

GESAMTARBEITSVERTRAG FÜR DAS AUTOGEWERBE DES KANTONS WALLIS

Abgeschlossen in Sitten, den 7. Januar 2013

Paritätische Berufskommission
der Garagen des Kantons Wallis
Postfach 565
Place du Midi 36
1951 SITTEN
☎ 027 / 327 22 63
Fax 027 / 327 22 79

I. ZWECK

Art. 1 - Einführung

Gemäss Landesvereinbarung vom 9. Dezember 1980 bezweckt dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV genannt), das gute Einvernehmen zwischen den Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmern aufrecht zu erhalten, sowie die Zusammenarbeit zwischen den Parteien des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages zu fördern, um damit die allgemeinen Berufsinteressen zu wahren und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in angemessener Weise zu regeln.

Der GAV ergänzt alle anderen gesetzlichen Grundlagen in Bezug auf das Arbeitsrecht.

Die Arbeitgeber machen ihre Arbeitnehmer auf die Regelungen des GAV aufmerksam.

In Zweifelsfällen gilt die französische Version des GAV.

II. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 2 - Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Die Vertragsparteien ersuchen den Walliser Staatsrat, den Geltungsbereich dieses Gesamtarbeitsvertrages auf die Nicht-Verbandsmitglieder (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) im Kanton Wallis auszudehnen. Der Sekretär des unterzeichneten Arbeitgeberverbandes ist beauftragt, die entsprechenden Schritte zu unternehmen.

Art. 3 - Geltungsbereich

Der GAV und seine Anhänge gelten:

- 1. auf dem ganzen Territorium des Kantons Wallis*
- 2. für alle Unternehmen :*
 - a) welche leichte oder schwere Fahrzeuge verkaufen*
 - b) welche Einzelteile oder Zubehörteile verkaufen*
 - c) welche Einzelteile oder Zubehörteile installieren*
 - d) welche leichte oder schwere Fahrzeuge unterhalten oder reparieren*
 - e) welche elektrische oder elektronische Arbeiten auf leichte oder schwere Fahrzeuge ausführen*
 - f) welche eine Waschanlage für leichte oder schwere Fahrzeuge betreiben*
 - g) welche eine Tankstelle betreiben**unter Ausnahme der unabhängigen Karosseriewerkstätten, sowie der Industrie- und Handelsunternehmungen, welche für ihren eigenen Gebrauch über eine Reparaturwerkstatt für Motorfahrzeuge verfügen, es sei denn, diese selben Unternehmen ihre freiwillige Unterstellung dem GAV erklärt haben;*
- 3. für die Arbeiter dieser Unternehmen gemäss folgendem Art. 4, ungeachtet ihrer Art der Lohnzahlung.*

Art. 4 - Berufskategorien

Die Arbeitnehmer werden in die folgenden neun Berufskategorien eingeteilt:

- A. Chef Mechaniker mit Werkstattverantwortung*
- B. Auto-Elektromechaniker/-in, Automobiliagnostiker/-in (Abschluss)*
- C. Auto-Elektriker/-in, Auto-Elektroniker/-in EFZ*
- D. Automobil-Mechatroniker/-in EFZ*
- E. Automechaniker/-in EFZ*
- F. Automobil-Fachman/-frau EFZ*
- G. Autoreparateur/-in EFZ*
- H. Detailhandelsangestellte, Detailhandelsfachmann/-frau EFZ*
- I. Einzelteilverkäufer/-in, Detailhandelsassistent/-in Autoteile-Logistik EBA*
- J. Automobil-Assistent/-in EBA*
- K. Garagenarbeiter/-in*

Art. 5 - Friedenspflicht

Die Vertragsparteien, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sind verpflichtet, die absolute Friedenspflicht zu wahren. Jede Handlung, die den normalen Arbeitsablauf stören könnte, *namentlich jede Druckausübung oder Kampfmassnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung* ist verboten.

Art. 6 - Verbotene Arbeit – Schwarzarbeit

Die Schwarzarbeit ist gemäss den kantonalen und eidgenössischen Gesetzgebungen verboten.

Der Arbeitnehmer stellt seine ganze Arbeitszeit seinem Arbeitgeber zur Verfügung.

Er darf während seiner Freizeit und seinen Ferien keine Berufsarbeit, ob bezahlt oder nicht, für Drittpersonen leisten, insofern er die legitimen Interessen des Arbeitgebers verletzt.

Zu widerhandlungen werden mit einer Konventionalbusse *gemäss GAV Art. 30* bestraft.

Diese können vom Arbeitgeber, *trotz schriftlicher Mahnung, als Grund zur sofortigen Entlassung betrachtet werden. Vorbehalten bleibt aber das richterliche Ermessen.*

Der Arbeitgeber, welcher bewusst die Schwarzarbeit ausführen lässt oder unterstützt, kann verwarnt oder mit einer Konventionalbusse *gemäss GAV Art. 30* bestraft werden.

III. ARBEITSZEIT

Art. 7 - Dauer der Arbeit

1. Die Arbeitsdauer wird in einem Anhang geregelt.
2. Die Arbeiter ab dem 55. Lebensjahr können die 4 Tage Woche oder eine ähnliche Situation wählen. In beiden Fällen, hat die Unternehmung, diese Mitarbeiter weiterhin für eine hundertprozentige Aktivität bei der Pensionskasse zu versichern.
3. Die Arbeiter stellen sich abwechselungsweise zur Leistung von Pikettdienst zur Verfügung, sofern durch diese Arbeitsleistung die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Anhang nicht überschritten wird.
4. Arbeitgeber und Arbeitnehmer setzen gemeinsam die wöchentliche Arbeitszeit fest, aber mindestens 10 Tage im Voraus.

Art. 8 - Flexibilität der Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitsdauer *gemäss Anhang* kann um 5 Stunden verlängert oder gekürzt werden, solange die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit respektiert wird und ein konstanter durchschnittlicher Lohn dem Mitarbeiter pro Monat ausbezahlt wird.

Art. 9 - Pausen

Die Arbeiter haben Anrecht auf eine bezahlte tägliche Pause von $\frac{1}{4}$ Stunde, d.h. auf 5 bezahlte Pausen pro Woche (*gemäss Anhang*).

Art. 10 - Ferien

1. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferien von folgender Dauer:

- a) 5 Wochen und 1 Tag pro Jahr bis und mit dem Jahr des 20. Geburtstages;
- b) 4 Wochen und 1 Tag pro Jahr ab dem 20. Geburtstag folgendem 1. Januar;
- c) 5 Wochen und 1 Tag pro Jahr ab dem 50. Geburtstag folgendem 1. Januar.

Die Ferienentschädigung für im Stundenverhältnis entlohnte Arbeiter entspricht 9,45% des Bruttolohnes für 4 Wochen und 1 Tag Ferien und 11,45% für 5 Wochen und 1 Tag.

Ab 2014, erhalten die Arbeitnehmer aller Kategorien einen zusätzlichen Ferientag. Die entsprechende Ferienentschädigung für im Stundenverhältnis entlohnte Arbeiter ist demzufolge jeweils 9,90% und 11,90%.

2. Die für den Ferienanspruch massgebliche Anstellungsdauer wird vom ersten Arbeitstag im Betrieb an berechnet.

3. Die Ferien können aufgeteilt werden, aber der Arbeitnehmer hat mindestens einmal Anrecht auf zwei aufeinanderfolgende Wochen.
4. Der Arbeitgeber stellt unter angemessener Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer und der Bedürfnisse des Betriebes einen Ferienplan auf.
5. Die Ferien sollen der Erholung dienen. Während der Ferienzeit leistet der Arbeitnehmer keine bezahlte Arbeit für Dritte, die den legitimen Interessen seines Arbeitgebers zum Nachteil gereichen.

Art. 11 - Bezahlte Feiertage

1. Die Arbeitnehmer haben jährlich Anspruch auf 9 bezahlte Feiertage. Die Arbeiter mit einem Stundenlohn erhalten eine Pauschalentschädigung von 3%, gerechnet auf ihrem Lohn, um diese Feiertage zu kompensieren. Für die im Monatsverhältnis entlohnten Arbeitnehmer sind diese Feiertage im Monatslohn inbegriffen.
2. Als bezahlte Feiertage gelten :
 - Neujahr
 - Fronleichnam
 - Allerheiligen
 - St - Josef
 - Bundesfeiertag
 - Mariä Unbefleckte Empfängnis
 - Auffahrt
 - Mariä Himmelfahrt
 - Weihnachten
3. Für die vor oder nach einem Feiertag nicht gearbeiteten Werktage, wird der Arbeitgeber zu Anfang jedes Quartals einen Kalender erstellen. Es wird festgehalten, dass der Lohn durch den Arbeitgeber für diese nicht gearbeiteten Tage nicht geschuldet ist; sie können von den Ferien abgezogen oder auch kompensiert werden.

Art. 12 - Bezahlter Urlaub

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf folgende bezahlte freie Tage:

- a) 2 Tage, wenn sie heiraten
- b) 3 Tage beim Tod des Vaters, der Mutter, des Ehegatten oder eines Kindes
- c) 2 Tage beim Tod eines nahen Verwandten wie Bruder, Schwester, Schwiegervater, Schwiegermutter, Schwager, Schwägerin, Schwiegersohn, Schwiegertochter.
- d) 1 Tag beim Tod eines nahen Verwandten wie Grosseltern, Onkel, Tante, Enkelkind
- e) 1 Tag pro Kalenderjahr für einen Umzug.

Wenn dies vom Unternehmer verlangt wird, werden die für die beruflichen Weiterbildungskurse der Sozialpartner nötigen ausgeführten Stunden ohne Zuschlag bezahlt.

Die Lohnausfallentschädigungen für diese bezahlten Urlaube entsprechen dem effektiven Lohnverlust.

Art. 13 - Vaterschaftsurlaub

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen. Dieser Urlaub ist in den 3 ersten Monaten nach der Geburt oder der Aufnahme eines Adoptivkindes zu beziehen.

Die Lohnausfallentschädigung für diesen bezahlten Urlaub wird von der im GAV Art. 25 vorgesehenen Kasse übernommen. Die Entschädigung wird dem Arbeitgeber entrichtet und dieser hat während dieser Periode den Lohn weiterzuzahlen.

IV. ANSTELLUNG UND KÜNDIGUNG

Art. 14 - Probezeit

Die 4 ersten Wochen nach Stellenantritt gelten als Probezeit.

Diese Probezeit kann mittels einer schriftlichen Vereinbarung bis auf 3 Monate verlängert werden (OR 335b).

Art. 15 - Kündigungsfrist

1. Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beiderseits aufgelöst werden, bis zum letzten Tag, mittels einer Frist von sieben Ziviltagen (OR 335b).
2. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist bis zum Ende des ersten Anstellungsjahres einen Monat, ab dem zweiten bis und mit dem neunten Jahr zwei Monate, und nachher drei Monate. Der Arbeitsvertrag wird aber in jedem Fall für das Ende eines Monats gekündigt (OR 335c).
3. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen (OR 336 c), und ab sechstem Dienstjahr während 360 Tagen nicht kündigen.
4. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

V. ENTLOHNUNG

Art. 16 - Lohn

Die Monats- und Stundenlöhne sind in einem Anhang geregelt.

Art. 17 - 13. Lohn

1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen 13. Lohn, der 8,33% des Jahresbruttolohns, inkl. Ferien und Feiertage, entspricht.
2. Der 13. Lohn ist ab dem ersten Tag der Probezeit geschuldet, ausser wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit kündigt.
3. Der 13. Lohn wird Ende des Jahres ausbezahlt, und der pro rata-Anteil davon am Vertragsabschluss.

Art. 18 - Lohnzuschläge

1. Es werden folgende Lohnzuschläge ausgerichtet:
 - a) 25% für Überzeitarbeit zwischen 6 und 20 Uhr,
 - b) 50% für an Werktagen zwischen 20 und 24 Uhr geleistete Arbeit,
 - c) 50%, sowie zusätzlich eine Zwischenverpflegung für an Werktagen zwischen 0 und 6 Uhr geleistete Arbeit,
 - d) 25% für an Samstagnachmittagen geleistete Arbeit,
 - e) 50% für an Sonn- und Feiertagen zwischen 0 und 24 Uhr geleistete Arbeit.
2. Diese Zuschläge sind nur dann geschuldet wenn der Arbeitgeber oder sein Vertreter die entsprechende Arbeit ausdrücklich befohlen oder stillschweigend angenommen hat.
3. Die Arbeiter im Monatsverhältnis haben Anspruch auf diese Zuschläge wie die anderen Arbeiter.

Art. 19 - Anpassung der Löhne

Die Anpassung erfolgt, unter anderem, auf der Grundlage des Landesindex der Konsumentenpreise. Die Vertragsparteien nehmen jeweils auf den 1. Januar eine Anpassung aufgrund des Landesindex vom 30. Oktober des vorhergehenden Jahres vor.

VI. SOZIALVERSICHERUNGEN

Art. 20 - Unfallversicherung

1. Der effektive Lohnausfall, der durch die obligatorische Unfallversicherung nicht gedeckt ist, muss versichert sein.
2. Eine Hälfte der diesbezüglichen Prämie geht zulasten des Arbeitgebers, bis zum im Anhang zum vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag bestimmten Betrag.
3. Obige Leistungen sind bei der Krankenkasse INTER versichert.

Art. 21 - Krankengeldversicherung

1. Der Arbeitgeber schliesst zugunsten seiner Angestellten eine KVG Krankengeldversicherung bei einer KVG anerkannten Kasse und garantiert mindestens 90% des versicherten Bruttolohnes ab dem dritten Tag.
2. Diese Versicherung muss ab dem ersten Arbeitstag des Arbeiters abgeschlossen sein.
3. Eine Hälfte der diesbezüglichen Prämie geht zulasten des Arbeitgebers, bis zum im Anhang zum vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag bestimmten Betrag.
4. *Obige Leistungen sind bei der Krankenkasse INTER versichert.*

Art. 22 - Versicherung der Krankenpflegekosten

1. *Gemäss KGV ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet, sich für die Krankenpflege zu versichern. Der Arbeitnehmer muss dies ab dem ersten Arbeitstag prüfen.*
2. *Obige Leistungen sind bei der Krankenkasse INTER versichert.*
3. *Wählt der Arbeitnehmer eine andere Versicherung, übergibt er dem Arbeitgeber eine entsprechende Bestätigung.*
4. Die Prämie für die Krankenpflegeversicherung geht ganz zu lasten des Arbeitnehmers.

Art. 23 - Berufliche Vorsorge

Das Reglement der Pensionskasse MOBIL des Autogewerbe-Verbands der Schweiz AGVS gilt als integrierender Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrages.

Art. 24 - Vorruhestand

1. Sofern sie an eine anerkannte Institution der beruflichen Vorsorge Beiträge leisten, das heisst ab dem 18. Altersjahr *gemäss BVG*, sollen die Arbeiter ab dem ersten Arbeitstag bei einer von der Aufsichtsbehörde, dem Staatsrat des Kantons Wallis, anerkannten Vorruhestandskasse versichert sein.
2. Die Beiträge an die Vorruhestandskasse werden zu gleichen Teilen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.
3. Das Anrecht auf eine Vorruhestandsrente beginnt 3 Jahre vor dem Anrecht auf eine ordentliche AHV-Altersrente und erlischt mit dem AHV-Alter, spätestens jedoch mit dem Tod des Versicherten.
4. Die jährliche Höhe der Vorruhestandsrente entspricht für Verheiratete oder Personen mit Unterhaltspflichten 80% des durchschnittlichen massgebenden Lohnes, höchstens jedoch Fr. 54'000.- pro Jahr, für Alleinstehende 75%, höchstens jedoch Fr. 50'625.- pro Jahr.
5. Während des Anrechtes auf eine Vorruhestandsrente übernimmt der Arbeitgeber, respektiv seine Vorruhestandskasse, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an eine anerkannte BVG-Institution. Die übernommene Beitragsleistung beträgt maximal 9% des mittleren für die Festsetzung der Vorruhestandsrente massgebenden Lohnes gemäss Abs. 4.
6. Die obenerwähnten Vorruhestandsleistungen berechnen sich nach dem durchschnittlichen massgebenden Lohn, der dem Durchschnitt der in den letzten drei Jahren Erwerbstätigkeit vor Beginn der Anspruchsberechtigung bei einem Arbeitgeber der Branche erzielten Löhne entspricht.
7. *Obige Leistungen sind bei der Stiftung CARAGE versichert.*

Art. 25 - Ergänzende Versicherung der EO

1. Die Arbeitnehmer, die an einer militärischen Inspektion teilnehmen, haben Anspruch auf die volle Lohnentschädigung für die versäumte Arbeitszeit.
2. Jeder Arbeitnehmer, der Anspruch auf eine Lohnentschädigung gemäss EO hat, erhält in jedem Fall, inkl. die EO-Entschädigung:
 - a) 100% seines Lohnes für einen obligatorischen Dienst in der Armee oder im Zivildienst (zum Beispiel Wiederholungskurs), oder für einen Jugend + Sport Kurs,
 - b) 50% seines Lohnes während der Rekrutenschule, einer Unteroffiziersschule oder

eines Zivildienstes,

c) 100% seines Lohnes in den obigen Fällen wenn er Familienpflichten hat.

Für alle anderen Fälle gelangen die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung.

3. *Die Entschädigungen werden durch die von der paritätischen Berufskommission der Garagen des Kantons Wallis hierfür errichtete Ausgleichskasse vorgenommen.*
4. *Zur Äufnung dieser Kasse leisten die Arbeitgeber ihre Beiträge vierteljährlich, auf Grund von Akontorechnungen, welche durch den Kassenverwalter ausgestellt werden. Eine Jahresschlussabrechnung wird auf der Grundlage der deklarierten AHV-Löhne des betreffenden Jahres erstellt. Der Ansatz der Beiträge beträgt 0,6% der AHV-Löhne*
5. *Die Ausgleichskasse zahlt die Entschädigung wahlweise direkt dem Arbeitnehmer oder durch Vermittlung des Arbeitgebers.*

VII. PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSION

Art. 26 - Vollversammlung der paritätischen Berufskommission

1. *Es besteht eine kantonale paritätische Berufskommission, die sogenannte Vollversammlung der paritätischen Berufskommission. Sie setzt sich aus der gleichen Anzahl von Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer- Vertragsparteien zusammen.*
2. *Der Präsident und der Vizepräsident der Vollversammlung der paritätischen Kommission sind abwechselnd aus jeder der beiden Vertretungen zu bestimmen. Sie werden für die Dauer der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV gewählt.*
3. *Entscheidungen werden mit Stimmenmehrheit getroffen. Bei gleicher Stimmenzahl wird die bearbeitete Angelegenheit in die Tagesordnung einer nächsten Sitzung übernommen oder gar zurückgezogen.*
4. *Die Sekretäre der Vertragsparteien nehmen an den Sitzungen der Kommission mit beratender Stimme teil, es sei denn, sie werden als Ersatz für einen Delegierten gewählt.*
5. *Kompetenzen der Vollversammlung der paritätischen Berufskommission :*
 - a) *Sie überwacht die Ausführung und die Einhaltung dieses Gesamtarbeitsvertrages und seiner Nachträge. Sie ersucht, den Geltungsbereich dieses Gesamtarbeitsvertrages und seiner Nachträge auf Walliser Kantonsebene auszudehnen.*
 - b) *Sie vertritt die Berufsgemeinschaft und schützt die gemeinsamen Berufsinteressen gegenüber Dritten, der Öffentlichkeit und anderen Instanzen.*
 - c) *Sie ergreift alle Massnahmen zur Organisation der beruflichen Aus- und Weiterbildung.*
 - d) *Sie informiert die Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelmässig über die Änderungen des Gesamtarbeitsvertrages sowie über wichtige Fragen im Zusammenhang mit dem Berufsstand, insbesondere solche, welche Auswirkungen auf den Arbeitsplatz oder die Arbeitsbedingungen haben können.*
 - e) *Sie organisiert je nach Bedarf paritätische Konferenzen über wirtschaftliche, soziale und technische Probleme, die die Automobilbranche betreffen.*
 - f) *Sie ernennt die für das Sekretariat und die Buchhaltung zuständigen Dienststellen.*
 - g) *Sie ernennt die Mitglieder der beschränkten paritätischen Berufskommission für die Dauer der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV.*
 - h) *Sie ernennt die Mitglieder des Schiedsgerichts.*
 - i) *Sie ernennt den Präsidenten des Schiedsgerichts, welcher Jurist sein muss. Bei Unstimmigkeit wird er von der Schiedskammer des kantonalen Gerichts ernannt.*

Art. 27 - Beschränkte paritätische Berufskommission

1. *Die beschränkte paritätische Kommission setzt sich zusammen aus :*

- *zwei Arbeitgebervertretern, und*
- *zwei Arbeitnehmervertretern.*

Sie werden durch die Vollversammlung der paritätischen Berufskommission für die Dauer der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV ernannt.

Der Präsident und der Vizepräsident zählen zu diesen Vertretern und amten ebenfalls als solche in der beschränkten paritätischen Berufskommission.

Der Sekretär wird unter diesen Personen oder ausserhalb dieser Kommission gewählt.

2. Kompetenzen der beschränkten paritätischen Berufskommission:

- a) *Sie führt alle Mandate aus, welche ihr von der Vollversammlung der paritätischen Berufskommission übertragen werden.*
- b) *Sie überwacht die Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages und seiner Nachträge.*
- c) *Sie bereitet die Sitzungen der Vollversammlung der paritätischen Berufskommission vor und beruft sie ein.*
- d) *Sie beauftragt einen neutralen Kontrolleur, die jährlichen Abrechnungen bei den Arbeitgebern zu überprüfen. Die beschränkte paritätische Berufskommission wird ihrerseits beauftragt, die Beitragsabrechnungen auf der Grundlage des Kontrollberichtes zu korrigieren. Sie leitet ihren Kassabeschluss dem Arbeitgeber weiter. Gemäss dem kantonalen Arbeitsgesetz, Art. 29 Abs. 2 und dem Art. 357b OR kann dieser innerhalb einer Frist von 10 Tagen beim Arbeitsgericht, Rue des Cèdres 5, 1950 Sitten, gegen den Entscheid der beschränkten paritätischen Berufskommission Beschwerde einreichen.*
- e) *Sie ernennt eine Revisionsstelle für die Kontrolle der Konti.*
- f) *Sie unterbreitet die Rechnungen der paritätischen Berufskommission.*
- g) *Gemäss Art. 30, spricht sie die Konventionalstrafen aus.*
- h) *Sie amtet als Schlichtungsstelle im Fall von Einzelkonflikten.*
- i) *Sie fasst Beschlüsse bei allen Konflikten bis zu einer maximalen Höhe von Fr. 30'000.-.*

VIII. BEREINIGUNG VON INDIVIDUELLEN STREITFÄLLEN

Art. 28 - Verfahren und Schiedsgerichtsklausel

1. *Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezüglich der Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages und der Arbeitsbedingungen im Allgemeinen werden der beschränkten paritätischen Kommission unterbreitet, welche eine Schlichtung anstrebt, auf persönlicher Grundlage oder aber per Delegation.*
2. *Kommt es zu keiner Schlichtung, trifft die beschränkte paritätische Berufskommission einen Beschluss für die individuellen Streitfälle bis auf einen maximalen Wert von Fr. 30'000.-; über diesen Wert kommen die Streitfälle vor das berufliche Schiedsgericht.*
3. *Innert einer Frist von 30 Tagen kann gegen jeden Entscheid der beschränkten paritätischen Kommission im Sinne von Abs. 2 und 3, beim beruflichen Schiedsgericht (Art. 35) durch das Sekretariat der paritätischen Kommission Beschwerde eingereicht werden (Place du Midi 36, 1950 Sitten).*

Art. 29 - Schiedsgericht

1. *Das berufliche Schiedsgericht besteht aus:*
 - dem Präsidenten, der von berufswegen Jurist zu sein hat,
 - zwei Vertretern der Arbeitgeber,
 - zwei Vertretern der Arbeitnehmer.*Die Mitglieder des Schiedsgerichts sind für die Geltungsdauer dieses Gesamtarbeitsvertrages ernannt.*
2. *Jene Partei, welche das Schiedsgericht anrufen will betreffs einer Entscheidung der paritätischen Kommission, muss unter Beachtung des Verfalldatums dem Sekretariat der paritätischen Kommission (Place du Midi 36, 1950 Sitten) innert 30 Tagen seinen Rekurs durch eingeschriebenen Brief einreichen. Der Rekurs hat in schriftlicher Form vorzuliegen; er muss von seinem Verfasser bzw. der beschwerdeberechtigten Person unterzeichnet sein. Das entsprechende Dokument hat eine kurzgefasste Darstellung des Sachverhalts, der angegebenen Motive sowie der Schlussfolgerungen zu enthalten. Der Entscheid ist dem eingereichten Rekurs beizulegen, desgleichen die Beweisstücke, falls sie im Besitze des Beschwerdeführers sind.*
3. *Kommt es zu keiner Schlichtung vor der paritätischen Berufskommission, trifft das Schiedsgericht einen Beschluss für die Streitfälle mit einem Wert über Fr. 30'000.-.*

4. *Die Parteien werden vom Schiedsgericht persönlich gehört. Les parties sont convoquées et entendues personnellement par le Tribunal professionnel arbitral. Sie können von einem professionellen Bevollmächtigten oder von einem Vertreter einer Unterzeichnerorganisation des GAV unterstützt werden.*
5. *Der Entscheid des beruflichen Schiedsgerichts kann einer Nichtigkeitsbeschwerde oder einem Revisionsbegehren beim Kantonsgericht unterstellt werden, gemäss Art. 3 lit. f des schweizerischen Konkordats betreffend die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. August 1969.*

Art. 30 - Konventionalstrafen

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages zuwiderhandeln, vor allem im Rahmen der Schwarzarbeit, haben eine von der beschränkten paritätischen Berufskommission ausgesprochene Konventionalstrafe von Fr. 500.- bis Fr. 10'000.- zu bezahlen. In geringfügigen Fällen wird bloss eine Verwarnung ausgesprochen.
2. Die einkassierten Beträge gehen dem paritätischen Fonds über.

Art. 31 - Respekt vor dem GAV – Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien

1. Die Vertragsparteien unternehmen alles, damit die Regelungen des GAV eingehalten werden.
2. *Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien werden dem kantonalen Einigungsamt unterbreitet.*

IX. BERUFSBEITRAG

Art. 32 - Einziehung

1. Ein Beitrag wird von den Arbeitgebern und Arbeitern erhoben.
2. Der Arbeiterbeitrag wird durch den Arbeitgeber vom Arbeiterlohn abgezogen und an die Kasse der paritätischen Berufskommission ausbezahlt. Dieser Beitrag muss auf der monatlichen Lohnabrechnung stehen.
3. Der Ansatz des Berufsbeitrags der Arbeitgeber beträgt 0,12% der Lohnmasse der Unternehmung, aber minimal Fr. 240.-, und derjenige der Arbeiter 0,8% vom AHV-Bruttolohn.
4. Die Arbeitgeber leisten ihre Beiträge vierteljährlich, auf Grund von Akontorechnungen, welche durch den Kassenverwalter ausgestellt werden. Eine Jahresschlussabrechnung wird auf der Grundlage der deklarierten AHV-Löhne des betreffenden Jahres erstellt.

Art. 33 - Ziel

1. Die Berufsbeiträge gehen den paritätischen Fonds über.
2. Der paritätische Fonds wird gemäss dem Reglement der paritätischen Berufskommission verwaltet. Dieses Reglement stellt einen integrierenden Teil des GAV dar.
3. Er dient dazu:
 - a) Die Erarbeitungskosten, die Ausführungskosten und die Kontrollkosten des GAV zu decken,
 - b) Die Ausbildung und die berufliche Weiterbildung zu unterstützen und zu finanzieren,
 - c) Andere Ziele, vor allem soziale, zu realisieren.

X. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 34 - Dauer, Kündigung

1. *Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag wurde von der Vollversammlung der paritätischen Berufskommission am 7. Januar 2013 genehmigt und ersetzt denjenigen vom 28. November 2007. Er hat Gültigkeit bis zum 30. April 2016.*

Er kann spätestens bis zum 30. September 2015 schriftlich gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, wird der Gesamtarbeitsvertrag jeweils stillschweigend für ein weiteres Jahr erneuert, wobei die Kündigungsfrist am 30. September des nächsten Jahres festgesetzt ist.

- 2. Die Partei, die den Vertrag auflöst, ist gehalten, den andern Vertragsparteien innert vier Wochen vom Zeitpunkt der Kündigung an, Vorschläge für Vertragsänderungen bzw. eine Vertragserneuerung zu unterbreiten.*

Art. 35 - Abänderungsbedingungen

- 1. Die Vertragsparteien behalten sich vor, während der Geltungsdauer dieses Gesamtarbeitsvertrages Verhandlungen über Änderungen vertraglicher Bestimmungen oder den Abschluss von Vereinbarungen aufzunehmen.*
- 2. Änderungen dieses Vertrages gelten sowohl für die Mitglieder der Vertragsparteien wie auch für Personen, die sich durch einen Anschlussvertrag verpflichtet haben, den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag einzuhalten..*

Folgende Parteien sind Unterzeichner des Gesamtarbeitsvertrages für das Autogewerbe des Kantons Wallis vom 7. Januar 2013:

WALLISER SEKTION DES AUTOGEWERBEVERBANDES DER SCHWEIZ

Der Präsident
Ch.-A. Hediger

Der Vizepräsident
P. Antille

UNIA ZENTRALESEKRETARIAT

Der Zentralpräsident
R. Ambrosetti

Ein Zentralsekretär
A. Ferrari

UNIA WALLIS

J. Morard

S. Aymon

M. De Martins

CHRISTLICHE GEWERKSCHAFTEN / SYNA

M. Grand

F. Thurre

B. Tissières

M. Chalât

SYNA, die Gewerkschaft
Region Oberwallis

J. Theler