

Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe des Kantons Wallis

I. Zweck

Art. 1 - Erster Artikel

1. Dieser Gesamtarbeitsvertrag (im Folgenden GAV genannt) bezweckt das gute Einvernehmen zwischen den Arbeitgebenden und ihren Arbeitnehmenden aufrecht zu erhalten sowie die Zusammenarbeit zwischen den Parteien dieses GAV zu fördern, die allgemeinen Berufsinteressen zu wahren und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden angemessen zu regeln.
2. Der GAV ergänzt alle anderen gesetzlichen Grundlagen in Bezug auf das Arbeitsrecht.
3. Die Arbeitgebenden machen ihre Arbeitnehmenden auf die Regelungen des GAV aufmerksam.

II. Allgemeine Bestimmungen

Art. 2 - Allgemeinverbindlicherklärung

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

Art. 3 - Geltungsbereich

Der GAV und sein Anhang gelten:

1. für das ganze Gebiet des Kantons Wallis
2. für alle Unternehmen
 - a) welche leichte Autos, oder schwere Fahrzeuge verkaufen
 - b) welche Einzelteile, Zubehörteile, oder Accessoires verkaufen
 - c) welche Einzelteile, Zubehörteile, oder Accessoires installieren
 - d) welche leichte Autos, oder schwere Fahrzeuge unterhalten oder reparieren
 - e) welche elektrische oder elektronische Arbeiten an leichten Autos, oder schweren Fahrzeugen ausführen
 - f) welche eine Waschanlage für leichte Autos, oder schwere Fahrzeuge betreiben
 - g) welche eine Tankstelle betreiben
 - h) welche eine Karosserie betreiben, deren Hauptaktivität jedoch eine der oben aufgeführten ist unter Ausnahme der unabhängigen Karosseriewerkstätten sowie der Industrie- und Handelsunternehmen, welche für ihren eigenen Gebrauch über eine Reparaturwerkstatt für Motorfahrzeuge verfügen, ausser diese Unternehmen haben ihre freiwillige Unterstellung unter den GAV erklärt;
3. für die Arbeitnehmenden dieser Unternehmen gemäss folgendem Art. 4, ungeachtet ihrer Art der Lohnzahlung. Die Unternehmenden (Eigentümer, Gesellschafter, Mehrheitsaktionäre) und die Auszubildenden sind dem GAV nicht unterstellt.

Art. 4 - Berufskategorien

Die Arbeitnehmer/-innen werden in folgende Berufskategorien eingeteilt:

- **Chefmechaniker/-in mit Werkstattverantwortung**
- **Autoelektromechaniker/-in, Automobildiagnostiker/-in (Fachausweis)**
- **Kundendienstberater/-in im Automobilgewerbe mit vorheriger technischer Ausbildung in der Branche**

- Autoelektriker/-in, Autoelektroniker/-in EFZ
- Automobilmechaniker/-in EFZ
- Automechaniker/-in EFZ
- Automobilfachmann/-frau EFZ
- Autoreparateur/-in EFZ
- Detailverkaufs- und Handelsfachmann/-frau EFZ
- Einzelteilverkäufer/-in, Detailhandelsassistent/-in EBA
- Automobilassistent/-in EBA
- Garagenarbeiter/-in

Art. 5 - Arbeitsfrieden

Die GAV-Vertragsparteien, **Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, sind verpflichtet die absolute Friedenspflicht zu wahren. Folglich ist jede Handlung verboten, die den normalen Arbeitsablauf stören könnte**, namentlich jede Druckausübung oder Kampfmassnahme wie Arbeitsverbot, Streik oder Aussperrung.

Art. 6 - Verbot der Schwarzarbeit

1. **Zur Einhaltung der Treuepflicht darf der Arbeitnehmende während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Berufsarbeit zu mehr als 100 % Beschäftigungsgrad ausüben – gegen Entgelt oder unentgeltlich, ob er damit seine/-n Arbeitgebenden konkurrenziert oder nicht.**
2. **Zu widerhandlungen gegen obgenannte Absätze werden mit einer Konventionalbusse gemäss GAV Art. 31 bestraft.**
3. **Verstösst ein/-e Arbeitnehmende/-r gegen obgenannte Vorgaben, liefert er/sie damit dem/der Arbeitgebenden, der/die ihn vorgängig schriftlich verwarnt hat, einen berechtigten Grund, ihn/sie fristlos zu entlassen. Vorbehalten bleibt das richterliche Ermessen.**
4. **Eine Verwarnung oder Busse im Sinne von Art. 31 GAV kann auch gegen Arbeitgebende ausgesprochen werden, die wissentlich Schwarzarbeit verrichten lassen oder solche fördern.**

III. Arbeitszeit

Art. 7 - Arbeitsdauer

1. **Die Arbeitsdauer wird in einem Anhang geregelt.**
2. **Arbeitnehmende ab dem 55. Lebensjahr können eine Arbeitswoche von 4 Tagen oder eine ähnliche Lösung wählen. In beiden Fällen versichert das Unternehmen diese Mitarbeitenden weiterhin bei der 2. Säule auf Grundlage einer hundertprozentigen Aktivität.**
3. **Die Arbeitnehmenden sind abwechslungsweise zur Leistung von Pikettdienst angehalten, sofern dadurch die wöchentliche Höchst Arbeitszeit gemäss Anhang nicht überschritten wird.**
Der Erstattungsbetrag für den Pikettdienst ist im Anhang festgelegt.
4. **Arbeitgebende und Arbeitnehmende setzen gemeinsam mindestens 10 Tage im Voraus die wöchentliche Arbeitszeit fest.**

Art. 8 - Flexibilität der Arbeitsdauer

Die wöchentliche Arbeitsdauer gemäss Anhang kann um 5 Stunden verlängert oder gekürzt werden, solange die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit eingehalten und dem/der Mitarbeitenden ein konstanter durchschnittlicher Monatslohn ausbezahlt wird.

Art. 9 - Pausen

Die Arbeitnehmenden haben Anrecht auf eine tägliche bezahlte Pause von ¼ Stunde, d.h. auf 5 bezahlte Pausen pro Woche.

Art. 10 - Ferien

- 1. Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf bezahlte Ferien, deren Dauer in einem Anhang festgelegt ist.**
- 2. Die Anstellungsdauer wird vom ersten Arbeitstag im Betrieb an berechnet.**
3. Die Ferien können aufgeteilt werden, aber die Arbeitnehmenden haben mindestens einmal Anrecht auf zwei aufeinanderfolgende Wochen.
4. Der/die Arbeitgebende bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er nimmt dabei, soweit die Betriebsinteressen es erlauben, auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht.
5. Die Ferien sollen der Erholung dienen. Während der Ferien leistet der/die Arbeitnehmende keine bezahlte Arbeit für Dritte und benachteiligt nicht die legitimen Interessen seines/ihres Arbeitgebenden.

Art. 11 - Bezahlte Feiertage

- 1. Die Arbeitnehmenden haben jährlich Anspruch auf neun bezahlte Feiertage. Die Arbeitnehmenden mit einem Stundenlohn erhalten eine Pauschalentschädigung von 3 % auf ihren Lohn, um diese Feiertage zu kompensieren. Für im Monatsverhältnis entlohnte Arbeitnehmende sind diese Feiertage im Lohn inbegriffen.**
- 2. Bezahlte Feiertage sind:**

- Neujahr	- Josefstag	- Auffahrt
- Fronleichnam	- Bundesfeiertag	- Mariä Himmelfahrt
- Allerheiligen	- Unbefleckte Empfängnis	- Weihnachten
3. Für die vor oder nach einem Feiertag nicht gearbeiteten Werktage, erstellt der/die Arbeitgebende zum jeweiligen Quartalsbeginn einen Kalender. Es wird ausdrücklich betont, dass der Lohn durch die Arbeitgebenden für diese nicht gearbeiteten Werktage nicht geschuldet ist; sie können von den Ferien abgezogen oder kompensiert werden.

Art. 12 - Bezahlte Absenzen

- 1. Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf folgende bezahlte Tage:**
 - a) 2 Tage bei Heirat**
 - b) 3 Tage beim Tod der Mutter, des Vaters, des/der Ehegatten/-in oder eines Kindes**
 - c) 2 Tage beim Tod von Schwester, Bruder, Schwiegermutter, Schwiegervater, Schwägerin, Schwager, Schwiegertochter, oder Schwiegersohn**
 - d) 1 Tag beim Tod von Grosseltern, Onkel, Tante, Enkelkind**
 - e) 1 Tag pro Kalenderjahr für einen Umzug.**
- 2. Wenn dies vom/von der Unternehmensleiter/-in verlangt wird, werden die nötigen Stunden für die von den Sozialpartnern organisierten beruflichen Weiterbildungskurse ohne Zuschlag bezahlt.**
- 3. Durch diese Absenzen entsteht ein Entschädigungsanspruch entsprechend dem effektiven Lohnverlust.**

Art. 13 - Vaterschaftsurlaub

- 1. Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen gemäss Art. 329g OR. Arbeitnehmende, die ein Kind adoptieren, haben denselben Anspruch. Dieser Urlaub ist in den ersten 6 Monaten nach der Aufnahme eines Adoptivkindes zu beziehen.**

2. Die Lohnausfallentschädigung für diesen Urlaub (100 %) sowie der AHV-Arbeitgeberanteil werden vom/von der Arbeitgebenden, oder von der im GAV Art. 25 vorgesehenen Kasse übernommen. Davon abgezogen wird die Vaterschaftsentschädigung, die gemäss EOG ausbezahlt wird. Die Entschädigung erfolgt an den/die Arbeitgebende/-n, der/die den Lohn für diesen Zeitraum bezahlt.

Der Unterschied zwischen den gesetzlichen Leistungen (80 %) und unserem GAV (100 %) wird von der EO überwiesen.

IV. Anstellung und Kündigung

Art. 14 - Probezeit

- 1. Als Probezeit gelten die ersten 4 Wochen eines Arbeitsverhältnisses.**
2. Diese Probezeit kann mittels einer schriftlichen Vereinbarung bis auf 3 Monate verlängert werden (OR 335b).

Art. 15 - Kündigungsfrist

1. Während der Probezeit kann der Arbeitsvertrag beiderseits bis zum letzten Tag aufgelöst werden, mittels einer Frist von sieben Werktagen (OR 335b).
2. Nach der Probezeit kann der Arbeitsvertrag im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden (OR 335c).
- 3. Nach der Probezeit darf der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen: während der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während 90 Tagen, ab dem sechsten bis und mit neuntem Dienstjahr während 180 Tagen und während 720 Tagen ab dem zehnten Dienstjahr.**
4. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

V. Entlohnung

Art. 16 - Lohn

Die Monats- und Stundenlöhne sind im Anhang geregelt.

Art. 17 - 13. Monatslohn

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

Art. 18 - Lohnzuschläge

1. Der/die Arbeitnehmende hat Anspruch auf folgende Lohnzuschläge:
 - a) 25 % für Überzeitarbeit zwischen 6 und 20 Uhr,
 - b) 50 % für die an Werktagen zwischen 20 Uhr und 24 Uhr geleistete Arbeit
 - c) 50 % zusätzlich für eine Zwischenverpflegung für die an Werktagen zwischen 0 Uhr und 6 Uhr geleistete Arbeit,
 - d) 25 % für an Samstagnachmittagen geleistete Arbeit,

- e) 50 % für die an Sonn- oder Feiertagen zwischen 0 Uhr und 24 Uhr geleistete Arbeit
- 2. Die im ersten Absatz vorgesehenen Zuschläge sind nur dann geschuldet, wenn der/die Arbeitgebende oder sein/ihr Vertreter/-in die entsprechende Arbeit ausdrücklich befohlen oder stillschweigend angenommen hat.**

Art. 19 - Anpassung der Löhne

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

VI. Sozialversicherungen

Art. 20 - Unfallversicherung

1. Der Lohnfehlbetrag, der durch die UVG nicht gedeckt ist, muss versichert sein.
2. Die diesbezügliche Zusatzversicherung geht zu gleichen Teilen zulasten des/der Arbeitgebenden und des/der Arbeitnehmenden, bis zum im Anhang bestimmten Betrag.
3. Die POOL INTER versichert diese Leistungen

Art. 21 - Taggeldversicherung für Krankheit und Mutterschaft

1. Der/die Arbeitgebende schliesst zugunsten seiner/ihrer Angestellten eine KVG Taggeldversicherung ab, und garantiert mindestens 90 % des versicherten Bruttolohnes ab dem dritten Tag und für eine Höchstdauer von 720 Tagen.
2. Das Taggeld für die Mutterschaft wird für 16 Wochen zu 80 % gezahlt, davon mindestens 14 Wochen nach der Entbindung. Die Leistungen werden zusätzlich zu den Mutterschaftsleistungen nach dem EOG gewährt.
3. Die Versicherung muss ab dem ersten Arbeitstag des/der Arbeitnehmenden abgeschlossen sein.
4. Die Prämie für die diesbezügliche Zusatzversicherung geht zu gleichen Teilen zulasten des/der Arbeitgebenden und des/der Arbeitnehmenden, bis zum im Anhang bestimmten Betrag.
5. Die POOL INTER versichert diese Leistungen

Art. 22 - ~~Assurance obligatoire des soins~~

- ~~1. Au terme de la LAMal, le travailleur est tenu de s'assurer pour les soins en cas de maladie. L'employeur doit le vérifier dès le premier jour de service.~~
- ~~2. La prime d'assurance des frais de guérison en cas de maladie est entièrement à la charge du travailleur.~~

Art. 23 - Berufliche Vorsorge

Das Vorsorgereglement der Pensionskasse MOBIL der der Autogewerbeverband der Schweiz angeschlossen ist, ist integraler Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.

Art. 24 - Vorpensionierung

1. Sofern sie an eine anerkannte Institution der beruflichen Vorsorge Beiträge leisten, das heisst ab dem 18. Altersjahr gemäss BVG, sind die Arbeitnehmenden ab dem ersten Arbeitstag bei der Stiftung CARAGE versichert, welche von der Aufsichtsbehörde der BVG und von Westschweizer Stiftungen anerkannt ist.
2. Die Beiträge an die CARAGE-Stiftung werden zu gleichen Teilen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden getragen. Der Beitragsansatz ist in einem Anhang bestimmt.
3. Das Anrecht auf eine Vorpensionierung beginnt 3 Jahre vor dem Anrecht auf eine ordentliche AHV-Altersrente und erlischt mit dem üblichen AHV-Alter oder beim Tod des

Versicherten, unter der Bedingung, dass der/die Versicherte seine/ihre Beiträge an die Stiftung CARAGE während den letzten 10 Jahren vor Beginn des Anrechts bezahlt hat. Ist diese Bedingung nicht erfüllt, wird die Rente um 10 % pro fehlendes Jahr gekürzt.

- 4. Die jährliche Höhe der Vorpensionierungsrenten 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 Anrechts auf eine Vorpensionierungsrente übernimmt der/die Arbeitgebende, beziehungsweise die Stiftung CARAGE, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an eine anerkannte BVG-Institution. Die übernommene Beitragsleistung beträgt maximal 9 % des für die Festsetzung massgebenden Lohnes gemäss Abs. 4. Diese Beiträge werden bis zum ordentlichen AHV-Lebensalter auf ein BVG Konto ausbezahlt.**
- 6. Die oberwähnten Vorruhestandsleistungen berechnen sich nach dem durchschnittlichen massgebenden Lohn, der dem Durchschnitt der in den letzten drei Jahren Erwerbstätigkeit vor Beginn der Anspruchsberechtigung bei einem/-r Arbeitgebenden der Branche erzielten Löhne entspricht.**

Art. 25 - Ergänzende Versicherung der EO

- 1. Jeder Arbeitnehmer, der Anspruch auf eine Lohnentschädigung gemäss EO hat, erhält in jedem Fall, inkl. gesetzlichem Erwerbsausfall:**
 - 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 kommen weiterhin die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung.**
- 2. Die Entschädigungen werden durch die von der paritätischen Berufskommission der Garagen des Kantons Wallis eingerichtete Kasse vorgenommen.**
- 3. Zur Äufnung dieser Kasse bezahlen die Arbeitgebenden ihre Beiträge vierteljährlich, auf Grund von Akontorechnungen. Eine Jahresendabrechnung wird auf der Grundlage der AHV-Bruttolöhne des betreffenden Geschäftsjahres erstellt. Der Beitrag ist in einem Anhang des GAV festgehalten.**
- 4. Die Ausgleichskasse zahlt die ergänzende Zulage wahlweise direkt dem/der Arbeitnehmenden oder durch Vermittlung des/der Arbeitgebenden.**

VII. Paritätische Berufskommission

Art. 26 - Organisation

- 1. Die Paritätische Berufskommission für das Autogewerbe des Kantons Wallis konstituiert sich in einem Verband.**
- 2. Ihre Organe sind:**
 - a. die Vollversammlung der paritätischen Kommission
 - b. die engere paritätische Kommission
 - c. das Schiedsgericht
 - d. der Verwalter
 - e. der Revisor

Art. 27 - Kompetenzen der Vollversammlung der paritätischen Berufskommission

- 1. Sie beantragt die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV.**
- 2. Sie überwacht die Ausführung und die Einhaltung dieses GAV und seines Anhangs.**

3. Sie vertritt die Berufsgemeinschaft und schützt die gemeinsamen Interessen gegenüber Dritten, den Behörden und anderen Instanzen.
4. Sie ergreift alle Massnahmen zur Organisation der beruflichen Aus- und Weiterbildung.
5. Sie informiert die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden regelmässig über Änderungen des aktuellen GAV sowie über wichtige Fragen im Zusammenhang mit dem Berufsstand, insbesondere solche, welche Auswirkungen auf den Arbeitsplatz oder die Arbeitsbedingungen haben können.
6. Sie organisiert je nach Bedarf paritätische Konferenzen über wirtschaftliche, soziale und technische Probleme, die die Automobilbranche betreffen.
7. Sie ernennt die Mitglieder der engeren paritätischen Berufskommission für die Dauer der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV.
8. Sie ernennt die Mitglieder des Schiedsgerichts.
9. Sie ernennt den Präsidenten des Schiedsgerichts, welcher Jurist sein muss. Bei Unstimmigkeit wird er vom Präsidenten der Schiedskammer des Kantonsgerichts ernannt.
10. Andere Kompetenzen, die in den Statuten der paritätischen Berufskommission der Automobilbranche des Kantons Wallis bestimmt sind.

Art. 28 - Kompetenzen der engeren paritätischen Berufskommission

1. Sie führt allgemein alle Mandate aus, welche ihr von der Vollversammlung der paritätischen Berufskommission übertragen werden.
2. **Sie überwacht durch Delegation die Einhaltung der Bestimmungen des GAV und seines Anhangs, insbesondere durch Unternehmenskontrollen.**
3. **Sie beauftragt eine/-n neutrale/-n Kontrolleur/-in, die jährlichen Beitragsabrechnungen (GAV Art. 33) bei den Arbeitgebenden zu überprüfen. Die paritätische Berufskommission wird ihrerseits beauftragt, die Beitragsabrechnungen auf der Grundlage des Kontrollberichtes zu korrigieren und ihren Kassenbeschluss dem betreffenden Arbeitgebenden weiterzuleiten.**
4. **Gemäss Art. 31, spricht sie die Konventionalstrafen und Sanktionen aus. 31 CCT.**
5. **Sie wirkt als Schlichtungsstelle im Fall von Einzelkonflikten.**
6. Sie fasst Beschlüsse bei allen Konflikten bis zu einer maximalen Höhe von Fr. 30 000.–.
7. Andere Kompetenzen, die in den Statuten der paritätischen Berufskommission der Automobilbranche des Kantons Wallis bestimmt sind.

VIII. Beilegung von Streitigkeiten

Art. 29 - Verfahren und Schiedsgerichtsklausel

1. **Streitigkeiten zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bezüglich der Anwendung des GAV und der Arbeitsbedingungen im Allgemeinen, werden der engeren PBK unterbreitet; diese fordert sie zur Unterzeichnung einer Schiedsgerichtsklausel auf und versucht, selbst oder durch eine Vertretung eine Einigung herbeizuführen.**
2. Kommt es zu keiner Schlichtung, trifft die engere paritätische Berufskommission einen Beschluss für die individuellen Streitfälle bis zu einem maximalen Wert von Fr. 30 000.–; über diesem Wert kommen die Streitfälle vor das Schiedsgericht.
3. Gegen jeden Entscheid der engeren paritätischen Kommission kann auf Grundlage dieses Artikels beim dafür konstituierten Schiedsgericht Beschwerde eingereicht werden. Diese Beschwerde muss innert einer Frist von 30 Tagen ab Eingang des Entscheids der engeren paritätischen Kommission bei ihrem Sekretariat vorgelegt werden (PF 565, 1951 Sitten).

Art. 30 - Schiedsgericht

1. Bei Bedarf wird ein Schiedsgericht konstituiert, das sich zusammensetzt aus:

- dem Präsidenten
 - zwei Arbeitgebervertretern
 - zwei Arbeitnehmervertretern
2. Jene Partei, die das Schiedsgericht betreffs einer Entscheidung der paritätischen Kommission anrufen will, muss unter Beachtung des Verfalldatums dem Sekretariat der paritätischen Kommission innert 30 Tagen seinen Rekurs durch eingeschriebenen Brief einreichen. Der Rekurs hat in schriftlicher Form vorzuliegen und muss von seinem/ihrer Verfasser bzw. der beschwerdeberechtigten Person unterzeichnet sein. Die Einsprache muss eine kurze Darstellung des Sachverhalts und der Beweggründe sowie die Schlussforderungen enthalten. Der Beschluss ist mit dem dazugehörigen Umschlag dem Rekurs beizulegen. Dasselbe gilt für Beweismittel, wenn sie sich im Besitz der einspracheberechtigten Person befinden. Das Sekretariat der paritätischen Berufskommission leitet die Unterlagen des Rechtsstreits den Mitgliedern des Schiedsgerichts weiter.
 3. Das Schiedsgericht behandelt ebenfalls individuelle Streitfälle mit einem Wert über Fr. 30 000.–.
 4. Die Parteien werden vom Schiedsgericht persönlich vorgeladen und angehört. Sie können von einem professionellen Bevollmächtigten oder von einem Vertreter einer Unterzeichnerorganisation des GAV unterstützt werden.
 5. Der Entscheid des Schiedsgerichts kann einer Nichtigkeitsbeschwerde oder einem Revisionsbegehren beim Kantonsgericht unterstellt werden, gemäss Art. 3 lit. f des schweizerischen Konkordats betreffend die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. März 1969.

Art. 31 - Konventionalstrafen

1. **Gegen Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die den Bestimmungen dieses GAV zuwiderhandeln, wird in geringfügigen Fällen bloss eine Verwarnung ausgesprochen, vor allem im Rahmen der illegalen Arbeit jedoch eine Konventionalstrafe, die bis Fr. 10 000.– reichen kann. Diese Strafen werden von der engeren paritätischen Berufskommission oder durch das Schiedsgericht ausgesprochen.**
2. **Die einkassierten Beträge gehen in den paritätischen Fonds über.**

Art 32 - Vertragseinhaltung – Streitfälle unter den Verbänden

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

IX. Vollzugskosten-, Ausbildungs- und Weiterbildungsbeiträge

Art. 33 - Inkasso

1. **Ein Vollzugskosten-, Ausbildungs- und Weiterbildungsbeitrag wird von den dem GAV unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden erhoben.**
2. **Der Beitrag der Arbeitnehmenden wird durch die Arbeitgebenden vom Lohn abgezogen und an die Kasse der paritätischen Berufskommission ausbezahlt. Dieser Beitrag muss demzufolge ausdrücklich auf der monatlichen Lohnabrechnung stehen.**
3. **Der Ansatz der Vollzugskosten-, Ausbildungs- und Weiterbildungsbeiträge der Arbeitgebenden ist im Anhang des GAV bestimmt.**
4. **Die Arbeitgebenden leisten ihre Beiträge und die ihrer Mitarbeitenden in vier Quartalsrechnungen als Akontorechnungen, welche durch den/die Kassenverwalter/-in der paritätischen Berufskommission ausgestellt werden. Eine Jahresendabrechnung wird auf der Grundlage der AHV-Bruttolöhne des betreffenden Geschäftsjahres erstellt.**

Art. 34 - Ziel

1. **Die eingenommenen Vollzugskosten-, Ausbildungs- und Weiterbildungsbeiträge bilden den paritätischen Fonds.**
2. Der paritätische Fonds wird gemäss dem Reglement der paritätischen Berufskommission verwaltet und stellt einen integrierenden Teil des GAV dar.

3. Er dient dazu:

- a) die Erarbeitungs-, die **Ausführungs- und die Kontrollkosten des GAV zu decken,**
- b) **die berufliche Aus- und Weiterbildung zu fördern und zu finanzieren,**
- c) andere Aufgaben, vor allem soziale, zu verwirklichen.

X. Schlussbestimmungen

Art. 35 - Dauer, Kündigung

1. Der GAV wird an der Vollversammlung der paritätischen Kommission vom 27. November 2019 genehmigt.

Er behält bis zum 31. Dezember 2027 Gültigkeit.

Er kann zum ersten Mal vorgängig bis spätestens zum 30. September 2024 schriftlich gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, wird er 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 anderen Vertragsparteien innert vier Wochen vom Zeitpunkt der Kündigung an, Vorschläge für Vertragsänderungen bzw. eine Vertragserneuerung zu unterbreiten.

Art. 36 - Änderungsbedingungen

1. Die Vertragsparteien behalten sich vor, während der Geltungsdauer des vorliegenden Vertrages über mögliche Anpassungen der vertraglichen Bestimmungen zu verhandeln und entsprechende Vereinbarungen zu treffen.

2. Die Änderungen dieses GAV gelten sowohl für die Mitglieder der Unterzeichnerverbände als auch für die dem vorliegenden Vertrag mittels eines Zusatzabkommens angeschlossenen Personen.

Folgende Parteien sind Unterzeichner dieses GAV:

WALLISER SEKTION DES AUTOGEWERBEVERBANDES DER SCHWEIZ

Der Präsident Der Vizepräsident

Ch.-A. Hediger J.-Ph. Fumeaux

UNIA ZENTRALSEKRETARIAT

Die Zentralpräsidentin Verantw. Sek. Gewerbe

V. Aleva B. Campanello

GEWERKSCHAFT UNIA

Region Wallis

B. Carron S. Aymon M. Garcia M. De Martins

CHRISTLICHE GEWERKSCHAFTEN / SYNA

R. Zoppi F. Thurre L. Mabillard M. Chalât

SYNA, die Gewerkschaft

Region Oberwallis

G. Casili

Die Änderungen der Artikel 6, 7, 13, 18, 19, 20, 21, 22 & 35 wurden an der Vollversammlung, am 8. November 2023 genehmigt und werden am 1. Januar 2024 in Kraft treten, sofern sie vom SECO genehmigt wurden. An derselben Vollversammlung wurden auch die Artikel 1, 2, 7 & 8 des Anhangs geändert.