entschädigung wird aber nur auf eine beschränkte Dauer von höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr unter Abzug allfälliger Sitzungsgelder und Entschädigungen für diese Tätigkeit ausgerichtet. Vorbehalten bleiben weiterreichende Verpflichtungen des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR.
 4. Diese Entschädigungen werden von den anerkannten Sozialkassen gemäss den in den Kassenreglementen enthaltenen Bestimmungen übernommen.

IX. VERSICHERUNGEN

Art. 25

Unfallversicherung

1. Jeder Arbeitnehmer ist gemäss den Bestimmungen der einschlägigen Bundesgesetzgebung (UVG) zu versichern.
2. Der Arbeitnehmer übernimmt die Prämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung.
3. Wird ein Unfall oder eine Berufskrankheit von der SUVA anerkannt, so hat der Arbeitnehmer für den Unfalltag und die beiden darauffolgenden Tage Anspruch auf 80 % des ausgefallenen Lohnes. Vorbehalten bleiben gleichwertige oder weiterreichende Bestimmungen der Reglemente der unter Art. 29 des GAV aufgeführten Sozialkassen.

Art. 26

Krankenversicherung

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer in einer Kollektivversicherung für ein Taggeld im Falle von krankheitsbedingter Abwesenheit zu versichern. Mit dem Einverständnis der Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber diese für die Krankenpflegeversicherung bei der beruflichen Kasse anschliessen.
2. Die Bedingungen der Taggeldversicherung müssen den nachfolgenden Voraussetzungen entsprechen:
 - Versicherungsbeginn am Tag, an dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit aufnimmt oder hätte aufnehmen sollen.
 - Für jede Absenz, die zwei Tage überschreitet, hat der Arbeitnehmer ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.
 - Die beiden ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit werden nicht entschädigt.
 - Der Arbeitgeber kann eine Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub bis zum 30. Tag abschliessen. Während der Wartezeit hat er ab dem 1. Tag 80 % des Lohnes zu entrichten.
 - Die Taggelder müssen für eine oder mehrere Krankheiten während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen entrichtet werden.
 - Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird während 720 Tagen ein proportional reduziertes Taggeld ausgerichtet. Der Versicherungsschutz wird für die verbleibende Arbeitsfähigkeit aufrechterhalten.
 - 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 verlängern sich entsprechend der Kürzung.
 - Das Taggeld entspricht 80 % des entgangenen Bruttolohnes. Es wird auf der Grundlage des durchschnittlichen Stundenlohnes ermittelt, der während den 12 Arbeitswochen vor der Krankheit erzielt wurde, ausgehend von der normalen Arbeitszeit gemäss GAV.
 - Wenn ein Versicherter aus der Kollektivversicherung austreten muss, hat er innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab Erhalt der schriftlichen Benachrichtigung durch die Kasse die Möglichkeit, in die Einzelversicherung überzutreten.
3. Die Leistungen der Taggeldversicherung gelten als Lohnzahlung im Sinne von Art. 324a und 324b OR.

4. Die Bedingungen der Krankenpflegeversicherung müssen im Einklang mit den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG) stehen und die Zusatzleistungen enthalten, die im unter Abs. 7 vorgesehenen Reglement enthalten sind.
 - Die Zusatzleistungen werden auch bei Unfall gewährt;
 - Der Arbeitnehmer, der aus einem dem Kollektivvertrag angeschlossenen Betrieb ausscheidet, kann so lange bei der beruflichen Versicherung angeschlossenen bleiben, wie er die Leistungen einer Sozialversicherung bezieht und er nicht bei einer anderen Krankenversicherung angeschlossenen ist.
5. Der Arbeitgeber kann nicht zu Verantwortung gezogen werden, wenn die Leistungen des im unter Abs. 7 eingeführten Reglements einem Arbeitnehmer nicht gewährt werden, der eigens beschlossen hat, der beruflichen Krankenversicherung nicht beizutreten.
6. Der Arbeitgeber überweist die vollen Prämien an die berufliche Krankenversicherung. Die Prämie für die Krankenpflegeversicherung ist vollständig durch den Arbeitnehmer zu übernehmen. Was die Prämie für die Taggeldversicherung betrifft, übernimmt der Arbeitnehmer einen Drittel, der Arbeitgeber zwei Drittel. Die Prämie der Arbeitnehmer wird jeden Monat vom Lohn abgezogen.
7. Die Anwendungsmodalitäten der vorangehenden Bestimmungen werden in einem Reglement, das integraler Bestandteil des GAV ist, eingehend geregelt.

Art. 27

Berufliche Vorsorge

Sämtliche diesem GAV unterstellten Arbeitnehmer müssen einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sein, deren Leistungen gleichwertig oder höher sind als jene der beruflichen Vorsorgekasse.

Art. 28

Berufliche Vorpensionierung

1. Alle Arbeitnehmer, die in Walliser Unternehmen angestellt sind, müssen einer Vorpensionierungskasse angeschlossen sein, deren Leistungen gleich oder höher sind als jene der beruflichen Vorpensionierungskasse (RETAVAL) und die Gegenstand eines separaten Abkommens sind.
2. Der Beitrag wird hälftig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt. Er wird in Prozenten des AHV-pflichtigen Lohnes ausgedrückt.

3. Das Vorpensionierungssystem privater Stiftungen muss auf dem Solidaritätsprinzip zwischen den verschiedenen Altersklassen aufgebaut sein. Gemäss diesem Prinzip bezahlt ein älterer Versicherter nicht mehr für seine gesamte berufliche Vorpensionierung als ein junger.
4. Wenn der Beitrag an eine private Vorpensionierungseinrichtung höher ist als der ordentliche Beitrag an die Vorpensionierungskasse RETAVAL, darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als die Hälfte der ordentlichen RETAVAL-Prämie vom Lohn abgezogen werden.
5. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmer bei einer beruflichen Vorpensionierungskasse anzumelden. Die Meldung hat am 1. Arbeitstag, bei Meldung des ersten Lohns oder spätestens am Ende des laufenden Monats zu erfolgen.

X. SPEZIELLE ENTSCHÄDIGUNGEN

Art. 29

Lohnfortzahlung bei Tod eines Arbeitnehmers

1. Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.
2. Der Arbeitgeber muss den Lohn für den Monat zahlen, in dem der Todesfall eingetreten ist. Wenn das Arbeitsverhältnis zudem mehr als fünf Jahre gedauert hat, zahlt der Arbeitgeber einen zusätzlichen Monat.
Hinterlässt der Arbeitnehmer einen Ehepartner oder minderjährige Kinder oder weitere Personen, denen gegenüber er unterhaltspflichtig war, zahlt der Arbeitgeber zusätzlich zum Monat des Hinschieds das Gehalt für zwei weitere Monate.
3. Die erwähnte Entschädigung wird von den anerkannten Sozialkassen gemäss den in deren Reglementen festgehaltenen Bestimmungen übernommen.

XI. SONDERFÄLLE

Art. 30

Bestimmungen betreffend Temporärbeschäftigung von Studenten

1. Für die Löhne der Studenten, die während der Schulferien für eine Dauer von höchstens zwei Monaten als Arbeitnehmer beschäftigt werden, besteht keine Beitragspflicht an die Ferien- und Feiertagskasse, die Militärkasse, an die Krankenversicherung sowie an die Pensionskasse und die Vorpensionierungskasse. Sie unterstehen auch nicht den Beiträgen gemäss Art. 41.

2. Die von diesen Ausnahmen betroffenen Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Leistungen der unter Abs. 1 erwähnten Kassen und Versicherungen.
3. Der Lohn wird zwischen den Parteien vereinbart.
4. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge.

Art. 31

Ins Ausland entsandte Arbeitnehmer

1. Um den besonderen Umständen Rechnung zu tragen, die sich aus einer Anstellung im Ausland ergeben, können die Betriebe und die Arbeitnehmer durch schriftliche Abmachung von den Bestimmungen des GAV abweichen, insbesondere was die Arbeitszeit und die Bezahlung von Überstunden betrifft, unter der Voraussetzung, dass die lokalen Mindest-Arbeitsbedingungen eingehalten werden.
2. Der Vertrag darf kein Recht der Arbeitnehmer auf dem Gebiet der Sozialversicherungen verletzen.
3. Falls sich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezüglich von diesem Vertrag abweichender Klauseln Streitigkeiten ergeben sollten, tritt die Paritätische Berufskommission als Einigungs- und Schiedsgerichtsinstanz auf.

XII. FRIEDENSPFLICHT UND GEMEINSAME DURCHFÜHRUNG DES GAV

Art. 32

Friedenspflicht

1. Die vertragschliessenden Verbände, Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichten sich zur absoluten Friedenspflicht. Sie verzichten demnach auf jegliche Kampfmassnahmen wie Streiks, Aussperrungen, usw.
2. Ferner verpflichten sich die vertragschliessenden Verbände, während der Geltungsdauer des GAV und während drei Monaten nach dessen Ablauf jegliche Pressepolemik über die Vertragsverhandlungen oder über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu unterlassen.

Art. 33

Gemeinsame Durchführung

Gemäss Art. 357b OR können die Vertragsparteien von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Einhaltung dieses GAV verlangen. Die Paritätische Berufskommission wird beauftragt, diesem Recht Geltung zu verschaffen. Letztere kann dafür ausdrücklich ermächtigten Drittpersonen die Kompetenz übertragen, vor Ort die Anwendung dieses GAV zu kontrollieren. Die Paritätische Berufskommission sorgt für die Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV bei den zuständigen Stellen.

Art. 34

Beitritt Dritter zum GAV

Den vertragschliessenden Verbänden nicht angehörende Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich dem GAV (gemäss Artikel 356b OR) mittels Unterzeichnung einer Beitrittserklärung zum GAV anschliessen. Damit verpflichten sie sich notabene zur Entrichtung der Beiträge. Die zwischen den Vertragsparteien getroffenen Vereinbarungen sowie die Beschlüsse der Paritätischen Berufskommission werden ihnen dann schriftlich weitergeleitet und sind für sie in der Folge verbindlich.

XIII. PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION

Art. 35

Schaffung

1. Die Paritätische Berufskommission (nachfolgend PBK genannt) setzt sich aus je vier Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen.
2. Die PBK wählt jedes Jahr aus ihrer Mitte einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten. Ist der Präsident ein Arbeitgeber, muss der Vizepräsident ein Arbeitnehmer sein und umgekehrt.
3. Das Sekretariat der PBK wird vom Bureau des Métiers geführt.
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 engere PBK, die sich aus zwei Vertretern der Arbeitgeber und zwei Vertretern der Arbeitnehmer (Art. 38) sowie dem Sekretär der PBK (beratende Stimme), zusammensetzt.

Art. 36

Organisation

1. In der Regel tritt die PBK einmal jährlich zusammen sowie jedes Mal, wenn einer der vertragschliessenden Verbände dazu einen schriftlich begründeten Antrag an den Präsidenten richtet. Die Sitzungen sind innert nützlicher Frist einzuberufen. In dringenden Fällen kann die Einberufung telefonisch, per Fax oder E-Mail erfolgen.
2. Die Sekretäre der Vertragsparteien, die aber nicht Kommissionsmitglieder sind, können den Sitzungen der PBK beiwohnen. Sie haben beratende Stimme. Sie können ein Kommissionsmitglied vertreten, das an der Teilnahme verhindert ist oder das in einer Angelegenheit, die in den Zuständigkeitsbereich der Kommission fällt, gleichzeitig Richter und Partei ist.
3. Die PBK ist beschlussfähig, wenn von jeder Partei (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) mindestens drei Vertreter anwesend sind. Damit die Beschlüsse Gültigkeit haben, müssen sie mit Stimmenmehrheit gefasst werden. Jedes Mitglied hat eine Stimme. Der Sekretär hat eine beratende Stimme. Bei Stimmengleichheit wird der Diskussionsgegenstand für die nächste Kommissionssitzung erneut auf die Traktandenliste gesetzt oder gestrichen. Die Kommissionsmitglieder sind verpflichtet, über sämtliche Angelegenheiten, über die sie bei der Ausübung ihres Amtes Kenntnis erhalten, Stillschweigen zu bewahren.
4. Die Ausgaben der PBK werden durch die Vollzugskostenbeiträge (Art. 41) und durch die Konventionalstrafen (Art. 42) gedeckt.
5. Die Sekretariatsarbeiten der PBK werden durch den Sekretär besorgt. Der Sekretär lädt im Einvernehmen mit dem Präsidenten zu den Kommissionssitzungen ein. Es obliegen ihm die Abfassung von Berichten sowie die Erledigung der Korrespondenz gemäss den Kommissionsbeschlüssen.
6. Der Sekretär führt über die Verhandlungen ein Protokoll, das von ihm und dem Präsidenten zu unterzeichnen ist. Das Protokoll ist sowohl den Kommissionsmitgliedern als auch den vertragschliessenden Verbänden zuzustellen.

Art. 37

Aufgaben und Zuständigkeiten der PBK

Der PBK obliegen folgende Aufgaben:

- a) sie überwacht die Anwendung der GAV-Bestimmungen und kann zu diesem Zweck Kontrollen durchführen lassen;
- b) sie fordert den Arbeitgeber auf, geschuldete Leistungen unverzüglich zu erbringen und nicht zugestandene bezahlte Ferientage zu gewähren;
- c) sie verwaltet den paritätischen Fonds;

- d) sie stellt sicher, dass die Revision der Jahresrechnung von Vertretern der Arbeitnehmer durchgeführt wird, solange die Verwaltung der Kasse durch den Arbeitgeberverband erfolgt;
- e) sie überwacht die auf der Basis des GAV geschaffenen Sozialeinrichtungen;
- f) sie zieht die GAV-Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 41) ein und verwaltet sie;
- g) sie verhängt Sanktionen und Konventionalstrafen (Art. 42), zieht diese ein – notfalls auch auf gerichtlichem Weg – und ist zuständig für deren Verwaltung;
- h) sie tritt als Schlichtungsstelle bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf;
- i) sie fördert die berufliche Ausbildung und finanziert Weiterbildungskurse;
- j) sie ergreift alle zur Verteidigung der Berufsinteressen notwendigen Massnahmen;
- k) sie ist zuständig für die Bewilligungen im Sinne von Art. 11, 17 und 19 des GAV.

Der Arbeitgeber unterstützt die Mandatsausübung der Kommissionsmitglieder und gewährt die dafür notwendigen freien Tage. Den Arbeitnehmervertretern darf wegen ihrer Tätigkeit in der PBK weder gekündigt, noch dürfen sie in sonst einer Art und Weise benachteiligt werden.

Art. 38

Aufgaben und Zuständigkeiten der engeren PBK

Die PBK kann einen Teil ihrer Kompetenzen an die engere PBK übertragen, darunter:

- a) die Beilegung von Einzel- und Kollektivstreitigkeiten in einem Betrieb
 - durch Schlichtungsversuche
 - durch Beschlussfassung in erster Instanz
- b) die Durchführung von Kontrollen in den dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Betrieben
- c) die Erledigung von Aufgaben gemäss Art. 11, 17, 19 und 33 des GAV.

XIV. BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN

Art. 39

Schlichtungsverfahren

1. Sämtliche Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezüglich der Arbeitsbedingungen im Allgemeinen und der Anwendung dieses GAV im Speziellen, die nicht zwischen den Betroffenen beigelegt werden können, werden der engeren PBK unterbreitet. Diese fordert sie zur Unterzeichnung einer Schiedsklausel auf und versucht selber oder mittels einer Delegation eine Einigung herbeizuführen.
2. Scheitern die Einigungsbemühungen, benachrichtigt die engere PBK die Parteien schriftlich und fordert sie auf, den Fall dem zuständigen Amt zu unterbreiten.

Art. 40

Einhaltung des GAV und Streitigkeiten zwischen den Verbänden

1. Die vertragschliessenden Verbände gehen für sich, ihre Sektionen und ihre Mitglieder die Verpflichtung ein, die Bestimmungen des GAV einzuhalten und einhalten zu lassen.
2. Allfällige Streitigkeiten zwischen den Verbänden bezüglich des GAV werden dem kantonalen Einigungsamt unterbreitet.

XV. GAV-VOLLZUGSKOSTEN- UND WEITERBILDUNGSBEITRÄGE KONVENTIONALSTRAFEN/ FINANZGARANTIE

Art. 41

Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge

1. Von jedem Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird folgender jährlicher Beitrag an die GAV-Vollzugs- und Weiterbildungskosten erhoben:
 - a) Arbeitgeber: Fr. 150.– + 0,5 % der im Vorjahr ausbezahlten Lohnsumme, jedoch höchstens Fr. 3'000.–
 - b) Arbeitnehmer: 0,8 % des AHV-Lohnes
2. aufgehoben

3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Beitrag jeweils bis spätestens am 30. Juni des laufenden Jahres zu entrichten. Die Arbeitnehmerbeiträge werden direkt vom Lohn abgezogen und an den paritätischen Fonds überwiesen.
4. Die Beiträge werden wie folgt verwendet:
 - a) so weit wie nötig zur Deckung der Kosten des Vollzugs dieses GAV;
 - b) dann zur beruflichen Weiterbildung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wobei Nicht-Mitglieder gleich behandelt werden müssen wie die Mitglieder der Vertragsverbände. Die PBK erstellt ein Ausführungsreglement für den paritätischen Fonds.
5. Die Kasse der PBK wird vom Bureau des Métiers in Sitten geführt. Dieser unterbreitet der PBK jährlich einen Finanzbericht.

Art. 42

Konventionalstrafen

1. Jeder Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der den GAV verletzt, kann mit einer Busse belegt werden, die für den Arbeitnehmer bis zu Fr. 10'000.– betragen und sich für den Arbeitgeber bis auf den Betrag der geschuldeten Leistungen belaufen kann.
2.
 - a) Bei einer Verletzung des Samstagsarbeitsverbots kann der Arbeitgeber mit einer Busse von Fr. 500.– pro Arbeitnehmer belegt werden.
 - b) Bei Ausführung unerlaubter Arbeiten oder bei Vorliegen eines unlauteren Wettbewerbs kann der Arbeitnehmer mit einer Busse von Fr. 1'000.– bestraft werden.
 - c) Lässt ein Arbeitgeber widerrechtlich Arbeiten ausführen, kann er ebenfalls mit einer sich pro Arbeitnehmer summierenden Busse von Fr. 1'000.– belegt werden.

Im Wiederholungsfall können diese Bussen verdoppelt werden.

3. Die Bussen und die Verfahrenskosten sind innerhalb von 30 Tagen ab Zustellung des Bussbescheids zu bezahlen. Der Ertrag aus den Bussgeldern dient zur Deckung der Vollzugskosten des GAV. Ein allfälliger Überschuss wird für die berufliche Weiterbildung verwendet.

Art. 43

Finanzgarantie

1. Um eine Finanzierung von allfälligen Konventionalstrafen, Leistungsnachträgen aufgrund von zu niedrigen Löhnen im Vergleich zu den vertraglichen Mindesteinkommen und aufgrund nicht geleisteter Sozialbeiträge sowie ausstehender Kontroll- und Verwaltungskosten im Zusammenhang mit dem GAV sicherzustellen, kann von jedem Unternehmen oder jeder Unternehmensabteilung, die dem GAV unterstellt ist, die Hinterlegung einer Kautions von Fr. 10 000.– verlangt werden.
2. Diese Kautions wird vom Unternehmen hinterlegt und von einer Schweizer Bank, einer Schweizer Versicherung oder einem von den GAV-Unterzeichnerparteien eingerichteten Schweizer Berufsfonds gedeckt.
3. Sind die Umstände, die zu der Hinterlegung der Kautions geführt haben, 18 Monate nach deren Hinterlegung nicht mehr gegeben, fällt die Kautions zurück an das Unternehmen.

XVI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 44

Änderungen des GAV

Die vertragschliessenden Verbände behalten sich das Recht vor, während der Geltungsdauer des GAV Änderungen vorzunehmen oder Nachträge hinzuzufügen. Sämtliche von beiden Vertragsparteien gutgeheissene Zusätze und Änderungen werden automatisch in den GAV integriert und gelten sowohl für die Mitglieder der Unterzeichnerverbände als auch für die dem GAV einzeln angeschlossenen Betriebe. Die Vertragsänderungen können für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Art. 45

Dauer des GAV

1. Die vorliegenden Änderungen treten auf den 1. Januar 2018 in Kraft und der GAV wird bis zum 31. Mai 2023 verlängert.
2. Die Vertragsparteien können das Lohnabkommen per eingeschriebenen Brief und unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten auf den 31. Dezember eines jeden Jahres kündigen, erstmals am 30. September 2022. Im Falle einer Allgemeinverbindlicherklärung des GAV sprechen sich die Parteien ab, damit die Kündigung erst am Ende der Gültigkeit der Allgemeinverbindlicherklärung wirksam wird.

Art. 46

Auslegung des GAV

1. Im Zweifelsfall gilt das französische Original.
2. Aus Gründen der besseren Verständlichkeit und Lesbarkeit wird im vorliegenden Dokument ausschliesslich die männliche Form verwendet, die weibliche Form ist darin gleichbedeutend eingeschlossen.

Sitten, 7. Dezember 2017

DIE VERTRAGSPARTEIEN

Walliser Verband der Elektro-Installationsfirmen (WVEI)

Der Präsident:

Thierry Salamin

Die Sekretärin:

Yvonne Felley

Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV / Syna)

Die Präsidentin:

Carole Furrer

Der Branchensekretär:

François Thurre

Die Regionalsekretäre:

Jean-Michel Mounir

Pierre Vejvara

Laurent Mabillard

Johan Tscherrig (Syna)

Juri Theler (Syna)

UNIA – die Gewerkschaft

Der Regionalsekretär:

Jeanny Morard

Die Sektionssekretäre:

Blaise Carron

Serge Aymon

Marcos De Martin

LOHNABKOMMEN

In Anwendung von Art. 17 des Gesamtarbeitsvertrages für das Elektrogewerbe im Kanton Wallis vom 1. Januar 2018 (nachstehend GAV) sind die vertragschliessenden Parteien über nachfolgende Bestimmungen übereingekommen:

I. LÖHNE

Art. 1

Die Effektivlöhne (Reallöhne) der Arbeitnehmer im Stundenlohn (Lohnklassen 1 bis 5) werden ab 1. Januar 2018 um 30 Rappen pro Stunde erhöht. Für Arbeitnehmer im Monatslohn beträgt die Erhöhung Fr. 50.– pro Monat (Klassen 1 bis 5).

Löhne über Fr. 5'800.– pro Monat sind von diesen vertraglichen Erhöhungen ausgeschlossen.

Art. 2

Mindestlöhne

Es gelten die folgenden Mindeststundenlöhne:

1. Mitarbeiter ohne Berufsabschluss in der Branche (Hilfselektriker)
 - 1. Kalenderjahr Fr. 24.60
 - 2. Kalenderjahr Fr. 24.85
 - 3. Kalenderjahr Fr. 25.15
 - ab dem 4. Kalenderjahr Fr. 26.25

2. Montage-Elektriker EFZ / Automatikmonteur EFZ
 - 1. und 2. Kalenderjahr nach dem Lehrabschluss Fr. 26.00
 - 3. Kalenderjahr nach dem Lehrabschluss Fr. 26.30
 - ab dem 4. Kalenderjahr nach dem Lehrabschluss Fr. 27.00

2. a) Montage-Elektriker EFZ / Automatikmonteur EFZ
mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung in der Branche
(Ausbildung nicht miteingerechnet) Fr. 28.55

3. Elektroinstallateur EFZ / Automatiker EFZ
 - 1. und 2. Kalenderjahr nach dem Lehrabschluss Fr. 26.80
 - 3. Kalenderjahr nach dem Lehrabschluss Fr. 27.85
 - ab dem 4. Kalenderjahr nach dem Lehrabschluss Fr. 28.75

3. a) Elektroinstallateur EFZ / Automatiker EFZ
mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung in der Branche
(Ausbildung nicht miteingerechnet) Fr. 29.40

4.	Spezialist für Telekommunikation oder MSR (Telematiker)	
–	1. Kalenderjahr nach dem Lehrabschluss	Fr. 26.80
–	2. Kalenderjahr nach dem Lehrabschluss	Fr. 27.30
–	3. Kalenderjahr nach dem Lehrabschluss	Fr. 27.90
–	ab dem 4. Kalenderjahr nach dem Lehrabschluss	Fr. 30.45
4. a)	Spezialist für Telekommunikation oder MSR (Telematiker) mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung in der Branche (Ausbildung nicht miteingerechnet)	Fr. 30.45
5.	Elektro-Teamleiter (Zertifikat Spezialmonteur)	Fr. 30.85

Art. 3

Indexierung

Die unter Art. 2 angeführten Löhne wurden aufgrund einer Schätzung des Landesindexes der Konsumentenpreise (Basis Dezember 2005 = 100 Punkte) zwischen 104,6 Punkten (Oktober 2008) und 105,3 Punkten indexiert.

Art. 4

Ausnahmen

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann schriftlich ein Lohn vereinbart werden, der unter dem in Art. 2 festgelegten Lohn liegt, wenn der Arbeitnehmer seine beruflichen Fähigkeiten noch ausbauen muss, wenn er seine Arbeitsleistung nicht in dem verlangten Rahmen erbringt oder aufgrund einer Behinderung oder anderen Einschränkung nicht vollends erbringen kann. Der entsprechende Antrag muss der engeren paritätischen Berufskommission schriftlich unterbreitet werden.

II. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 5

Anschluss an den GAV

Das vorliegende Abkommen ist integraler Bestandteil des GAV für das Elektrogewerbe im Kanton Wallis vom 1. Januar 2018.

Art. 6

Dauer

1. Das vorliegende Abkommen tritt auf den 1. Januar 2018 in Kraft und ist bis zum 31. Mai 2023 gültig.
2. Wird das Abkommen nicht innert der dazu vorgesehenen Frist (Art. 7 Abs. 1) gekündigt, verlängert es sich stillschweigend von Jahr zu Jahr und die Verlängerung der Allgemeinverbindlicherklärung wird jeweils automatisch beantragt.
3. Bei Kündigung durch eine der vertragschliessenden Parteien bleibt es so lange in Kraft, bis die Vertragsparteien über ein neues Lohnabkommen übereingekommen sind.

Art. 7

Kündigung

1. Jede Vertragspartei kann das vorliegende Abkommen per eingeschriebenen Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf den 31. Dezember eines jeden Jahres kündigen, erstmals am 30. September 2018.
2. Der das Abkommen kündigende Verband muss im Laufe des auf die Kündigung folgenden Monats seine Änderungsvorschläge unterbreiten.

Sitten, 7. Dezember 2017

DIE VERTRAGSPARTEIEN

Walliser Verband der Elektro-Installationsfirmen (WVEI)

Der Präsident:

Thierry Salamin

Die Sekretärin:

Yvonne Felley

Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV / Syna)

Die Präsidentin:

Carole Furrer

Der Branchensekretär:

François Thurre

Die Regionalsekretäre:

Jean-Michel Mounir

Pierre Vejvara

Laurent Mabillard

Johan Tscherrig (Syna)

Juri Theler (Syna)

UNIA – die Gewerkschaft

Der Regionalsekretär:

Jeanny Morard

Die Sektionssekretäre:

Blaise Carron

Serge Aymon

Marcos De Martin

Versicherungsplan für die berufliche Vorsorge des Elektrogewerbes im Kanton Wallis

1. VERSICHERTE

Der vorliegende Versicherungsplan gilt für sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Unternehmen des Elektrogewerbes im Kanton Wallis. Für das Betriebspersonal ist er obligatorisch – vom Geltungsbereich ausgenommen sind hingegen Lehrlinge sowie administratives und technisches Personal.

2. ZWECK DER VERSICHERUNG

Die Versicherung bezweckt, die unter Art. 1 erwähnten Personen durch Versicherungsleistungen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod zu schützen.

3. BEGINN UND BEENDIGUNG DER VERSICHERUNG

Die Versicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod sowie die Altersvorsorge beginnen frühestens am 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres oder bei Inkrafttreten des Arbeitsverhältnisses.

Die Versicherung erlischt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens aber bei Erreichen des AHV-Rentenalters.

4. SPARPROZESS

Alter	Gutschrift
18–34 J.	5,00 %
35–44 J.	7,10 %
45–54 J.	10,70 %
55–65 J.	12,80 %

5. VERSICHERUNGSLEISTUNGEN

5.1 Altersrente

Die Höhe der Altersrente wird ermittelt aufgrund des zum Zeitpunkt des Rententritts vorhandenen Altersguthabens und des vom Stiftungsrat festgelegten Umwandlungssatzes.

5.2 Invalidenrente

Die Pensionskasse richtet nach einer Wartezeit von 24 Monaten eine Invalidenrente aus, die 30 % des letzten versicherten Lohnes entspricht. Ab dem Rentenalter ersetzt die Altersrente die Invalidenrente.

5.3 Ehegattenrente

Beim Tod eines Versicherten hat der überlebende Ehegatte Anspruch auf eine Witwen- bzw. Witwerrente in Höhe von 20 % des letzten versicherten Lohnes.

Stirbt ein Versicherter nach Erreichen des Pensionsalters, so hat der überlebende Ehegatte Anrecht auf eine Witwen- oder Witwerrente in Höhe von 60 % der letzten Altersrente des Versicherten.

5.4 Kinderrenten

Hat ein Invalidenrentner Kinder, so hat der Versicherte für jedes dieser Kinder Anspruch auf eine Kinderrente in Höhe von 5 % des letzten versicherten Lohnes. Die Kinderrenten zu Gunsten von pensionierten Versicherten entsprechen 20 % der Altersrente.

Diese Renten werden bezahlt bis das Kind das 20. Altersjahr erreicht hat. Sind die Kinder noch in der Ausbildung, so wird die Rente bis zum 25. Altersjahr entrichtet.

5.5 Todesfallkapital

Stirbt ein Versicherter vor Erreichen des Rentenalters und hat die Pensionskasse keine Witwen-/Witwerrente zu entrichten, so wird ein Todesfallkapital zu Gunsten der begünstigten Personen entrichtet, das dem bis zum Todestag geäußerten Altersguthaben oder aber mindestens CHF 10'000.- entspricht.

6. VERSICHERTER LOHN

Für Versicherte im Stundenlohn entspricht der massgebende versicherte Lohn den im GAV festgelegten Jahresstunden (Vollzeit) multipliziert mit dem Stundenlohn des Monats Januar bzw. des Eintrittsmonats des laufenden Jahres plus die Gratifikation.

Für Arbeitnehmer im Monatslohn gilt als massgebender Lohn der Bruttolohn des Monats Januar bzw. des Eintrittsmonats mal Faktor 13.

7. BEITRÄGE

Arbeitgeber und Arbeitnehmer übernehmen je die Hälfte des Beitrags. Dieser ist in Prozenten des AHV-pflichtigen Lohnes definiert.

Die Vorsorgepläne von privaten Vorsorgeeinrichtungen müssen auf dem Solidaritätsprinzip zwischen den verschiedenen Altersklassen aufgebaut sein. Nach diesem Prinzip bezahlt ein älterer Versicherter nicht mehr für seine gesamte berufliche Vorsorge als ein junger.

Ist der Beitrag an eine private Vorsorgeeinrichtung höher als 11,5 %, so darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als 5,75 % vom Lohn abgezogen werden.

DIE VERTRAGSPARTEIEN

Walliser Verband der Elektro-Installationsfirmen (WVEI)

Der Präsident:

Thierry Salamin

Die Sekretärin:

Yvonne Felley

Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV / Syna)

Die Präsidentin:

Carole Furrer

Der Branchensekretär:

François Thurre

Die Regionalsekretäre:

Jean-Michel Mounir

Pierre Vejvara

Laurent Mabillard

Johan Tscherrig (Syna)

Juri Theler (Syna)

UNIA – die Gewerkschaft

Der Regionalsekretär:

Jeanny Morard

Die Sektionssekretäre:

Blaise Carron

Serge Aymon

Marcos De Martin

ALPHABETISCHES STICHWORTVERZEICHNIS

A	Artikel	Seite
Abgabe von Material, Werkzeug, Unterlagen	8.b	8
Abendarbeit	19	15
Absenzenentschädigung	23	17
Arbeitnehmer im Ausland	31	22
Arbeitsfriede	32	22
Arbeitssicherheit	9.2	9
Arbeitszeit, wöchentliche	11	10
Ausübung eines öffentlichen Amtes	24.3	17
Auswärtige Arbeit	20	16
 B		
Berufliche Vorsorge	27	20
Berufskategorien	16	13
 D		
Dauer des Vertrages	45	28
 E		
Entschädigung		
bei auswärtiger Arbeit	20	16
für berechnete Absenzen	23	17
bei Benützung des Privatfahrzeuges	20.2	16
für bezahlte Feiertage	13.2	12
für Militärdienst	24	17
 F		
Familienzulagen	22	16
Feiertage	13	12
Feiertage, unbezahlte	15	13
Ferien	12	11
Finanzgarantie (Kautio)	43	28
 G		
Geltungsbereich	2	5
Gemeinsame Durchführung	33	23
Gratifikation, vertragliche	18	15

K	Artikel	Seite
Kasse für bezahlte Ferien und Feiertage	14	13
Konventionalstrafen	42	27
Krankenversicherung	26	19
Kündigungsverbot Arbeitgeber	6	7
Kündigungsverbot Arbeitnehmer	7	8
Kündigung - nach Probezeit	4.2	7
- während der Probezeit	4.1	6
 L		
Lohnanspruch - bei Ausübung eines öffentlichen Amtes	24.3	18
- bei Tod des Arbeitnehmers	29	21
Löhne - effektive	Lohnabkommen	31
- Mindestlöhne	Lohnabkommen	31
- Ausnahmen	Lohnabkommen	32
Lohnindexierung	Lohnabkommen	32
Lohnzuschläge	19.3	15
 M		
Militärdienst	24	17
 N		
Nachtarbeit	19	15
Nichtantreten der Arbeitsstelle	5	7
 P		
Paritätische Berufskommission (PBK):		
- Aufgaben	37	24
- Organisation	36	24
- Schaffung	35	23
Paritätische Berufskommission, engere	38	25
Pflichten und Haftung von:		
- Arbeitgeber	8	8
- Arbeitnehmer	9	9
Pausen	11.5	11
Probezeit	4	6
 S		
Samstagarbeit	19.1	15
Schlichtungsverfahren	39	26
Sorge zu Material und Werkzeug	9.c	9
Sorgfaltspflicht	9.c	9
Schwarzarbeit	10	10

	Artikel	Seite
T		
Teilzeitbeschäftigung von Studenten	30	21
Tod des Arbeitnehmers	29	21
U		
Überstunden	19	15
Unfallversicherung	25	18
V		
Verlassen der Arbeitsstelle	5	7
Vertragsänderung	44	28
Vertragszweck	1	5
Vollzugskostenbeitrag	41	26
Vorpensionierung	28	20
Z		
Zusammenarbeit zwischen den Parteien	3	6

**Paritätische Berufskommission
für das Elektrogewerbe des Kantons Wallis**

Sekretariat:

Bureau des Métiers
Rue de la Dixence 20
Postfach 141
1951 Sitten

Tel.: 027 327 51 33
www.bureaudesmetiers.ch