Beschluss über den Erlass eines Normalarbeitsvertrags für das Personal der Ingenieur-, Architektur- und anderen Planungsbüros des Kantons Wallis

vom 12.12.2023 (Stand 01.01.2024)

Der Staatsrat des Kantons Wallis

eingesehen die Artikel 359 bis 360 des Obligationenrechts (OR);

eingesehen Artikel 31 des Kantonalen Arbeitsgesetzes vom 12. Mai 2016 (kArG);

eingesehen die Veröffentlichung des Beschlussentwurfs über den Erlass eines Normalarbeitsvertrags für das Personal der Ingenieur-, Architektur- und anderen Planungsbüros des Kantons Wallis im Amtsblatt des Kantons Wallis Nummer GE-VS40-0000000194 vom 17. November 2023;

auf Antrag des für das Sozialwesen zuständigen Departements,

beschliesst:

1 Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet des Kantons Wallis.

[2] Er regelt die Arbeitsverhältnisse zwischen selbstständigen Inhabern von Ingenieur-, Architekten- oder Planungsbüros und ihren in diesen Büros beschäftigten Arbeitnehmern wie Ingenieuren, Architekten, Bauleitern, Zeichnern, Hilfsangestellten sowie den administrativen Angestellten, unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad.

[3] Nicht in den Geltungsbereich dieses Normalarbeitsvertrags fallen:

a) Arbeitnehmer die im Rahmen ihrer Ausbildung ein Praktikum absolvieren müssen;

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

b) Arbeitnehmer, die ein auf höchstens 2 Wochen begrenztes Praktikum absolvieren, um einen Beruf kennen zu lernen;

c) Arbeitnehmer, die eine von der Arbeitslosenversicherung (AVIG) oder vom Kanton Wallis finanzierte Massnahme zur Erleichterung der beruflichen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (z.B. GETAC-Praktikum) in Anspruch nehmen, mit Ausnahme derjenigen, die Einarbeitungszuschüsse (EAZ) erhalten.

Art. 2 Wirkungen

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag entspricht dem Willen der Vertragsparteien, es sei denn, sie weichen durch eine schriftliche Vereinbarung im Rahmen der Bestimmungen der Artikel 361 und 362 des Obligationenrechts (OR) davon ab.

[2] Vor Inkrafttreten dieses Vertrages oder einer späteren Änderung bestehende und für den Arbeitnehmer günstigere schriftliche, mündliche oder stillschweigende Vereinbarungen behalten ihre Gültigkeit.

2 Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Art. 3 Pflichten des Arbeitgebers

[1] Der Arbeitgeber hat im Rahmen des Arbeitsverhältnisses die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen (Art. 328 Abs. 1 OR).

[2] Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Information über den allgemeinen Geschäftsgang und die kurz- und mittelfristigen Aussichten des Büros.

[3] Das Personal wird zu Fragen der Arbeitsorganisation (Betriebsordnung, Stunden- und Ferienpläne, Aufgabenverteilung) und zu Fragen der Arbeitsumgebung und des Arbeitsplatzes, wie z.B. Gestaltung und Anordnung der Räumlichkeiten, Anschaffung von neuem Material und Fragen der beruflichen Weiterbildung, angehört.

[4] Fragen betreffend Verwaltung der Sozialeinrichtungen (berufliche Vorsorge, Kranken- und Unfallversicherung) und Anwendung der vom Arbeitgeber getroffenen Bestimmungen über die berufliche Weiterbildung beziehen, werden im Einvernehmen mit dem Personal geregelt.

Art. 4 Pflichten des Arbeitnehmers

[1] Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen (Art. 321d Abs. 2 OR).

[2] Der Arbeitnehmer hat das Material, das ihm zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln. Er haftet für den Schaden, der absichtlich oder grob fahrlässig verursacht wurde.

[3] Der Arbeitnehmer ist in allen Angelegenheiten, die das Büro betreffen, zu grösster Verschwiegenheit verpflichtet. Er verpflichtet sich, die von ihm ausgearbeiteten oder zu seiner Kenntnis gelangten Dokumente, Zeichnungen und Abzüge, ohne Bewilligung des Arbeitgebers, weder zu Gunsten Dritter zu verwenden, noch andern zu zeigen oder zu überlassen. Alle in Ausübung seiner Funktion ausgeführten Arbeiten werden Eigentum des Arbeitgebers, einschliesslich der Wettbewerbe. In Anwendung des Bundesgesetzes über die Erfindungspatente (Patentgesetz, PatG) ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt ohne Bewilligung des Arbeitgebers Abzüge für sich zu machen.

Art. 5 Projektergebnisse

[1] Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sein Name in den Projektergebnissen erwähnt wird.

Art. 6 Private Arbeiten

[1] Berufsarbeiten auf eigene Rechnung oder für Dritte sowie die Teilnahme an Wettbewerben sind, ohne ausdrückliche Einwilligung des Arbeitgebers, verboten.

[2] Führt der Arbeitnehmer Arbeiten im Sinne des vorliegenden Absatzes ohne ausdrückliche Einwilligung des Arbeitgebers aus, kommt Artikel 9 des vorliegenden Normalarbeitsvertrages zur Anwendung.

[3] Die Ergebnisse der persönlichen Arbeiten, die im Einverständnis mit dem Arbeitgeber getätigt wurden, sind vollumfänglich Eigentum des Arbeitnehmers.

Art. 7 Berufliche Weiterbildung

[1] Der Arbeitgeber fördert die persönliche und berufliche Aus- und Weiterbildung seiner Arbeitnehmer durch die Teilnahme an Kursen oder Seminaren, die im Rahmen der Berufsorganisation organisiert werden. Er informiert sie fortlaufend über bestehende Angebote.

[2] Jeder Arbeitnehmer hat für die Aus- und Weiterbildung jährlich Anspruch auf 3 bezahlte Ausbildungstage, sofern die Ausbildung auf einen üblichen Arbeitstag fällt, mit der Tätigkeit des Büros zusammenhängt und vom Arbeitgeber genehmigt wurde. Diese Ausbildungstage werden nicht an die freien Tage oder die Ferien des Mitarbeiters angerechnet und können aufgeteilt werden.

[3] Jede vom Arbeitgeber verlangte Aus- und Weiterbildung wird von diesem bezahlt.

[4] Aus- und Weiterbildungen, welche länger als 3 Tage dauern, sind Gegenstand einer freiwilligen Vereinbarung unter den Vertragsparteien.

3 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Art. 8 Anstellung

[1] Der 1. Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Die Dauer der Probezeit kann auf 3 Monate verlängert werden.

[2] Wenn das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen wurde, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich über folgende Punkte informieren:

a) den Namen der Parteien;

b) das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses;

c) die Funktion des Arbeitnehmers;

d) den Lohn und allfällige Lohnzuschläge;

e) die wöchentliche Arbeitszeit.

[3] Wenn einzelne Punkte der obligatorischen schriftlichen Information im Sinne von Absatz 2 während des Arbeitsverhältnisses geändert werden, so ist dies dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat, nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen.

Art. 9 Kündigung

[1] Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf das Ende der Arbeitswoche gekündigt werden.

[2] Nach der Probezeit kann ein Arbeitsverhältnis, das weniger als ein Jahr gedauert hat, einen Monat im Voraus auf Ende eines Monats gekündigt werden. Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, so kann es im 2. bis und mit 5. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten und anschliessend mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

[3] Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

[4] Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die fristlose Entlassung gemäss Artikel 337 OR.

[5] Beendet der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bezieht der Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Vaterschaftsurlaub gemäss Artikel 329g OR, verlängert sich die Kündigungsfrist um die Anzahl der nicht bezogenen Urlaubstage.

Art. 10 Kündigung zur Unzeit

[1] Im Sinne von Artikel 336c OR darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach der Probezeit nicht kündigen:

a) während der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder in einem Frauendienst der Armee oder in einem Dienst des Roten Kreuzes dient, sowie während 4 Wochen vor und nach diesem Dienst, sofern die Dienstleistung mehr als 12 Tage dauert;

b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen;

c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

[2] Die Kündigung, die während einer der in Absatz 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] Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 11 Arbeitszeit

[1] Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt, Pausen inbegriffen, 41,5 Stunden im Jahresdurschnitt. Die Aufteilung der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit wird zwischen den Parteien von montags bis freitags frei vereinbart.

[2] In der Regel wird am Samstag nicht gearbeitet. Um den besonderen Verhältnissen zur Ausführung von Arbeiten in Berggebieten oder auf abgelegenen Baustellen Rechnung zu tragen, kann die wöchentliche Arbeitszeit abgeändert werden. Auf alle Fälle darf die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden nicht übersteigen. Die Versetzungszeit vom Büro auf den Arbeitsplatz gilt als Arbeitszeit.

[3] Homeoffice wird von Fall zu Fall vom Arbeitgeber je nach den Bedürfnissen des Büros genehmigt.

Art. 12 Lohnzuschlag

[1] Überstunden, welche die in Artikel 11 festgesetzte vertragliche Arbeitszeit überschreiten, können, im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer, innert eines Zeitraumes von 3 Monaten ausgeglichen werden. Ohne Ausgleich innert dieser Frist sind die Überstunden mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu bezahlen.

[2] Überstunden, die über die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden hinausgehen (Überzeit), werden gemäss dem Arbeitsgesetz des Bundes kompensiert.

[3] Wenn aus Gründen höherer Gewalt die zuständige Behörde eine Nacht- oder Sonntagsarbeitsbewilligung erteilt, beträgt der Lohnzuschlag für die Nachtarbeit mindestens 50 Prozent und für die Sonntagsarbeit 75 Prozent.

Art. 13 Wöchentliche Ruhezeit

[1] Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf 2 wöchentliche Ruhetage, die normalerweise zusammenhängend zu gewähren sind.

Art. 14 Bezahlte freie Tage

[1] Nachfolgende bezahlte freie Tage werden den Arbeitnehmern gewährt:

a)	Heirat des Arbeitnehmers, Todesfall von Vater oder Mutter, Kind oder Ehepartner	3 Tage
b)	Todesfall von Schwiegervater, Schwiegermutter, Schwager, Schwägerin, Onkel, Tante, Verwandte im 1. und 2. Grad	1 Tag
c)	wenn besondere Umstände vorliegen	2 Tage
d)	Rekrutierung und Entlassung aus dem Militär	1 Tag
e)	Umzug	1 Tag
f)	bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber für das Aufsuchen einer neuen Stelle	3 Tage

[2] Die bezahlten freie Tage werden bei Eintreten des Ereignisses gewährt, sie können nicht aufgeschoben werden.

[3] Bei Abwesenheit des Arbeitnehmers zur Ausübung öffentlicher Ämter gilt Artikel 324a OR. In speziellen Fällen ist eine Vereinbarung zwischen den Parteien abzuschliessen.

[4] Bei Mutterschaft hat die Arbeitnehmerin nach der Entbindung Anspruch auf einen Urlaub von mindestens 14 Wochen gemäss Artikel 329f OR. Bei Vaterschaft hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Urlaub von 2 Wochen gemäss Artikel 329g OR.

4 Löhne und Entschädigungen

Art. 15 Löhne

[1] Die Minimallöhne des Normalarbeitsvertrages, indexiert gemäss Landesindex der Konsumentenpreise per Ende Oktober 2023, sind Gegenstand von Anhang 1 dieses Normalarbeitsvertrages.

[2] Inhaber des Titels als diplomierter Bauleiter Hoch- und Tiefbau (HFP) erhalten die Zeichnerlöhne gemäss Anhang 1 plus 6'500 Franken pro Jahr.

[3] Der Stundenlohn wird berechnet, indem man den Jahreslohn durch 52 und dann durch 41,5 teilt.

[4] Die Lohnzahlung erfolgt in gesetzlicher Währung am Ende jedes Kalendermonats. Die gesetzlichen und vertraglichen Abzüge sind monatlich vorzunehmen. Es wird sonst angenommen, dass der Arbeitgeber sie selber übernimmt.

[5] Der Arbeitnehmer erhält eine Abrechnung aus der die Höhe und der Zweck der Abzüge und allfällige Lohnzuschläge hervorgehen.

Art. 16 Besondere Fälle

[1] Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen nicht oder nicht mehr die notwendigen Voraussetzungen für eine normale Arbeitsleistung besitzen, können ausserhalb dieser Tarife bezahlt werden. Die Vormeinung der Konsultativkommission muss bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses für jeden Fall eingeholt werden.

Art. 17 Feiertage

[1] Arbeitnehmer im Stundenlohn haben jedes Jahr Anrecht auf die Bezahlung folgender neun Feiertage, falls sie auf einen Arbeitstag fallen: Neujahr, Josefstag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis und Weihnachten.

[2] Für vorgenannte Feiertage wird Arbeitnehmern im Monatslohn der Lohn nicht gekürzt.

Art. 18 Bezahlte Ferien

[1] Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf 4 Wochen Ferien im Verhältnis zu seinem Beschäftigungsgrad.

[2] Ab dem 45. Altersjahr oder nach 20 Dienstjahren beträgt der Ferienanspruch 5 Wochen.

[3] Für Jugendliche und Lehrlinge bis zum erfüllten 20. Altersjahr sind 5 Ferienwochen obligatorisch.

[4] Bei unvollständigem Dienstjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses gewährt.

[5] Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Büros vereinbar ist.

[6] Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

[7] Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Dienstjahr, und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.

[8] Die Ferien werden in der Regel im entsprechenden Dienstjahr gewährt und umfassen mindestens 2 zusammenhängende Wochen.

[9] Die Ferien sind zur Ruhe und Erholung des Arbeitnehmers bestimmt und dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen abgegolten werden.

Art. 19 Spezialurlaub

[1] Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte freie Tage für die Pflege eines gesundheitlich beeinträchtigten Familienmitglieds oder Partners; der Urlaub ist auf die für die Pflege erforderliche Zeit begrenzt, darf aber 3 Tage pro Fall und insgesamt 10 Tage pro Jahr nicht überschreiten.

[2] Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigen Kindes ist in Artikel 329i OR vorgesehen.

Art. 20 Stellensuche

[1] 1 Nach erfolgter Kündigung durch den Arbeitnehmer hat ihm der Arbeitgeber für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle die erforderliche Zeit zu gewähren. Diese wird zwischen den Parteien vereinbart und ist nicht bezahlt.

Art. 21 Reiseentschädigung

[1] Entstehen dem Arbeitnehmer durch Aussendienst Kosten für Transport, Unterkunft und Mahlzeiten, sind ihm folgende Minimalentschädigungen auszurichten:

a) Transportkosten, Eisenbahnbillett 2. Klasse oder Postauto;

b) Mittagessen: 20 Franken;

c) Abendessen: 20 Franken;

d) für auswärtiges Übernachten und Frühstück, effektive Kosten nach Absprache.

[2] Stellt der Arbeitnehmer aus dienstlichen Gründen sein eigenes Fahrzeug für seine Arbeit zur Verfügung, so ist ihm eine Kilometerentschädigung gemäss Anhang 1 des Spesenreglements zu entrichten.

Art. 22 Familienzulagen

[1] Die diesem Normalarbeitsvertrag unterstellten Büros haben einer vom Staatsrat des Kantons Wallis anerkannten Familienzulagenkasse beizutreten. Die Zulagen werden gemäss gesetzlichen Vorschriften entrichtet.

Art. 23 Arbeiten im Ausland

[1] Im Falle von Arbeiten im Ausland regeln die Parteien durch eine besondere Vereinbarung alle von diesem Normalarbeitsvertrag abweichenden Bestimmungen.

[2] Die Vereinbarung darf keine Bestimmungen enthalten, die schlechter sind als die im Normalarbeitsvertrag vorgesehenen. Andernfalls besteht Anspruch auf Entschädigung.

5 Versicherunge

Art. 24 Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung (Krankheit)

[1] Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer in einer Versicherung seiner Wahl, die den freien Übergang in die Einzelversicherung garantiert, für eine Entschädigung zu versichern, die mindestens 80 Prozent des Lohns während 720 Tagen in einem Zeitraum von 900 aufeinanderfolgenden Tagen beträgt.

[2] Der Lohn wird während der Wartefrist zu 100 Prozent bezahlt. Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämien. Damit wird er von seiner Haftung nach Artikel 324a OR befreit. Der auf den Arbeitnehmer entfallende Anteil wird monatlich vom Lohn abgezogen.

[3] Für alle Abwesenheiten wegen Krankheit von mehr als 3 Tagen ist ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.

[4] Die Krankenpflegeversicherung hat der Arbeitnehmer abzuschliessen. Die Prämien gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

Art. 25 Unfallversicherung

[1] Die Arbeitnehmer sind gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) zu versichern. Die Prämienzahlungspflicht und das Inkasso der Prämien sind in Artikel 91 dieses Gesetzes geregelt.

Art. 26 Berufliche Vorsorge

[1] Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sein Personal gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) bei einer beruflichen Vorsorgesicherung für Leistungen im Alter sowie bei Tod und Invalidität zu versichern.

[2] Die Prämien werden zu gleichen Teilen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Eine andere Aufteilung kann vereinbart werden, insofern der Prämienanteil den gesetzlichen Bestimmungen entspricht.

Art. 27 Tod des Arbeitnehmers

[1] Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis (Art. 338 Abs. 1 OR).

[2] Der Arbeitgeber ist verpflichtet den Lohn, vom Todestag an gerechnet, weiterhin zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, und zwar auf Grund folgender Skala:

a)	vor Ende des 2. Dienstjahres	1 Monat
b)	ab 3. bis und mit 9. Dienstjahr	2 Monate
c)	ab 10. Dienstjahr	4 Monate

Art. 28 Militär- und Zivilschutzdienst

[1] Bei Abwesenheit infolge obligatorischen Dienstes wird der volle Lohn auf folgender Grundlage ausbezahlt:

a) Während des 1. Dienstjahres, sofern das Arbeitsverhältnis 3 Monate dauerte oder für mehr als 3 Monate eingegangen wurde, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf die Zahlung des vollen Lohnes während des obligatorischen Dienstes, wenn er nicht 30 Tage übersteigt. In diesem Fall stehen die Leistungen der Ausgleichskasse dem Arbeitgeber zu.

b) Ab dem 31. Tag des obligatorischen Dienstes erhält der Arbeitnehmer, sofern das Arbeitsverhältnis 6 Monate dauerte, 50 Prozent des Lohnes.

[2] Die Leistungen der Ausgleichskasse gehen an den Arbeitgeber, insofern sie nicht 50 Prozent des Lohnes übersteigen. Bei höheren Leistungen geht die Differenz an den Arbeitnehmer.

6 Verschiedenes

Art. 29

[1] Durch das für das Sozialwesen zuständige Departement wird eine Konsultativkommission gebildet, die aus je 3 bis 5 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besteht.

[2] Diese Kommission ist dafür zuständig, jährliche Aktualisierungen dieses Normalarbeitsvertrags vorzuschlagen.

Art. 30 Individuelle Arbeitsstreitigkeiten

[1] Das Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag ist in Artikel 34 ff. des kantonalen Arbeitsgesetzes (kArG) festgelegt.

Art. 31 Vorbehalt

[1] Vorbehalten bleiben bei Inkrafttreten dieses Normalarbeitsvertrages für die Arbeitnehmer günstigere Bedingungen.

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Quelle Publikation
12.12.2023	01.01.2024	Erlass	Erstfassung	RO/AGS 2023-128

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Quelle Publikation
Erlass	12.12.2023	01.01.2024	Erstfassung	RO/AGS 2023-128

Anhang 1 zu Artikel 15 Absatz 1 des Beschlusses über den Erlass eines Normalarbeitsvertrages für das Personal der Ingenieur-, Architektur- und andern Planungsbüros des Kantons Wallis

(Stand 01.01.2024)

Art. A1 Minimallöhne

Ingenieurbüro

Funktion	Jahreslohn im 1. Jahr	Jahreslohn im 2. Jahr	Jahreslohn im 3. Jahr
Administration	CHF 55'000	CHF 56'650	CHF 58'350
Hilfsangestellter	CHF 55'000	CHF 56'650	CHF 58'350
Zeichner EFZ	CHF 60'000	CHF 61'800	CHF 63'654
Ingenieur FH Bachelor	CHF 71'000	CHF 73'130	CHF 75'324
Ingenieur FH Master	CHF 73'000	CHF 75'190	CHF 77'446
Ingenieur ETH Master	CHF 75'000	CHF 77'250	CHF 79'568

Architekturbüro

Funktion	Jahreslohn im 1. Jahr	Jahreslohn im 2. Jahr	Jahreslohn im 3. Jahr
Administration	CHF 55'000	CHF 56'650	CHF 58'350
Zeichner EFZ	CHF 60'000	CHF 61'800	CHF 63'654
Architekt FH Bachelor	CHF 69'000	CHF 71'070	CHF 73'202
Architekt ETH Master	CHF 72'051	CHF 74'160	CHF 76'385

* die Minimallöhne für Inhaber des Titels diplomierter Bauleiter im Tief- oder Hochbau (HFP-Titel) sind aufgeführt in Artikel 15 Absatz 2 des vorliegenden NAV