

GESAMTARBEITSVERTRAG DER WALLISER WALDWIRTSCHAFT

zwischen

Forêt Valais / Walliser Wald,
(Vereinigung der regionalen Waldwirtschaftsverbände des Kantons
Wallis)

AREF,
(Verband der Westschweizer Forstunternehmen)

und

1. der Union des Forestiers du Valais romand
2. der Association des Forestiers bûcherons du Valais romand
3. dem Oberwalliser Forstverein
4. den Christlichen Gewerkschaften Wallis (SCIV)
(Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais)
5. syna die Gewerkschaften

2024-2028

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

ART. 1 ZWECK

Die unterzeichneten Partner schliessen vorliegenden Vertrag ab, um eine ehrliche und ständige Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu fördern.

ART. 2 GELTUNGSBEREICH

1. Der vorliegende Vertrag gilt für das Gebiet des Kantons Wallis.
2. Die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages sind für die Waldeigentümer der 3 Regionen : Oberwallis, Zentralwallis, Unterwallis, sowie für die Burgergemeinden und für alle Gemeinden, die Forstarbeiten ausführen einerseits und für das Forstpersonal andererseits verbindlich (ausgenommen Lehrlinge), das über einem privatrechtlichen Vertrag an Burgergemeinden oder Gemeinden für Arbeiten im Wallis verfügt.
3. Er bezieht sich auch auf die Teilzeitarbeiter sowie auf alle Forstunternehmen die im Wallis ihre Tätigkeiten, wie Nutzungsarbeiten, Wiederherstellung, Unterhalt und Stabilisation ausüben.

ANSTELLUNG UND KÜNDIGUNG

ART. 3 ANSTELLUNG

1. **Die ersten 2 Monate gelten als Probezeit.**
2. Nach Ablauf der Probezeit gilt der Arbeitsvertrag für eine unbestimmte Dauer als abgeschlossen, es sei denn seine Dauer ist schriftlich befristet worden.

ART. 4 KÜNDIGUNG

1. **Während der Probezeit kann die Kündigung gegenseitig mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf Ende einer Woche eingereicht werden.**
2. Nach der Probezeit kann der Vertrag durch einen oder anderen auf Ende eines Monats kündigen, indem er folgende Kündigungsfristen einhält:
 - 1 Monat bis Ende des ersten Dienstjahres
 - 2 Monate ab dem 2. bis 9. Dienstjahres
 - 3 Monate ab dem 10. Dienstjahr
3. **In jedem Fall hat die Kündigung mit eingeschriebenem Brief auf das Ende eines Monats zu erfolgen.**
4. **Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall kann dem Arbeitnehmer im ersten Dienstjahr während den ersten 90 Tagen nicht gekündigt werden, ab dem zweiten Dienstjahr während 180 Tagen und ab dem dritten Dienstjahr während 360 Tagen.**

PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS

ART. 5 ARBEITNEHMER

1. Der Arbeitnehmer hat:
 - a) die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und den Berufsregeln entsprechend auszuführen und den vom Arbeitgeber erteilten Weisungen Folge zu leisten.
 - b) sich gegenüber allen Personen, mit denen er in der Ausübung seines Berufes in Verbindung steht, recht aufzuführen und jede Handlung, die dem Arbeitgeber schadet oder Anlass zu Beschwerden geben könnte, zu vermeiden.
 - c) zu den Unterlagen, zum Material, zu den Maschinen und zu den Werkzeugen, die ihm anvertraut werden, Sorge zu tragen. Er hat sie zu ersetzen, wenn er diese mutwillig oder fahrlässig beschädigt oder aus eigener Schuld verliert.

- d) unverzüglich seinen Vorgesetzten oder dessen Stellvertreter zu verständigen, wenn er verhindert ist, zur Arbeit zu erscheinen.
 - e) die Anweisungen des Arbeitgebers bezüglich Arbeitssicherheit und Hygiene zu befolgen.
2. Unfallverhütung
Der Arbeitnehmer hat die Bestimmungen der SUVA anzuwenden.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

ART. 6 ARBEITGEBER

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die von der SUVA vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung zur Verfügung zu stellen.

- a) Er hat sich nach den Bestimmungen der SUVA zu richten.
- b) **Er hat dem Arbeitnehmer die zur Ausübung seines Berufes notwendigen Werkzeuge und Einrichtungen zur Verfügung zu stellen und kontrolliert sie regelmässig.**

MATERIELLE BESTIMMUNGEN

ARBEITSZEIT

ART. 7 ARBEITSZEIT

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 42 Stunden.

- a) Sie kann um 5 Stunden verlängert werden, wenn im Jahresdurchschnitt die Jahrestotalstunden nicht überschritten werden.
- b) Die Überstunden werden in den Wintermonaten (bis spätestens Ende März) kompensiert.
- c) Ein Arbeitsweg bis maximal eine 1/2 Stunde pro Tag geht zu Lasten des Arbeitnehmers.
- d) Pro halber Arbeitstag gilt eine Pause von Minimum 15 Minuten als Arbeitszeit.

ÜBERSTUNDEN, ÜBERZEIT, NACHT- UND SONNTAGSARBEIT

Für die Ausgleichung und Vergütung von Überstunden, Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit gelangen die Bestimmungen des Bundesarbeitsgesetzes und der Verordnung zum Arbeitsgesetz zur Anwendung.

SCHLECHTWETTERENTSCHÄDIGUNG

ART. 8 ARBEITSUNTERBRECHUNG

- 1. Bei Witterungsbedingungen, welche die Gesundheit des Arbeitnehmers gefährden und / oder einen effizienten Arbeitsablauf verunmöglichen (wie Schnee, Blitzschlag, grosser Kälte) sind Arbeiten im Freien zu unterbrechen.
- 2. Die Arbeitsunterbrechung erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters. Für die Beurteilung, ob eine Arbeitsunterbrechung notwendig ist oder nicht, sind die betroffenen Arbeitnehmer anzuhören.

ART. 9 UMFANG DER ENTSCHÄDIGUNG

Anspruch bei Schlechtwetter: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Entschädigung für den witterungsbedingten Arbeitsausfall (Schlechtwetterentschädigung). Diese Entschädigung beträgt 80 % des Grundlohnes; sie wird jeweils mit dem Zahltag abgerechnet. Entschädigungspflichtig sind alle stunden-, halbtags- und ganztagsweisen Ausfälle, unabhängig von der Weiterverrechnungsmöglichkeit an die Arbeitslosenversicherung. Im Übrigen richten sich die Pflichten, insbesondere die Bevorschussung der Schlechtwetterentschädigung, nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVV).

ART. 10 ARBEITSBEREITSCHAFT

1. **Der Arbeitnehmer hat sich während des Arbeitsunterbruches zur Verfügung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters zu halten, um die Arbeit jederzeit wieder aufnehmen zu können. Er hat ferner, während des Arbeitsunterbruches auf Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters andere zumutbare Arbeit zu leisten.**
2. **Als zumutbar gilt jede Arbeit, die im Beruf allgemein üblich und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers angemessen ist. Leistet der Arbeitnehmer solche Arbeit, so hat er Anspruch auf seinen Grundlohn.**

FERIEN- UND FEIERTAGE, GERECHTFERTIGTE ABSENZEN

ART. 11 FERIEN

1. **Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf den Ferienlohn gemäss folgender Regelung :**
 - a) **5 Wochen (25 Arbeitstage, Samstag nicht inbegriffen) ab dem vollendeten 20. Altersjahr bis zum vollendeten 50. Altersjahr (10.65%).**
 - b) **6 Wochen (30 Arbeitstage, Samstag nicht inbegriffen) bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab 1. Januar des vollendeten 50. Altersjahr (13.04%).**
2. **Die Ferienzeit wird im Einverständnis mit dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer festgesetzt, wobei prinzipiell 50 % der Ferienzeit in den Wintermonaten bezogen werden müssen.**

ART. 12 FEIERTAGE UND ARBEITSFREIE TAGE

Die Feiertage und arbeitsfreien Tage sind:
Neujahr, St. Josefstag, Ostermontag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Unbefleckte Empfängnis, Weihnachten.
Feiertage, die nicht auf einen Arbeitstag fallen, werden nicht entschädigt.

ART. 13 BEZAHLTE ABSENZEN

Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf Lohnausfallentschädigung für die nachstehend bezeichneten Absenzen:

- | | |
|--|--|
| a) Heirat | 3 Tage |
| b) Todesfall : | |
| - des Ehepartners oder von Kindern, | 3 Tage |
| - Eltern oder Schwiegereltern, | 3 Tage |
| - Bruder oder Schwester oder Grosseltern | 1 Tag |
| c) Umzug (maximal einmal in zwei Jahren) | 1 Tag |
| d) Rekrutierung | Effektive Dauer, bis max. 3 Tag |
| e) Ausmusterung | 0.5 Tag |
| f) Teilnahme eines Mitgliedes an der GV einer der unterzeichnenden Parteien (nur Montags-Freitags) | 2 Stunden |
2. **Im Falle von Mutterschaft hat die Arbeitnehmerin nach der Entbindung Anspruch auf einen Urlaub von mindestens 14 Wochen gemäß Artikel 329f OR. Im Falle der Vaterschaft hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Urlaub von zwei Wochen gemäß Artikel 329g OR.**

MILITÄR-, ZIVIL- UND ZIVILSCHUTZDIENST

ART. 14 MILITÄR-, ZIVIL- UND ZIVILSCHUTZDIENST

1. **Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf folgende Entschädigung während der Leistung vom obligatorischen schweizerischen Militärdienst in Friedenszeiten:**
 - a) **während der Rekrutenschule:**

- für Ledige ohne Unterstützungspflicht **50% des Lohns**

- für Verheiratete oder Ledige und allein stehende Personen mit Unterstützungspflicht **80% des Lohns**

b) während anderer obligatorischen Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen pro

Jahr:

- für Ledige ohne Unterstützungspflicht **80% des Lohns**

- für Verheiratete oder Ledige und allein stehende Personen mit Unterstützungspflicht **100% des Lohns**

c) während anderer längerer Militärdienstleistungen ab 5 bis 21 Wochen und bei Beförderungsdiensten bis 22 Wochen pro Jahr:

- für Ledige ohne Unterstützungspflicht **80% des Lohns**

- für Verheiratete oder Ledige und allein stehende Personen mit Unterstützungspflicht **100% des Lohns**

2. Der Anspruch auf die Entschädigungen besteht nur, wenn der Arbeitnehmer wenigstens 3 Monate unmittelbar vor dem Dienst im Betrieb gearbeitet hat oder wenn er eine mehr als 3 Monate gültige schriftliche Anstellung besitzt.
3. Der Berechnung der Entschädigung werden 8.4 Stunden pro Tag zugrunde gelegt.

FAMILIENZULAGEN

ART. 15 FAMILIENZULAGE

Das Recht des Arbeitnehmers auf Familienzulagen und die vom Arbeitgeber einer Familienzulagenausgleichskasse geschuldeten Beiträge werden durch die kantonale Gesetzgebung festgelegt.

VERSICHERUNGEN

ART. 16 UNFALLVERSICHERUNG

1. Die Arbeitnehmer müssen gegen die beruflichen und nichtberuflichen Unfälle laut der Bundesgesetzgebung versichert sein. Der Arbeitgeber schliesst eine UVG-Zusatzversicherung für ein 10% höheres Taggeld vom 61. bis zum 720. Tag ab.
2. Laut den gesetzlichen Bestimmungen fallen die Versicherungsprämien der Berufsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitgebers, diejenigen der Nichtbetriebsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmers. Die Zusatzversicherung wird je zur Hälfte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezahlt.
3. Der Arbeitnehmer ist gegen den Erwerbsausfall bei Unfall ab dem 3. Tag zu 80 % versichert und ab den 61. Tag bis zum 720. Tag zu 90 %.

ART. 17 KRANKENTAGGELDVERSICHERUNG

1. Der Arbeitnehmer ist gegen den Erwerbsausfall bei Krankheit ab dem 3. Tag zu 80 % versichert und ab den 61. Tag bis zum 720. Tag zu 90 %. Die Prämie wird zu 2/3 vom Arbeitgeber und zu 1/3 vom Arbeitnehmer bezahlt. Vereinbart der Arbeitgeber in der Kollektivkrankentaggeldversicherung eine Aufschubzeit des Leistungsbeginns von maximal 60 Tagen, so bleibt er während der Aufschubzeit zur Lohnfortzahlung im Umgang von 80% des Lohnausfalles verpflichtet.

ART. 18 BERUFSVORSORGE

Der Arbeitgeber schliesst die Arbeitnehmer an eine Vorsorgeeinrichtung an, die einer obligatorischen Versicherung unterstehen. Der Arbeitgeber übernimmt mindestens die Hälfte der gesamten Beiträge..

LÖHNE UND 13. MONATSLohn

ART. 19 LOHN UND 13. MONATSLohn

1. Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf die von der GAV festgelegten Minimallöhne und Zuschläge.

Das Gesamtverzeichnis der Minimallöhne ist im Anhang enthalten und bildet verbindlichen Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.

2. Die Vertragsparteien vereinbaren jedoch, dass die effektiven Löhne jedes Jahr zum 1. Januar des folgenden Jahres auf der Grundlage des Konsumentenpreisindex (Wert Ende Oktober) automatisch bis zu einer Indexschwankung von 1% nach oben angepasst werden.

Bei einer Indexschwankung von mehr als 1% oder in einer besonderen wirtschaftlichen und konjunkturellen Situation werden die Vertragsparteien Verhandlungen darüber führen, ob sie sich auf eine zusätzliche Erhöhung einigen können. Im Falle einer negativen Teuerung wird diese nicht weitergegeben.

3. **Ein 13. Monatslohn wird jedes Jahr ausbezahlt. Der 13. Monatslohn beträgt 8.33% des während des Jahres verdienten Bruttogehaltes inkl. Treueprämie, Ferien- und Feiertagsentschädigungen.**
4. Die jährlich verhandelten Realloohnerhöhung gelten nur für Löhne unter 140% des Minimallohnes.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

PARITÄTISCHE KOMMISSION

ART. 20 SCHAFFUNG

1. **Es wird eine paritätische Kommission bestellt**, die sich aus fünf Vertretern der Arbeitgeber und fünf Vertretern der Arbeitnehmer zusammensetzt. Jeder unterzeichnungsberechtigte Verband oder Organisation hat Anrecht auf einen Vertreter.
2. Die paritätische Kommission wählt jedes Jahr einen Präsidenten und einen Vizepräsidenten. Ist der Präsident ein Arbeitgeber, muss der Vizepräsident ein Arbeitnehmer sein und umgekehrt.
3. Die paritätische Kommission bestimmt einen Sekretär, der gleichzeitig mit der Kassenführung beauftragt wird.
4. Die paritätische Kommission wird kollektiv durch den Präsidenten oder den Vizepräsidenten und den Sekretär vertreten.
5. Die paritätische Kommission kann einen Teil ihrer Befugnisse an eine engere paritätische Kommission übertragen.

ART. 21 ORGANISATION

1. Die paritätische Kommission trifft sich regelmässig aber mindestens zwei Mal pro Jahr. Die Sitzungen sind innert nützlicher Frist einzuberufen. In dringenden Fällen kann die Einberufung telefonisch erfolgen.
2. Die Sekretäre der Vertragsparteien, die aber nicht Kommissionsmitglieder sind, können den Sitzungen der paritätischen Kommission 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 paritätische Kommission ist beschlussfähig, wenn von jeder Partei (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) mindestens zwei Vertreter anwesend sind. Damit die Beschlüsse Gültigkeit haben, müssen sie mit Stimmenmehrheit gefasst werden. Jedes Mitglied hat eine Stimme. Die Kommissionsmitglieder sind verpflichtet, über sämtliche Angelegenheiten, über die sie in Ausübung ihres Amtes Kenntnis erhalten, das Geheimnis zu wahren.
4. Die Ausgaben der paritätischen Kommission werden durch die Vollzugskostenbeiträge und durch die Konventionalstrafen gedeckt.
5. Die Sekretariatsarbeiten der paritätischen Kommission 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. 22 AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN DER PARITÄTISCHEN KOMMISSION

Der paritätischen Kommission obliegen folgende Aufgaben :

- a) **sie überwacht die Anwendung der Vertragsbestimmungen, sie kann zu diesem Zweck Kontrollen durchführen lassen;**
- b) **sie fordert den Arbeitgeber auf, geschuldete Leistungen unverzüglich zu erbringen und nicht gewährte bezahlte Ferien nachzuzahlen;**
- c) **sie überwacht die Verwaltung der Kasse der beruflichen paritätischen Kommission;**
- d) sie überwacht die Sozialeinrichtungen, die durch den vorliegenden Vertrag geschaffen werden;
- e) **sie zieht die Vollzugskosten ein und verwaltet sie;**
- f) **sie spricht die Sanktionen und Konventionalstrafen aus, kassiert sie, falls notwendig auf dem Rechtsweg, ein und verwaltet sie;**
- g) sie tritt als Schlichtungsstelle bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf;
- h) sie ergreift alle zur Verteidigung der Berufsinteressen notwendigen Massnahmen.

Der Arbeitgeber erleichtert die Ausübung des Mandates der Kommissionsmitglieder und gewährt den dazu notwendigen Urlaub. Den Arbeitnehmervetretern in der paritätischen Kommission darf wegen ihrer Tätigkeit als Vertreter der Arbeitnehmer weder gekündigt noch dürfen sie benachteiligt werden.

ANWENDUNGSBESTIMMUNGEN DES VERTRAGES

ART. 23 VOLLZUGSKOSTENBEITRÄGE

1. **Von jedem Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird folgender jährliche Beitrag an die Kosten des Vollzugs dieses Vertrages erhoben:**
 - a) **Arbeitgeber : Fr. 120.- + 0.175 % der im Vorjahr ausbezahlten AHV-Lohnsumme;**
 - b) **Arbeitnehmer : 0.35 % des AHV-pflichtigen Lohnes.**
2. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Beitrag jeweils bis spätestens 5. März jeden Jahres zu entrichten.
3. Die Beitragszahlung gibt Anrecht auf eine, für das laufende Jahr gültige, Bescheinigung für das öffentliche Beschaffungswesens im Wallis, unter Vorbehalt der Anwendung der GAV-Bedingungen.
4. **Die Vollzugskostenbeiträge dienen insbesondere der Finanzierung der Kontrolle der Anwendung des GAV und der Massnahmen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (sportmedizinische Untersuchungen, Ausbildungen). Die Beiträge an die Ausbildungskosten wiederum dienen der Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (für die eidgenössischen Fachausweise**

Vorarbeiter/in, Forstmaschinenführer/in und Seilkraneinsatzleiter/in sowie für die Ausbildung zum/zur Förster/in HF).

ART. 24 KONVENTIONALSTRAFEN

1. **Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den vorliegenden Vertrag verletzen, können verwahrt oder mit einer Busse belegt werden. Diese beträgt höchstens Fr. 3'000,- für Arbeitnehmer; für Arbeitgeber kann sie sich bis zum doppelten Betrag der geschuldeten Leistungen belaufen. Arbeitgeber, die eine Zusammenarbeit mit der paritätischen Kommission verweigern, in dem sie bei einer Kontrolle die nötigen Unterlagen nicht aushändigen, können mit einer Busse belegt werden, zusätzlich Verfahrenskosten und geschuldete Leistungen.**
2. Bei Verletzung der Bestimmungen bezüglich Verbot der Schwarzarbeit, kann der Arbeitnehmer verwahrt oder mit einer Busse bis zu Fr. 150.- pro Übertretung belegt werden; der Arbeitgeber kann verwahrt oder mit einer Busse von Fr. 150.- pro beschäftigten Arbeitnehmer und pro Übertretung belegt werden.
3. **Die Bussen und die Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen ab Zustellung des Bussbescheids zu begleichen. Der Ertrag aus den Bussgeldern dient zur Deckung der Vollzugskosten des vorliegenden Vertrages.**

ART. 25 INKASSO UND VERWALTUNG

1. **Die paritätische Berufskommission ist mit dem Inkasso der Vollzugskostenbeiträge sowie der Konventionalstrafen beauftragt.**
2. Die Kommission muss über den Eingang der Beiträge und Bussen sowie über deren Verwendung gesondert Buch führen. Sie unterbreitet den vertragsschliessenden Verbänden dazu jedes Jahr einen Bericht.

ART. 26 VERTEILUNG DES VERTRAGES

1. Der vorliegende Vertrag wird durch das ständige Sekretariat der paritätischen Kommission an alle Arbeitgeber und an alle Arbeitnehmer verteilt.
2. Bei der Anstellung unterschreibt der Arbeitnehmer eine Einverständniserklärung mit dem vorliegenden Vertrag, geltend als individueller Arbeitsvertrag. Die Vertragspartner des vorliegenden Vertrages vereinbaren solche Erklärungen anzuerkennen.

ART. 27 AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEIT DER ENGEREN PARITÄTISCHEN BERUFSKOMMISSION

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

- a) **im Vorfeld Schlichtung von Streitigkeiten zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber.**
- b) **Kontrollen in den dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Betrieben**
- c) **Bestimmte Aufgaben gemäss den vorliegenden Vertrag**

BEILEGUNG DER STREITIGKEITEN

ART. 28 EINHALTUNG DES VERTRAGES UND MEINUNGSVERSCHIEDENHEITEN 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 **Meinungsverschiedenheiten** zwischen den Verbänden bezüglich des vorliegenden Vertrages werden dem kantonalen Einigungsamt unterbreitet.
3. Das Inkrafttreten dieser Konvention soll die bereits verbesserte Lage des Arbeitnehmers nicht verschlechtern.

DAUER DES VERTRAGES

ART. 29 VERTRAGSDAUER DES GESAMTARBEITSVERTRAGES

1. **Der Vertrag tritt am 01.01.2024 in Kraft und ist gültig bis am 31.12.2028.** Die Vertragsparteien verpflichten sich aber, jährlich Lohnverhandlungen (Beilage 2) durchzuführen, insoweit die Teuerungsentwicklung oder andere ökonomische

Parameter dies rechtfertigen. Allfällige Anpassungen treten auf den jeweiligen folgenden 1. Januar in Kraft.

2. Beide Vertragsparteien können den vorliegenden Vertrag per Einschreiben mit einer Kündigungsfrist von mindestens 3 Monaten auf Ende Jahr, erstmals bis spätestens den 30.09.2024 auf den 31.12.2024, kündigen.
3. Die den Gesamtarbeitsvertrag kündigende Partei hat spätestens innerhalb eines Monats ihre Vorschläge zur Verlängerung/Änderung des Gesamtarbeitsvertrages zu präsentieren.

BEILAGEN:

1. **GESETZLICHE GRUNDLAGEN**
Der vorliegende GAV wurde zwischen Walliser Wald, AREF (Association romande des entrepreneurs forestiers) und der Union des forestiers du Valais Romand, der Association des Forestiers-Bucherons du Valais Romand, dem Oberwalliser Forstverein, syna und den Christlichen Walliser Gewerkschaften ausgearbeitet. Er stützt sich auf die gesetzlichen Grundlagen:
 - Schweizerisches Obligationenrecht (OR)
 - Bundesarbeitsgesetz (ArG)
 - Bundesunfallversicherungsgesetz (UVG)
 - Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten
 - Verordnung über die Unfallversicherung
2. **LOHNBESTIMMUNGEN UND RICHTLINIEN FÜR ENTSCHÄDIGUNGEN**
gemäss beiliegendem Anhang

**Forêt Valais / Walliser Wald
Waldwirtschaftsverband Wallis**

Der Präsident

Olivier Turin

Die Direktorin

Christina Giesch

AVEF

**Association romande
des entrepreneurs forestiers**

Der Präsident

Sylvain Ruch

Ein Mitglied

Kevin Zambaz

Oberwalliser Forstverein

Der Präsident

Herbert Werlen

Ein Mitglied

Michael Stalder

Union des forestiers du Bas-Valais

Der Präsident

Mathieu Charvoz

Der Sekretär

Julien Fournier

**Association des Forestiers-bûcherons du
Valais romand**

Der Präsident

Alain Marmillod

Der Sekretär

Stéphane Mühlenthaler

**Syndicats Chrétiens Interprofessionnels
du Valais**

Der Sekretär

Mike Chalât

Der Koordinator

Bernard Tissières

**syna syndicat interprofessionnel
Region Oberwallis**

Der Sekretär

Gianluca Casili

Der Koordinator

Johann Tscherrig