

GESAMTARBEITSVERTRAG

**FÜR DIE LANDWIRTSCHAFT
DES KANTONS WALLIS**

ABGESCHLOSSEN ZWISCHEN

DER WALLISER LANDWIRTSCHAFTSKAMMER

EINERSEITS UND

**DEN INTERPROFESSIONELLEN CHRISTLICHEN
GEWERKSCHAFTEN
DES WALLIS (SCIV / SCT)**

SYNA (INTERPROFESSIONELLE GEWERKSCHAFT)

ANDERERSEITS

ARTIKEL 1 – EINLEITUNG

Mit dem Ziel die Berufe der Landwirtschaft zu fördern und zu entwickeln, verpflichten sich die unterzeichnenden Vertragspartner, unter anderem, den Arbeitsfrieden während der Gültigkeit des Vertrages einzuhalten, indem sie die Arbeitsbedingungen in diesem Gesamtarbeitsvertrag regeln.

ARTIKEL 2 – GELTUNGSBEREICH

1. Die Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages sowie dessen Anhänge regeln die Arbeitsbedingungen und die gültigen Löhne zwischen allen Arbeitgebern und allen Arbeitnehmern landwirtschaftlicher Betriebe des Kantons Wallis, mit Ausnahme der Käser, der Kellereiangestellten, der Personen, welche auf einer Alpe arbeiten (*Äpler*) sowie der Lehrlinge.
2. Die Vertragsparteien bemühen sich, die Bedingungen zu erfüllen, um den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag auf dem Gebiet des Kantons Wallis allgemeinverbindlich erklären zu lassen.
3. Der vorliegende Vertrag gilt für die landwirtschaftlichen Betriebe und alle Arbeitnehmer, welche landwirtschaftliche Arbeiten im Kanton Wallis ausführen.
4. Als landwirtschaftliche Betriebe gelten alle Betriebe, welcher Rechtsnatur auch immer, bei welchen, haupt- oder nebenberuflich, Felder oder Wiesen bestellt werden oder Fruchtbaumzucht, Weinbau, Gemüseanbau, Beerenanbau, Geflügelzucht, Bienenzucht oder Viehzucht betrieben wird.
5. Als Arbeitnehmer gelten alle weiblichen und männlichen Personen, welche ständig oder vorübergehend gegen Entlohnung landwirtschaftliche Arbeiten in einem landwirtschaftlichen Betrieb verrichten.

Kapitel 1 – Rechte und Pflichten im Allgemeinen

ARTIKEL 3 – ALLGEMEINE PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.
2. Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.
3. Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.
4. Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.
5. Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer ein zu stehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.
6. Die Reparatur des verursachten Schadens muss in kürzester Zeit nach dessen Feststellung verlangt werden.

ARTIKEL 4: ALLGEMEINE PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

1. Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.

2. Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

Kapitel 2 – Arbeitszeit

ARTIKEL 5 – ARBEITSZEIT

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 55 Stunden für die Arbeitnehmer, welche hauptsächlich mit der Aufsicht (*Obhut*) des Viehs beschäftigt sind. Die Arbeitsstunden auf der Alpe (*Alm*) werden im Jahresdurchschnitt nicht berücksichtigt.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 48 Stunden für die Arbeitnehmer, welche nicht mit der Aufsicht des Viehs betraut sind.
3. Die Arbeitszeit beträgt 55 Stunden für Verträge, die nicht länger als 4 Monate dauern.

ARTIKEL 6 – TÄGLICHE ARBEITSZEIT

1. Die tägliche Arbeitszeit beträgt vom 1. Mai bis am 30. September zehn Stunden und für die anderen Monate neun Stunden, inklusive der üblichen Pausen am Morgen und am Nachmittag, welche auf 15 Minuten beschränkt sind.
2. Eine Pause von einer Stunde wird dem Arbeitnehmer fürs Mittagessen gewährt. Diese Stunde gilt nicht als Arbeitszeit.
3. Die Nachtruhe beträgt für junge Arbeitnehmer unter 19 Jahren mindestens 10 Stunden und für alle anderen Arbeitnehmer mindestens 9 Stunden.
4. In der Arbeitszeit nicht inbegriffen ist der Weg vom Wohnsitz zum landwirtschaftlichen Betrieb. Der Weg vom landwirtschaftlichen Betrieb zum Arbeitsort gilt jedoch als Arbeitszeit.

ARTIKEL 7 – WÖCHENTLICHE RUHEZEIT

1. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer eineinhalb freie Tage pro Woche mit Ausnahme der Arbeitnehmer, welche ausschliesslich mit Erntearbeiten beschäftigt sind.
2. Die Arbeitnehmer, welche normalerweise nicht mit der Aufsicht des Viehs beschäftigt sind, haben am Samstag oder am Sonntag und den Feiertagen grundsätzlich frei.
3. Jedes Mal, wenn ein halber freier Tag gewährt wird, darf die Arbeitszeit an diesem Tag 5 Stunden nicht überschreiten.
4. Die Arbeitnehmer, welche mit der Aufsicht des Viehs an Sonn- und Feiertagen beschäftigt sind, haben an diesen Tagen mindestens 7 Stunden Freizeit zwischen 9.00 Uhr und 16.00 Uhr. Für diese Arbeitnehmer gilt diese Freizeit als ein halber freier Tag. Die Arbeitszeit darf aber an diesem Tag 6 Stunden nicht überschreiten.
5. Für die Arbeitnehmer, welche mit der Aufsicht des Viehs betraut sind, muss der freie Tag von 24 Stunden einmal im Monat mit einem Sonntag oder einem Feiertag zusammenhängen.

Kapitel 3 – Anstellung und Auflösung

ARTIKEL 8 – ANSTELLUNG UND KÜNDIGUNGSFRISTEN

1. Die Probezeit beträgt einen Monat für Arbeitsverträge mit einer Dauer von mehr als 4 Monaten. Die Probezeit beträgt 15 Tage für Arbeitsverträge mit einer Dauer von weniger als 4 Monaten.

2. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.
3. Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.
4. Nach Ablauf der Probezeit kann jedes befristete Arbeitsverhältnis von jeder Partei gekündigt werden mit einer Kündigungsfrist von:
 1. Dienstjahr : 1 Monat
 2. – 9. Dienstjahr : 2 Monate
 - ab dem 9. Dienstjahr : 3 Monate
5. Die Artikel 337 bis 337d OR betreffend der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen bleiben vorbehalten. Die oben aufgeführten Kündigungsfristen gelten für befristete Arbeitsverträge mit einer maximalen Dauer.
6. Falls das Arbeitsverhältnis mit Unterkunft abgeschlossen wurde, endet die Benützung dieser Unterkunft mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsrecht geht dem Mietrecht vor. Falls das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wurde, gelten die Kündigungsfristen gemäss OR Art. 266a ff.

ARTIKEL 9 – ARBEITSUNFÄHIGKEIT

1. Falls die Firma nicht die Möglichkeit hat, den Arbeitnehmer zu beschäftigen, wegen haltbaren Gründen, welche eng mit seiner Person verbunden sind, welche aber teilweise arbeitsfähig ist, bemühen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, falls nötig mit der Unterstützung der zuständigen paritätischen Berufskommission, ihm eine Stelle bei einer anderen Unternehmung der Branche zu finden.
2. Falls der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist erkrankt, wird die Kündigungsfrist im Sinne von OR Art. 336c Abs. 2 um maximal 30 Tage im ersten Dienstjahr, um maximal 90 Tage vom zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr und um maximal 180 Tage ab dem sechsten Dienstjahr unterbrochen. Falls der Zeitpunkt, an welchem das Arbeitsverhältnis zu Ende gehen sollte nicht mit dem Ende der Kündigungsfrist zusammenfällt, wird die Kündigungsfrist bis zum Ende des nächsten Monats verlängert (OR Art. 336c Abs. 3)
3. Soweit der vorliegende GAV nichts anderes vorsieht, gelten die gesetzlichen Bestimmungen über den Kündigungsschutz, besonderes:
 - a. OR Art. 336 ff bezüglich der missbräuchlichen Kündigung
 - b. OR Art. 336c und Art. 336d bezüglich Kündigung zur Unzeit
 - c. OR Art. 337c und Art 337d bezüglich der Folgen einer ungerechtfertigten Entlassung, bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle.

Kapitel 4 – Löhne und Entschädigungen

ARTIKEL 10 – LÖHNE

1. Die Löhne werden in einem Anhang geregelt, welcher fester Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrages ist.
2. Die festgesetzten Löhne werden jedes Jahr zwischen den Vertragspartnern ausgehandelt; das erste Mal für Januar 2005.
3. Falls der Arbeitnehmer im Haushalt des Arbeitgebers wohnt, gelten die Verpflegung und die Unterkunft als fester Bestandteil des Lohnes. Die Verpflegung und die Unterkunft werden gemäss den Normen der AHV berechnet.

4. Bei der Festlegung des Lohnes werden die Familienzulagen nicht in Betracht gezogen. Sie werden dem Arbeitnehmer vollumfänglich ausbezahlt, ohne irgend welche Abzüge.

ARTIKEL 11 – LOHNZAHLUNG

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Barlohn und, falls der Vertrag es vorsieht, auf einen Naturallohn (Unterkunft und Verpflegung).
2. Falls die vorgesehenen Naturalleistungen nicht oder nur teilweise geleistet werden, ist der Barlohn in gleichem Masse zu erhöhen.
3. Der Barlohn, Sozialleistungen inbegriffen, ist spätestens am fünften Tag des folgenden Monats zu bezahlen.
4. Eine detaillierte Abrechnung wird dem Arbeitnehmer ausgehändigt. Diese Abrechnung beinhaltet die Anzahl geleisteter Arbeitsstunden. Der Betrag, welcher der Ferienentschädigung entspricht, muss klar aufgezeigt werden. Der Ferienanspruch wird pro rata temporis berechnet.

ARTIKEL 12 – ZUSCHLÄGE

1. Bei Bedarf ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine angemessene Anzahl an Überstunden zu leisten.
2. Der Arbeitgeber muss mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers, die Mehrstunden, als die in Artikel 5 des GAV vorgesehenen, mit 125% Freizeit kompensieren, falls sie den Jahresdurchschnitt übersteigen. Die Kompensierung muss innert 6 Monaten gewährt werden.
3. Die Überstunden, welche nicht durch Freizeit kompensiert werden, müssen mit einem Zuschlag von mindestens 25% des Bruttolohnes ausgeglichen werden.

ARTIKEL 13 – ABSENZEN

1. Die Arbeitnehmer haben in folgenden Absenzfällen Anspruch auf Entschädigung für Lohnausfall:
 - a. Bei der Heirat des Arbeitnehmers 3 Tage
 - b. Bei der Geburt eines Kindes 2 Tage
 - c. Bei der Heirat eines Kindes 1 Tag
 - d. Beim Tod eines Kindes oder des Ehegatten 3 Tage
 - e. Beim Tod des Vaters, der Mutter, eines Bruders,
einer Schwester oder der Schwiegereltern 2 Tage
 - f. Beim Tod eines Schwagers oder einer Schwägerin 1 Tag
 - g. Beim Umzug (1x alle zwei Jahre) 1 Tag
 - h. Bei der Rekrutierung, bei der Entlassung aus der
Wehrpflicht oder bei der Inspektion 1 Tag
2. Der Lohnausfall einer berechtigten Absenz wird zu 100% kompensiert, gemäss (*infolge*) einem Monatsstundendurchschnitt.

Kapitel 5 – Sozialleistungen

ARTIKEL 14 – FERIEN

1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Jahr.
2. Die jungen Arbeitnehmer und die Lehrlinge haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien bis zum vollendeten 20. Altersjahr. Die Arbeitnehmer welche das 50. Altersjahr erreicht haben, haben Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Jahr.
3. Der Zeitpunkt der Ferien wird im gegenseitigen Einverständnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmt.
4. Die Stundenentschädigung für die Ferien beträgt 9% vom Bruttolohn bei einem Anspruch von 4 Wochen Ferien und 10.6% bei 5 Wochen Ferien.

ARTIKEL 15 – FEIERTAGE

Die Feiertage werden aufgrund eines Monatsstundendurchschnittes bezahlt (ausser sie fallen auf einen Sonntag). Es gelten folgende bezahlte Feiertage: Neujahr, St-Josef, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten.

ARTIKEL 16 – MILITÄRDIENST

1. Die Arbeitnehmer, welche dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, haben Anrecht, während dem obligatorischen Militärdienst oder Zivilschutz, auf folgende Entschädigung:
 - a. Während der Rekrutenschule als Rekrut:
 - Ledige ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes, aber im Minimum den Betrag der EO, welchen der Arbeitgeber erhält
 - Verheiratete oder ledige mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes
 - b. Während einem Wiederholungskurs 100% des Lohnes
 - c. Während anderen Perioden als diejenigen unter den Punkten a und b, ist eine Entschädigung, abhängig der Dienstjahre geschuldet (OR Art. 324)
2. Der Zivilschutz und der Zivildienst sind dem Militärdienst gleichgestellt.
3. Die EO-Entschädigungen behält der Arbeitgeber, sofern er die Zahlung gemäss Abs. 1 leistet.

ARTIKEL 17 – FAMILIENZULAGEN

1. Die Arbeitnehmer beziehen Familienzulagen im Sinne der Walliser Gesetzgebung und der Bundeszulagen.
2. Die Zahlung der Familienzulagen wird durch die Ausgleichskasse, bei welcher der Arbeitgeber angeschlossen ist, gewährleistet, oder direkt durch den Arbeitgeber.
3. Bei der Festlegung des Lohnes werden die Familienzulagen nicht in Betracht gezogen. Sie werden dem Arbeitnehmer vollumfänglich ausbezahlt, ohne irgendwelche Abzüge.

ARTIKEL 18 – QUELLENSTEUER

1. Für die ausländischen Arbeitnehmer nimmt der Arbeitgeber die notwendigen Abzüge vor, zur Bezahlung der Quellensteuer nach den Richtlinien des kantonalen Steuergesetzes.
2. Bei der Bestimmung des Quellensteuersatzes werden die Zulagen, welche der Arbeitnehmer erhält, berücksichtigt.

Kapitel 6 – Versicherungen

ARTIKEL 19 – KRANKENVERSICHERUNG - ARBEITSVERTRAG VON MEHR ALS 3 MONATEN

1. Der Arbeitnehmer muss von seinem Arbeitgeber bei einer Krankenkasse versichert werden, ausser der Arbeitnehmer erbringt durch eine Versicherungsnachweis den Beweis, dass er bereits versichert ist gemäss nachfolgenden Bedingungen:
 - a. Arzt- und Arzneikosten
 - b. Spitalkosten in allgemeiner Abteilung in einer öffentlichen Spitalanstalt sowie alle anderen üblichen Leistungen, welche durch die Bundesrechtsvorschriften über die Krankenversicherung vorgesehen sind
2. Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse, welche die Freizügigkeit gewährt, für ein Taggeld von mindestens 80% des Lohnes während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen, im Falle dass der Arbeitsvertrag länger als 3 Monate dauerte oder für eine längere Dauer als 3 Monate abgeschlossen wurde.
3. Während der Wartezeit garantiert der Arbeitgeber einen Lohn in der Höhe von 80% des AHV-Lohnes.
4. Falls der Arbeitgeber eine Kollektivversicherung für Arzt- und Arzneimittel sowie für das Taggeld hat, wird die Hälfte der Prämie für die Leistungen, welche in Abs. 2 vorgesehen sind, vom Lohn des Arbeitnehmers abgezogen. Falls eine solche Versicherung nicht vorhanden ist, trägt der Arbeitgeber in gleichem Masse an den Prämien der privaten Einzelversicherung des Arbeitnehmers bei.

ARTIKEL 20 – KRANKENVERSICHERUNG - ARBEITSVERTRAG VON WENIGER ALS 3 MONATEN

1. Der Arbeitnehmer muss von seinem Arbeitgeber bei einer Krankenkasse versichert werden, ausser der Arbeitnehmer erbringt durch eine Versicherungsnachweis den Beweis, dass er bereits versichert ist gemäss nachfolgenden Bedingungen:
 - a. Arzt- und Arzneikosten
 - b. Spitalkosten in allgemeiner Abteilung in einer öffentlichen Spitalanstalt sowie alle anderen üblichen Leistungen, welche durch die Bundesrechtsvorschriften über die Krankenversicherung vorgesehen sind
2. Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse für ein Taggeld von mindestens 80% des Lohnes.
3. Die Dauer der Leistungen ist auf die Dauer des Vertrages beschränkt.
4. Die Hälfte der Prämie gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.
5. Der Arbeitgeber zahlt 80% des Lohnes während der Wartezeit.

ARTIKEL 21 – UNFALLVERSICHERUNG

1. Alle Arbeitnehmer, welche dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, werden von ihrem Arbeitgeber gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen im Sinne des UVG versichert.
2. Das Taggeld von 80% ist ab dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit auf der Grundlage des effektiv erhaltenen Lohnes gewährleistet. Die Warte- bzw. die Karenztage gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

3. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers; diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmers.
4. Sämtliche Unfälle sind dem Firmenchef, seinem Stellvertreter (falls er auf Platz ist) oder im Firmenbüro sofort zu melden.

ARTIKEL 22 – BERUFLICHE VORSORGE

Die Arbeitgeber nehmen die notwendigen Bestimmungen vor, um die Arbeitnehmer gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge zu versichern.

Kapitel 7 – Anwendungsbestimmungen

ARTIKEL 23 – PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION

1. Es wird eine paritätische Berufskommission bestellt, die sich aus je vier Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammensetzt.
2. Die paritätische Berufskommission wählt jedes Jahr einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten. Ist der Präsident ein Arbeitgeber, muss der Vizepräsident ein Arbeitnehmer sein und umgekehrt.
3. Das Sekretariat der paritätischen Berufskommission wird durch die Walliser Landwirtschaftskammer in Châteauneuf-Conthey verwaltet.
4. Die paritätische Berufskommission wird kollektiv durch den Präsidenten oder den Vizepräsidenten und den Sekretär vertreten.
5. Die paritätische Berufskommission überträgt einen Teil ihrer Befugnisse an eine engere paritätische Kommission, die sich aus zwei Vertretern der Arbeitgeber, zwei Vertretern der Arbeitnehmer und dem Sekretär der paritätischen Berufskommission zusammensetzt.

ARTIKEL 24 – ORGANISATION

1. In der Regel tritt die paritätische Berufskommission jährlich zusammen sowie jedes Mal, wenn einer der vertragsschliessenden Verbände dazu einen schriftlichen begründeten Antrag an den Präsidenten richtet. Die Sitzungen sind innert nützlicher Frist einzuberufen. In dringenden Fällen kann die Einberufung telefonisch, per Fax oder per e-mail erfolgen.
2. Die Sekretäre der Vertragsparteien, die aber nicht Kommissionsmitglieder sind, können den Sitzungen der paritätischen Berufskommission beiwohnen. Sie haben eine 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. 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 vertragsschliessenden Verbänden zuzustellen.

ARTIKEL 25 – AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN DER PARITÄTISCHEN BERUFSKOMMISSION

1. Die paritätischen Berufskommission obliegen folgenden Aufgaben:
 - a. Sie überwacht die Anwendung der Vertragsbestimmungen, sie kann zu diesem Zweck Kontrollen durchführen lassen;
 - b. Sie spricht Sanktionen und Konventionalstrafen aus, kassiert sie, falls notwendig, auf gerichtlichem Weg ein und verwaltet sie;
 - c. Sie tritt als Schlichtungsstelle bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf;

- d. Sie fördert die berufliche Ausbildung und organisiert Weiterbildungskurse;
 - e. Sie ergreift alle zur Verteidigung der Berufsinteressen notwendigen Massnahmen.
2. Die paritätische Berufskommission kann ebenfalls:
- a. Die Verwaltung der Kasse der paritätischen Berufskommission überwachen;
 - b. Die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge einziehen und verwalten.
3. Der Arbeitgeber erleichtert die Ausübung des Mandates der Kommissionsmitglieder und gewährt den dazu notwendigen Urlaub. Den Arbeitnehmervetretern in der Kommission darf wegen ihrer Tätigkeit als Vertreter der Arbeitnehmer weder gekündigt noch dürfen sie benachteiligt werden.

ARTIKEL 26 – AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN DER ENGEREN PARITÄTISCHEN BERUFSKOMMISSION

Die paritätische Berufskommission kann die nachfolgenden Aufgaben an eine engere paritätische Kommission übertragen:

- a. Beilegung von Einzel- und Kollektivstreitigkeiten in einem Betrieb
 - durch das Unternehmen von Schlichtungsversuchen
 - durch erstinstanzliche Beschlussfassung zu Streitfällen
- b. Kontrollen in den dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Betrieben

ARTIKEL 27 – SCHLICHTUNGSVERFAHREN

1. Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezüglich der Anwendung dieses Vertrages und der Arbeitsbedingungen im Allgemeinen, die nicht zwischen den Betroffenen beigelegt werden können, werden der engeren paritätischen Berufskommission unterbreitet. Diese fordert sie zur Unterzeichnung einer Schiedsgerichtsklausel auf und versucht, eine Einigung herbeizuführen
2. Scheitern die Einigungsbemühungen, benachrichtigt die engere Kommission die Parteien schriftlich und fordert sie auf, den Fall dem beruflichen Schiedsgericht zu unterbreiten.

ARTIKEL 28 – EINHALTUNG DES VERTRAGES UND STREITIGKEITEN ZWISCHEN DEN VERBÄNDEN

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

ARTIKEL 29 – KONVENTIONALSTRAFEN

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den vorliegenden Vertrag verletzen, können verwarnt oder mit einer Busse belegt werden. Diese beträgt höchstens Fr. 5'000.- für Arbeitnehmer; für Arbeitgeber kann sie sich bis zum Betrag der geschuldeten Leistungen belaufen.
2. Die Bussen und die Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen ab Zustellung des Bussbescheids zu begleichen. Der Ertrag aus den Bussgeldern dient teilweise zur Deckung der Vollzugskosten des vorliegenden Vertrages. Ein eventueller Einnahmenüberschuss wird für die berufliche Weiterbildung verwendet.

ARTIKEL 30 – VERTRAGSÄNDERUNG

Die Vertragspartner können Bestimmungen des Vertrages während der Vertragsdauer abändern oder zusätzliche Nachträge anbringen. Alle zusätzlich angenommenen Nachträge werden automatisch in den bestehenden Gesamtarbeitsvertrag aufgenommen und sind für alle Mitglieder der Vertragspartner sowie für die Einzelmitglieder gültig. Sie können ebenfalls Gegenstand einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung sein.

ARTIKEL 31 – SCHWARZARBEIT

1. Die Vertragspartner dieses Gesamtarbeitsvertrages verpflichten sich, auf irgendwelche Arbeit für einen Dritten, ob entlohnt oder nicht, ausserhalb der Arbeitszeiten oder während der Ferien zu verzichten.
2. Jeder Verstoss gegen Art. 31 Abs. 1 kann ein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung gemäss OR Art. 337 sein.
3. Die kantonale tripartite Kommission und das durch den Gesetzgeber für den Kampf gegen die Schwarzarbeit eingesetzte Kontrollorgan sind für die Kontrolle und die Respektierung der in diesem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Bestimmungen befugt.

ARTIKEL 32 – MASSNAHMEN ZUR VERHÜTUNG VON UNFÄLLEN

1. Die Unternehmer treffen die notwendigen Massnahmen, um die Sicherheit der Arbeitnehmer gemäss der Richtlinien der eidgenössischen Kommission für Arbeitssicherheit zu gewährleisten.
2. Alle vorgeschriebenen Vorsichtsmassnahmen werden angewendet. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, ihrem Chef festgestellte Mängel am Material und den Installationen zu melden.

ARTIKEL 33 – GÜLTIGKEITSBEGINN - ERNEUERUNG

1. Der vorliegende Vertrag tritt am 1. Januar 2005 in Kraft. Er ist bis zum 31. Dezember 2007 gültig. Wird der Vertrag nicht 6 Monate vor seinem Ende per eingeschriebenem Brief gekündigt, so läuft er jeweils um ein Jahr weiter; das erste Mal für Ende Dezember 2007.
2. Nur die gekündigten Punkte des GAV sind einer neuen Verhandlung unterstellt, welche spätestens einen Monat nach der Kündigung stattfindet. Bis zum Abschluss der Gespräche gilt der alte Vertragstext.
3. Das Lohnabkommen kann jedes Jahr gekündigt werden.

³ Die französische Fassung des Gesamtarbeitsvertrages ist massgebend.

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages für die Landwirtschaft des Kantons Wallis

Für die Walliser Landwirtschaftskammer

Der Präsident

Der Direktor

Jean-René Germanier

Guy Bianco

Für die Interprofessionellen Christlichen Gewerkschaften (SCIV/SCT)

Der Präsident

Der Generalsekretär

Nicolas Mettan

Bertrand Zufferey

Die Regionalsekretäre

Michel Grand

François Thurre

Bernard Tissières

Carlos Ferreira

Für SYNA Oberwallis

Der Präsident
der Christlichen Gewerkschaft Oberwallis

Der Vize-Präsident
der Christlichen Gewerkschaft Oberwallis

Kurt Regotz

Leo Eyholzer

GAV für die Landwirtschaft des Kantons Wallis

Lohnabkommen

ARTIKEL 1

In Anwendung von Art. 10 des GAV für die Landwirtschaft des Kantons Wallis gelten folgende Mindestlöhne für's Jahr 2005.

Betriebsverantwortlicher mit höherer oder gleichwertiger Ausbildung, der regelmässig Mitarbeiter beschäftigt (Verantwortlicher für die Ausbildung von Personal und die Lohnabrechnung) gemäss Vereinbarung, jedoch mindestens Fr. 24.--

Vorarbeiter mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder mit mindestens 4-jähriger Erfahrung in der Landwirtschaft, dem mindestens drei Mitarbeiter unterstellt sind.

Ab dem dritten Jahr Fr. 23.--
Ab dem zweiten Jahr Fr. 22.--
Ab dem ersten Jahr Fr. 20.50

Arbeitnehmer mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder Diplom der landwirtschaftlichen Schule und Arbeitnehmer mit gleichwertigen Qualifikationen in der Landwirtschaft im Wallis.

Ab dem dritten Jahr Fr. 20.--
Ab dem zweiten Jahr Fr. 18.--
Ab dem ersten Jahr Fr. 17.--

Nicht qualifizierte Arbeitnehmer

- mehr als 24 Monate in der Landwirtschaft Fr. 13.50
- von 12 bis 24 Monaten in der Landwirtschaft Fr. 12.50
- weniger als 12 Monaten in der Landwirtschaft Fr. 12.--

Nicht qualifizierte Arbeitnehmer bis zum 4. Anstellungsmonat. Fr. 10.85
Ab dem 1. Januar 2006 beträgt der Stundenlohn im Minimum Fr. 11.--

ARTIKEL 2

Höhere Lohnbedingungen als die hier im Lohnabkommen fixierten Mindestlöhne bleiben erhalten.

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages für die Landwirtschaft des Kantons Wallis

Für die Walliser Landwirtschaftskammer

Der Präsident

Der Direktor

Jean-René Germanier

Guy Bianco

Für die Interprofessionellen Christlichen Gewerkschaften (SCIV/SCT)

Der Präsident

Der Generalsekretär

Nicolas Mettan

Bertrand Zufferey

Die Regionalsekretäre

Michel Grand

François Thurre

Bernard Tissières

Carlos Ferreira

Für SYNA Oberwallis

Der Präsident
der Christlichen Gewerkschaft Oberwallis

Der Vize-Präsident
der Christlichen Gewerkschaft Oberwallis

Kurt Regotz

Leo Eyholzer