

# Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe des Kantons Wallis

## I. ZWECK

### Art. 1- Einführung

1. Dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV genannt) bezweckt, das gute Einvernehmen zwischen den Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmern aufrecht zu erhalten, sowie die Zusammenarbeit zwischen den Parteien des vorliegenden GAV zu fördern, um damit die allgemeinen Berufsinteressen zu wahren und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in angemessener Weise zu regeln.
2. Der GAV ergänzt alle anderen gesetzlichen Grundlagen in Bezug auf das Arbeitsrecht.
3. Die Arbeitgeber machen ihre Arbeitnehmer auf die Regelungen des GAV aufmerksam.
4. 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 sein Anhang 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
  - h) welche eine Carrosserie betreiben, dessen Hauptaktivität jedoch eine der oben aufgeführten istunter 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 haben ihre freiwillige Unterstellung dem GAV erklärt;
3. für die Arbeitnehmer dieser Unternehmen gemäss folgendem Art. 4, ungeachtet ihrer Art der Lohnzahlung. Die Unternehmer (Eigentümer, Gesellschafter, Mehrheitsaktionäre) und die Lehrlinge sind dem GAV nicht unterstellt.

### Art. 4 - Berufskategorien

**Die Arbeitnehmer werden in die folgenden Berufskategorien eingeteilt:**

- **Chef Mechaniker mit Werkstattverantwortung**
- **Auto-Elektromechaniker/-in, Automobildiagnostiker/-in (Abschluss)**

- Kundendienstberater/-in im Automobilgewerbe mit vorheriger technischer Ausbildung in der Branche
- Auto-Elektriker/-in, Auto-Elektroniker/-in EFZ
- Automobil-Mechatroniker/-in EFZ
- Automechaniker/-in EFZ
- Automobil-Fachman/-frau EFZ
- Autoreparateur/-in EFZ
- Detailhandelsangestellte, Detailhandelsfachmann/-frau EFZ
- Einzelteilverkäufer/-in, Detailhandelsassistent/-in Autoteile-Logistik EBA
- Automobil-Assistent/-in EBA
- 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 illegale Arbeit**

1. Zur Einhaltung der Treuepflicht darf der Arbeitnehmer während der Vertragsdauer keine Berufsarbeit gegen Entgelt oder unentgeltlich leisten, ganz gleich ob er damit seinen Arbeitgeber konkurrenziert oder nicht.
2. Zuwiderhandlungen werden mit einer Konventionalbusse gemäss GAV Art. 31 bestraft.
3. Diese können vom Arbeitgeber, trotz schriftlicher Mahnung, als Grund zur sofortigen Entlassung betrachtet werden. Vorbehalten bleibt aber das richterliche Ermessen.
4. Der Arbeitgeber, welcher bewusst verbotene illegale Arbeiten ausführen lässt oder unterstützt, kann verwarnet oder mit einer Konventionalbusse gemäss GAV Art. 31 bestraft werden.

## **III. Arbeitszeit**

### **Art. 7 - Dauer der Arbeit**

1. Die Arbeitsdauer wird in einem Anhang geregelt.
2. Die Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer stellen sich abwechslungsweise 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 Arbeitnehmer haben Anrecht auf eine bezahlte tägliche Pause von ¼ Stunde, d.h. auf 5 bezahlte Pausen pro Woche.

## **Art. 10 - Ferien**

1. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferien gemäss Anhang.
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 neun 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 Werkzeuge, 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**

1. 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.
2. Wenn dies vom Unternehmer verlangt wird, werden die für die beruflichen Weiterbildungskurse der Sozialpartner nötigen ausgeführten Stunden ohne Zuschlag bezahlt.
3. Die Lohnausfallentschädigungen für diese bezahlten Urlaube entsprechen dem effektiven Lohnverlust.

## **Art. 13 - Vaterschaftsurlaub**

1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen. Dieser Urlaub ist in den 3 ersten Monaten nach der Geburt oder der Aufnahme eines Adoptivkindes zu beziehen.

2. 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

1. Die 4 ersten Wochen nach Stellenantritt gelten als Probezeit.
2. 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, ab sechstem bis und mit neuntem Dienstjahr während 180 Tagen, und ab zehntem Dienstjahr während 720 Tagen nicht kündigen.
4. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

## V. Entlohnung

### Art. 16 - Lohn

Die Monats- und Stundenlöhne sind im 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 Vertragsschluss.

### 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 Arbeitnehmer im Monatsverhältnis haben Anspruch auf diese Zuschläge wie die anderen Arbeitnehmer.

#### 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 bestimmten Betrag.**
3. Obige Leistungen sind bei der Vereinigung der KRANKENKASSEN für die der INTER angeschlossenen Betriebe versichert.

#### Art. 21 – Taggeldversicherung für Krankheit und Mutterschaft

- 1. Der Arbeitgeber schliesst zugunsten seiner Angestellten eine KVG Krankengeldversicherung ab, und garantiert mindestens 90% des versicherten Bruttolohnes ab dem dritten Tag und für eine maximale Dauer von 720 Tagen.**
- 2. Das Taggeld für die Mutterschaft wird für 16 Wochen zu 80% gezahlt, davon mindestens 8 Wochen nach der Entbindung. Die Leistungen werden zusätzlich zu den Mutterschaftsleistungen nach dem EOG gewährt.**
- 3. Die Versicherung muss ab dem ersten Arbeitstag des Arbeitnehmers abgeschlossen sein.**
- 4. Eine Hälfte der diesbezüglichen Prämie geht zulasten des Arbeitgebers, bis zum im Anhang bestimmten Betrag.**
5. Obige Leistungen sind bei der Vereinigung der KRANKENKASSEN für die der INTER angeschlossenen Betriebe versichert.

#### Art. 22 - Versicherung der Krankenpflegekosten

1. Gemäss KVG ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet, sich für die Krankenpflege zu versichern. Der Arbeitgeber muss dies ab dem ersten Arbeitstag prüfen.
2. Obige Leistungen sind bei der Vereinigung der KRANKENKASSEN für die der INTER angeschlossenen Betriebe 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 Arbeitnehmer ab dem**

- ersten Arbeitstag bei der Stiftung CARAGE versichert sein, welche von der Aufsichtsbehörde der BVG und der Westschweizer Stiftungen anerkannt ist.
2. Die Beiträge an die Vorruhestandskasse werden zu gleichen Teilen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Der Beitragsansatz ist in einem Anhang bestimmt.
  3. Das Anrecht auf eine Vorruhestandsrente 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 Versicherte seine Beiträge an die Stiftung CARAGE während den letzten 10 Jahren vor Beginn des Anrechtes bezahlt hat. Ist diese Bedingung nicht erfüllt, wird die Rente um 10% pro fehlendes Jahr gekürzt.
  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 die Stiftung CARAGE, 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. Sie wird bis zum AHV-Zeitalter auf ein BVG Konto ausbezahlt.
  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.

#### **Art. 25 - Ergänzende Versicherung der EO**

1. 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 Zivilschutz (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.
2. Die Entschädigungen werden durch die von der paritätischen Berufskommission der Garagen des Kantons Wallis hierfür errichtete Ausgleichskasse vorgenommen.
3. Zur Äufnung dieser Kasse bezahlen 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 ist in einem Anhang enthalten.
4. Die Ausgleichskasse zahlt die Entschädigung wahlweise direkt dem Arbeitnehmer oder durch Vermittlung des Arbeitgebers.

## **VII. Paritätische Berufskommission**

#### **Art. 26 - Organisation**

1. Die paritätische Berufskommission der Automobilbranche des Kantons Wallis konstituiert sich in einen Verband.
2. Ihre Organe sind:
  - a. Die Vollversammlung der paritätischen Berufskommission

- b. Die beschränkte paritätische Berufskommission
- c. Das Schiedsgericht
- d. Der Verwalter
- e. Der Revisor

#### **Art. 27 - Kompetenzen der Vollversammlung der paritätischen Berufskommission**

1. Sie beantragt die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des GAV.
2. **Sie überwacht die Ausführung und die Einhaltung der Bestimmungen dieses GAV und seines Anhangs.**
3. Sie vertritt die Berufsgemeinschaft und schützt die gemeinsamen Berufsinteressen gegenüber Dritten, der Öffentlichkeit und anderen Instanzen.
4. Sie ergreift alle Massnahmen zur Organisation der beruflichen Aus- und Weiterbildung.
5. Sie informiert die Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelmässig über die Änderungen des 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 beschränkten paritätischen Berufskommission für die Allgemeinverbindlichkeitsdauer 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 Kantongerichts ernannt.
10. Andere Kompetenzen, welche in den Statuten der paritätischen Berufskommission der Automobilbranche des Kantons Wallis bestimmt sind.

#### **Art. 28 – Kompetenzen der beschränkten 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 dieses GAV und seines Anhangs, insbesondere durch Kontrollen in den Unternehmungen.**
3. **Sie beauftragt einen neutralen Kontrolleur, die jährlichen Beitragsabrechnungen (GAV Art. 33) bei den Arbeitgebern zu überprüfen. Die beschränkte paritätische Berufskommission wird ihrerseits beauftragt, die Beitragsabrechnungen auf der Grundlage des Kontrollberichtes zu korrigieren. Sie leitet ihren Kassebeschluss dem Arbeitgeber weiter.**
4. **Gemäss Art. 31, spricht sie die Konventionalstrafen aus.**
5. **Sie amtet 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, welche in den Statuten der paritätischen Berufskommission der Automobilbranche des Kantons Wallis bestimmt sind.

### VIII. Bereinigung von individuellen Streitfällen

#### **Art. 29 - Verfahren und Schiedsgerichtsklausel**

1. **Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezüglich der Anwendung des GAV und der Arbeitsbedingungen im Allgemeinen werden der beschränkten paritätischen Berufskommission unterbreitet, welche die zwei Parteien einlädt, eine Schiedsgerichtsklausel zu unterschreiben, und 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 Schiedsgericht.

3. Innert einer Frist von 30 Tagen kann gegen jeden Entscheid der beschränkten paritätischen Kommission beim Schiedsgericht durch das Sekretariat der paritätischen Kommission Beschwerde eingereicht werden (Postfach 565, 1951 Sitten).

#### Art. 30 - Schiedsgericht

1. Bei Bedarf wird ein Schiedsgericht konstituiert. Dieses besteht aus:
  - dem Präsidenten
  - zwei Vertretern der Arbeitgeber,
  - zwei Vertretern der Arbeitnehmer.
2. Jene Partei, welche das Schiedsgericht anrufen will betreffs einer Entscheidung der paritätischen Kommission, 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; 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. Das Sekretariat der paritätischen Berufskommission leitet diese Unterlagen den Mitgliedern des Schiedsgerichts weiter.
3. Das Schiedsgericht behandelt ebenfalls die Streitfälle mit einem Wert über Fr. 30'000.-.
4. Die Parteien werden vom Schiedsgericht persönlich gehört. 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. August 1969.

#### Art. 31 - Konventionalstrafen

1. **Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Bestimmungen des GAV zuwiderhandeln, vor allem im Rahmen der illegalen Arbeit, haben eine Konventionalstrafe bis Fr. 10'000.- zu bezahlen. Diese Konventionalstrafe wird von der beschränkten Berufskommission oder durch das Schiedsgericht ausgesprochen. In geringfügigen Fällen wird bloss eine Verwarnung ausgesprochen.**
2. **Die einkassierten Beträge gehen den paritätischen Fonds über.**

#### Art. 32 - 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. Vollzugskosten-, Ausbildungs- und Weiterbildungsbeiträge

#### Art. 33 - Einziehung

1. **Ein Vollzugskosten-, Ausbildungs- und Weiterbildungsbeitrag wird von den dem GAV unterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmern erhoben.**
2. **Der Arbeitnehmerbeitrag wird durch den Arbeitgeber vom Arbeitnehmerlohn abgezogen und an die Kasse der paritätischen Berufskommission ausbezahlt. Dieser Beitrag muss demzufolge auf der monatlichen Lohnabrechnung ausdrücklich stehen.**



3. Der Ansatz der Vollzugskosten-, Ausbildungs- und Weiterbildungsbeiträge ist im Anhang bestimmt.
4. Die Arbeitgeber leisten ihre Beiträge und diejenigen ihrer Mitarbeiter 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. 34 - Ziel**

1. Die Vollzugskosten-, Ausbildungs- und Weiterbildungsbeiträge 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. 35 - Dauer, Kündigung**

1. Der GAV wurde von der Vollversammlung der paritätischen Berufskommission am 27. November 2019 genehmigt.  
Er hat Gültigkeit bis zum 31. Dezember 2023.  
Er kann zum ersten Mal bis zum 30. September 2023 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 anderen Vertragsparteien innert vier Wochen vom Zeitpunkt der Kündigung an, Vorschläge für Vertragsänderungen bzw. eine Vertragserneuerung zu unterbreiten.

#### **Art. 36 - Abänderungsbedingungen**

1. Die Vertragsparteien behalten sich vor, während der Geltungsdauer des GAV Verhandlungen über Änderungen vertraglicher Bestimmungen oder den Abschluss von Vereinbarungen aufzunehmen.
2. Änderungen des GAV gelten sowohl für die Mitglieder der Vertragsparteien wie auch für Personen, die sich durch einen Anschlussvertrag verpflichtet haben, den GAV einzuhalten.
3. Bei Zweifelsfällen gilt die französische Version des GAV.

\*\*\*\*\*

Folgende Parteien sind Unterzeichner des GAV:

WALLISER SEKTION DES AUTOGEWERBEVERBANDES DER SCHWEIZ

Der Präsident    Der Vizepräsident

Ch.-A. Hediger    J.-Ph. Fumeaux

UNIA ZENTRALSEKRETARIAT

Die Zentralpräsidentin    Der Vizepräsident

V. Aleva    A. Ferrari

UNIA WALLIS

J. Morard    S. Aymon    M. De Martins

CHRISTLICHE GEWERKSCHAFTEN / SYNA

M. Grand    F. Thurre    L. Mabillard    M. Chalat

SYNA, die Gewerkschaft

Region Oberwallis

J. Theler

## **ANHANG**

### **zum Gesamtarbeitsvertrag der Automobilbranche des Kantons Wallis**

Bezugnehmend auf den Gesamtarbeitsvertrag (hierunter GAV genannt), der die Arbeits- und Lohnbedingungen in den Betrieben der Automobilbranche des Kantons Wallis regelt, erlassen die Vertragsparteien am 27. November 2019 folgende Bestimmungen.

#### **Art. 1 – Dauer und Flexibilität der Arbeitszeit**

1. Die wöchentliche Arbeitszeit gemäss GAV Art. 7 beträgt 42 ½ Stunden.
2. Die wöchentliche Arbeitszeit kann um 5 Stunden verlängert oder gekürzt werden, solange die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit von 2'210 Stunden respektiert wird und ein konstanter durchschnittlicher Lohn, gerechnet auf einer Basis von 184 Stunden und 10 Minuten, dem Mitarbeiter pro Monat ausbezahlt wird.
3. Die eventuellen am Jahresende festgestellten Über- oder Minustunden werden bis zum 31. März des nächsten Jahres kompensiert.
4. Sollte es in dieser Frist unmöglich sein, die Überstunden in Zeit zu kompensieren, so werden sie mit einem Zuschlag von 25% entgeltet (OR Art. 321c).
5. Die Minusstunden im Vergleich zur durchschnittlichen jährlichen Arbeitszeit können nicht vom Lohn abgezogen werden.

#### **Art. 2 – Ferien**

1. Das Anrecht auf Ferien (GAV Art. 10) ist wie folgt geregelt:
  - a) 5 Wochen und 3 Tage pro Jahr bis und mit dem Jahr des 20. Geburtstages,
  - b) 4 Wochen und 3 Tage pro Jahr ab dem 20. Geburtstag folgendem 1. Januar,
  - c) 5 Wochen und 3 Tage pro Jahr ab dem 50. Geburtstag folgendem 1. Januar.
2. Die Ferienentschädigung für im Stundenverhältnis entlohnte Arbeitnehmer entspricht 10,35% des Bruttolohnes für 4 Wochen und 3 Tage Ferien und 12,34% für 5 Wochen und 3 Tage.

#### **Art. 3 – Teilnahme an die Versicherungsprämien für die Taggeldentschädigung (Krankheit und Mutterschaft / Unfall)**

1. Der Anteil der Prämie für die Krankentaggeldversicherung (GAV Art. 21 Ziff. 4), den der Arbeitnehmer übernimmt, beträgt maximum 1,58% seines AHV-Bruttolohnes.
2. Der Anteil der Prämie für die Unfall-Zusatzversicherung (GAV Art. 20 Ziff. 2), den der Arbeitnehmer übernimmt, beträgt maximum 0,1% seines AHV-Bruttolohnes.

#### **Art. 4 – Vorruhestand**

Der Beitragsansatz (GAV Art. 24) beträgt 2,2% des AHV-Bruttolohnes, davon 1,1% zu Lasten des Arbeitgebers und 1,1% zu Lasten des Arbeitnehmers.

#### **Art. 5 – EO-Zusatzversicherung**

Die Prämie dieser Versicherung (GAV Art. 25) beträgt 0,1% des AHV-Bruttolohnes.

#### **Art. 6 – Vollzugskosten-, Ausbildungs- und Weiterbildungsbeiträge (GAV Art. 33)**

1. Der Beitrag des Arbeitgebers beträgt 0,1% der AHV-Bruttolohnmasse des Unternehmens, im Minimum aber Fr. 240.-.
2. Der Beitrag der Arbeitnehmer beträgt 0,6% ihrer AHV-Bruttolöhnen.

## Art. 7 – Löhne

1. Der vorliegende Anhang wurde unter Rücksichtnahme des Landesindex der Konsumentenpreise vom 31. Oktober 2019, bei einem Punktestand von 108,6 (Basis = Mai 2000) abgeschlossen.
2. **Alle Reallöhne werden ab dem 1. Januar 2020 um Fr. 30.-/Monat erhöht.**
3. **Für die Arbeitnehmer bis und mit 3 Jahren Berufserfahrung wurden die folgenden Mindestansätze für die jeweiligen Arbeitnehmerkategorien festgelegt:**

Lohn pro .....	Monat	/ Stunde
- Kundendienstberater/-in im Automobilgewerbe mit vorheriger technischer Ausbildung der Branche: Lohn hierunter je nach entsprechender technischer Ausbildung		
- Automobil-Mechatroniker/-in EFZ .....	Fr. 4'640.-	/ Fr. 25,20
- Automobil-Fachmann/-frau EFZ .....	Fr. 4'240.-	/ Fr. 23,00
- Detailhandelsangestellte, Detailhandelsfachmann/-frau EFZ.....	Fr. 4'140.-	/ Fr. 22,50
- Einzelteilverkäufer/-in, Detailhandelsassistent/-in Autoteile-Logistik EBA .....	Fr. 3'860.-	/ Fr. 20,95
- Automobilassistent/-in EBA.....	Fr. 4'040.-	/ Fr. 21,95
- Garagenarbeiter/-in .....	Fr. 3'860.-	/ Fr. 20,95
4. **Für die Arbeitnehmer ab dem 4. Jahr Berufserfahrung wurden die folgenden Minimal-löhne festgesetzt:**

Lohn pro .....	Monat	/ Stunde
- Auto-Elektromechaniker/-in, Automobildiagnostiker/-in (Abschluss) .....	Fr. 5'340.-	/ Fr. 29,00
- Kundendienstberater/-in im Automobilgewerbe mit vorheriger technischer Ausbildung der Branche: Lohn hierunter je nach entsprechender technischer Ausbildung		
- Auto-Elektriker/-in, Auto-Elektroniker/-in EFZ.....	Fr. 4'960.-	/ Fr. 26,95
- Automobil-Mechatroniker/-in EFZ .....	Fr. 5'090.-	/ Fr. 27,65
- Automechaniker/-in EFZ .....	Fr. 4'960.-	/ Fr. 26,95
- Automobil-Fachmann/-frau EFZ .....	Fr. 4'690.-	/ Fr. 25,45
- Autoreparateur/-in EFZ.....	Fr. 4'690.-	/ Fr. 25,45
- Detailhandelsangestellte, Detailhandelsfachmann/-frau EFZ.....	Fr. 4'610.-	/ Fr. 25,05
- Einzelteilverkäufer/-in, Detailhandelsassistent/-in Autoteile-Logistik EBA .....	Fr. 4'290.-	/ Fr. 23,30
- Automobil-Assistent/-in EBA.....	Fr. 4'385.-	/ Fr. 23,80
- Garagenarbeiter/-in .....	Fr. 4'040.-	/ Fr. 21,95
5. Für ein/-e Carrosserielackierer/-in, Carrosseriespengler/-in oder Fahrzeugschlosser/-in EFZ beträgt der Lohn Fr. 4'240.-/Monat (Fr. 23,00/Stunde) bis und mit 3 Jahren Berufserfahrung und Fr. 4'690.-/Monat (Fr. 25,45/Stunde) ab dem 4. Jahr Berufserfahrung. Für ein/-e Carrosseriearbeiter/-in beträgt er Fr. 3'860.-/Monat (Fr. 20,95/Stunde), resp. Fr. 4'040.-/Monat (Fr. 21,95/Stunde).
6. **Der Stundenansatz für Arbeitnehmer, die bei der Lehrabschlussprüfung durchgefallen sind, indessen die Praxis bestanden haben und sich auf eine neue Prüfung vorbereiten, darf nicht unter Fr. 10.- angesiedelt sein.**
7. **Die Gehälter von Personalangehörigen, deren berufliche Befähigung offensichtlich ungenügend ist, können gemeinsam zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt werden. Die entsprechenden Verabredungen sind schriftlich anzufertigen und vom Arbeitgeber der paritätischen Berufskommission zuzustellen. Die Inkraftsetzung erfolgt erst, wenn die paritätische Berufskommission binnen 30 Tagen nach erfolgter Mitteilung keinen Einspruch erhoben hat.**

## Art. 8 – Dauer und Kündigung

1. Dieser Anhang stellt einen integrierenden Bestandteil des GAV der Automobilbranche des

Kantons Wallis.

2. Er hat Gültigkeit bis zum 31. Dezember 2023.
3. Er kann zum ersten Mal per 30. September 2020 gekündigt werden, danach jedes Jahr ebenfalls per 30. September. Wird er innert dieser Fristen nicht gekündigt, gilt er stillschweigend für ein weiteres Jahr als weitergeführt.

\*\*\*\*\*

Folgende Parteien sind Unterzeichner dieses Anhanges:

WALLISER SEKTION DES AUTOGEWERBEVERBANDES DER SCHWEIZ

Der Präsident                      Der Vizepräsident  
Ch.-A. Hediger                      J.-Ph. Fumeaux

UNIA ZENTRALSEKRETARIAT

Die Präsidentin                      Der Vizepräsident  
V. Alleya                              A. Ferrari

UNIA WALLIS

J. Morard                              S. Aymon                              M. De Martin

CHRISTLICHE GEWERKSCHAFTEN / SYNA

C. Furrer                              L. Mabillard                              M. Grand                              F. Thurre                              M. Chalat

SYNA, die Gewerkschaft

Region Oberwallis

J. Theler