Beschluss über den Erlass eines Normalarbeitsvertrags für das Personal von Seilbahnen, Sesselliften, Skiliften und ähnlichen Betrieben

vom 31.08.2022 (Stand 01.01.2023)

Der Staatsrat des Kantons Wallis

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

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

eingesehen die Veröffentlichung des Entwurfs eines Normalarbeitsvertrages für das Personal von Seilbahnen, Sesselliften, Skiliften und ähnlichen Betrieben im Amtsblatt des Kantons Wallis Nummer 25 vom 24. Juni 2022;

auf Antrag des für das Soziale zuständigen Departements,

beschliesst:

1 Geltungsbereich und Wirkungen

Art. 1 Geltungsbereich

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag ist auf das ganze Gebiet des Kantons Wallis anwendbar.

[2] Er regelt die Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern der Luftseilbahnen, Sesselbahnen, Skiliften und ähnlichen Betrieben und ihren Mitarbeitern unabhängig von der Art der Entlöhnung und dem Beschäftigungsgrad. Die Einzelarbeitsverträge werden auf Grund dieses Normalarbeitsvertrages abgeschlossen.

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

Art. 2 Wirkungen

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag drückt den Willen zwischen den Vertragsparteien aus, es sei denn sie weichen mit einer schriftlichen Vereinbarung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen der Artikel 361 und 362 des Obligationenrechts (OR) davon ab.

[2] Von den Artikeln 10 Absatz 2 (Arbeitszeit) und 12 Absatz 1 (Ferienanspruch) des vorliegenden Normalarbeitsvertrages kann nicht abgewichen werden, da sie sich auf Vorschriften des Bundesgesetzes über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (AZG) und der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz (AZGV) beziehen.

[3] Mit Beschluss vom 23. November 2022 (SGS 221.605) hat der Staatsrat zwingende Mindestlöhne bis zum 31. Mai 2027 erlassen. Es kann daher nicht von Artikel 13 Absatz 1 und Artikel 14 Absatz 1, 2 und 4 des vorliegenden Normalarbeitsvertrags sowie von dessen Anhang abgewichen werden, d.h. vom Lohn von 4'005 Franken ab dem 1. Januar 2023 und von den Löhnen des 1., 3. und 5. Jahres in der Branche ab dem 1. Juni 2023. *****

2 Allgemeine Bestimmungen

Art. 3 Pflichten des Arbeitgebers

[1] Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen (Art. 328 Abs. 1 OR).

[2] Er hat zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann (Art. 328 Abs. 2 OR).

[3] Er garantiert den Arbeitnehmern die Verbandsfreiheit, wie sie in der Bundesverfassung vorgesehen ist.

[4] Jede Art der Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters, ihrer Herkunft, ihres Beschäftigungsgrades, ihres Zivilstandes oder ihres Gesundheitszustandes ist untersagt. Dasselbe gilt für sexuelle Belästigung oder Mobbing.

[5] Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die spezifische Ausbildung und berufliche Weiterbildung seiner Arbeitnehmer. Er ist im Rahmen des Artikel 321e OR für die Folgen mechanischer und anderer Schäden verantwortlich, wenn sie nicht nachweisbar durch den Arbeitnehmer verschuldet wurden.

Art. 4 Pflichten des Arbeitnehmers

[1] Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (Art. 321a Abs. 1 OR).

[2] Der Arbeitnehmer befolgt nach Treu und Glauben die allgemeinen Anordnungen und besonderen Weisungen, die er durch den Arbeitgeber erhält (Art. 321d Abs. 2 OR).

[3] Der Arbeitnehmer hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln (Art. 321a Abs. 2 OR).

[4] Der Arbeitnehmer darf geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist (Art. 321a Abs. 4 OR).

3 Arbeitsverhältnis

Art. 5 Probezeit und Kündigung

[1] Beim Erstvertrag, sofern es sich nicht um einen wesentlichen Funktionswechsel handelt, gilt der erste Monat ab Beginn der Tätigkeit als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 7 Kalendertagen gekündigt werden kann.

[2] Die Probezeit kann schriftlich auf 3 Monate verlängert werden.

[3] Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Art. 335b Abs. 3 OR).

[4] Bei Verträgen mit einer bestimmten Dauer beinhaltet nur der erste Vertrag eine Probezeit, ausser wenn die Aufgaben grundliegend unterschiedlich sind oder wenn zwischen den Verträgen der Parteien eine Dauer von 2 Jahren dazwischenliegt.

[5] Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr mindestens einen Monat im Voraus auf das Ende eines Monats, im zweiten bis neunten Dienstjahr 2 Monate im Voraus auf das Ende eines Monats und danach 3 Monate im Voraus auf denselben Termin.

Art. 6 Saisonaler Vertrag

[1] Ein saisonaler Vertrag ist ein Vertrag mit bestimmter Zeitdauer, der für eine Saison (Winter oder Sommer) abgeschlossen wird.

[2] Die Vertragsparteien können schriftlich als Bedingung für den Beginn und das Ende des Vertrages die Aufnahme der Beschneiung am Arbeitsort abhängig machen, sofern diese Bedingung anlässlich der Vertragsunterzeichnung in einer Bestimmung klar geregelt ist.

[3] Wenn das voraussichtliche Ende des Vertrages am Ende der Saison von den Schneeverhältnissen abhängt, ist der Arbeitgeber in allen Fällen gehalten, dem Arbeitnehmer das Ende des Arbeitsvertrages mit einer Frist von 14 Kalendertagen im Voraus anzugeben.

Art. 7 Missbräuchliche Kündigung

[1] Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht (Art. 336 Abs.1 OR):

a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige in einem wesentlichen Punkt die Zusammenarbeit im Betrieb

c) ausschliesslich, um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;

d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;

e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig über-nommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

[2] Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird (Art. 336 Abs. 2 OR):

a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;

b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

[3] Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten, die vom Richter im Sinne von Artikel 336a OR festgesetzt wird.

Art. 8 Kündigung zur Unzeit

[1] Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis entsprechend Artikel 336c OR nicht kündigen:

a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst gemäss der eidgenössischen Gesetzgebung leistet, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher;

b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;

c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft der 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 im vorgenannten Absatz 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. 9 Fristlose Auflösung

[1] Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 337 Abs. 1 OR).

[2] Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR).

[3] Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendigt worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR).

[4] Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat (Art. 337c Abs. 2 OR).

[5] Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für 6 Monate nicht übersteigen (Art. 337c Abs. 3 OR).

[6] Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens (Art. 337d Abs. 1 OR).

[7] Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen (Art. 337b Abs. 1 OR).

4 Arbeitszeit, Ruhezeit, bezahlte arbeitsfreie Tage und Ferien

Art. 10 Arbeitszeit und Ruhezeit

[1] Für Betriebe, die über mindestens eine Konzession des Bundes verfügen, sind die Bestimmungen des AZG sowie dessen Ausführungsbestimmungen anwendbar; für Betriebe, die nur über eine kantonale Konzession verfügen, gelten für die vertraglichen Beziehungen die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) und dessen Ausführungsverordnungen.

[2] Die Jahresarbeitszeit entspricht 2114 Stunden, einschliesslich Ferienstunden.

Art. 11 Bezahlte arbeitsfreie Tage

[1] Bezahlte arbeitsfreie Tage werden den Arbeitnehmern gemäss dem folgenden Standard von allen Betrieben gewährt, die diesem Normalarbeitsvertrag unterliegen. Dies in folgenden Fällen:

a)	Heirat des Angestellten nach einem vollen Dienstjahr	1 Woche
b)	Hochzeit eines Kindes	1 Tag
c)	Todesfall eines Ehepartners, eines Kindes	4 Tage
d)	Todesfall des Vaters, der Mutter, des Bruders, der Schwester	2 Tage
e)	Todesfall der Schwiegereltern, des Schwagers, der Schwägerin, der Grosseltern	1 Tag
f)	Wohnungsumzug eines Jahresangestellten	1 Tag
g)	Militärische Inspektion	1 Tag
h)	Militärische Rekrutierung	1 Tag
i)	Entgegennahme und Neuausgabe von militärischer Ausrüstung	1 Tag
j)	Teilnahme an Sitzungen und Kursen der Zentralorgane der Arbeitnehmerverbände, für Mitglieder der Personalkommissionen	3 Tage
k)	bei einer Beerdigung eines Mitarbeiters des Betriebes wird im Einzelfall entschieden.	

[2] Die bezahlten arbeitsfreien Tage werden nicht gewährt, wenn sie laut Dienstplan auf Ruhetage oder Ferientage fallen.

[3] Die Arbeitnehmerin hat Anrecht auf 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub vom Tag der Niederkunft an.

[4] Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen bzw. 10 bezahlte arbeitsfreie Tage, der über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert wird. Der Vaterschaftsurlaub kann als Block oder in Form einzelner Tage innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes genommen werden. Der Arbeitgeber darf diesen nicht auf die Ferien des Arbeitnehmers anrechnen.

Art. 12 Ferien

[1] Der Arbeitnehmer hat je Kalenderjahr Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:

a) mindestens 4 Wochen pro Kalenderjahr;

b) 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem er das 20. Altersjahr vollendet;

c) 5 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem er das 50. Altersjahr vollendet;

d) 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem er das 60. Altersjahr vollendet.

[2] Die Ferien werden im Verhältnis zur Dauer der Dienstabwesenheit herabgesetzt, wenn der Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr insgesamt länger abwesend ist als:

a) 90 Tage infolge von Krankheit, Unfall, Militär- oder Zivilschutzdienst; bei der Berechnung der Herabsetzung der Ferien werden die ersten 90 Abwesenheitstage nicht berücksichtigt;

b) 30 Tage infolge von unbezahltem Urlaub.

[3] Die gemäss Artikel 11 gewährten bezahlten arbeitsfreie Tage berechtigen zu keinem Ferienabzug.

[4] Wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt wird, darf dieser grundsätzlich vom Arbeitnehmer nicht verlangen, dass dieser sein Ferienguthaben während der Kündigungsfrist bezieht. Dabei ist die Dauer der noch zu beziehenden Ferien, die Länge der Kündigungsfrist und die vom Arbeitnehmer getätigte Stellensuche zu berücksichtigen.

5 Löhne und Entschädigungen

Art. 13 Lohnklassen

[1] Die Arbeitnehmer werden nach den im Anhang 1 zu diesem Beschluss festgelegten Lohnklassen entlöhnt. Zu diesem Punkt wird auf Artikel 2 Absatz 3 des vorliegenden Normalarbeitsvertrages verwiesen. *****

Art. 14 Löhne

[1] Die Minimallöhne dieses Normalarbeitsvertrages sind im Anhang 2 zu diesem Normalarbeitsvertag ausgeführt. Zu diesem Punkt wird auf Artikel 2 Absatz 3 des vorliegenden Normalarbeitsvertrages verwiesen. *****

[2] Die Minimalstunden- und Minimalmonatslöhne verstehen sich ohne den Anteil des 13. Monatslohnes. Dieser muss zusätzlich bezahlt werden, ebenso wie der Anteil an den Ferien für Arbeitnehmer, die im Stundenlohn bezahlt werden. Zu diesem Punkt wird auf Artikel 2 Absatz 3 des vorliegenden Normalarbeitsvertrages verwiesen. *****

[3] Bei der Anstellung wird dem Arbeitnehmer schriftlich die Höhe des Lohnes und die Lohnklasse seine Funktion gemäss Lohntabelle mitgeteilt. Wenn der Arbeitnehmer später die Lohnklasse wechselt, wird er ebenfalls schriftlich über die Neueinstufung und das Datum, an dem die Änderung in Kraft tritt, benachrichtigt.

[4] Als Erfahrungsjahr in der Branche gilt eine Beschäftigungsdauer von einem Jahr oder 2 Saisons (Winter oder Sommer) mit jeweils einer Beschäftigungsdauer von mindestens 3 Monaten. Zu diesem Punkt wird auf Artikel 2 Absatz 3 des vorliegenden Normalarbeitsvertrages verwiesen. *****

[5] Diese Löhne sind Minimallöhne, die voraussetzen, dass der Arbeitnehmer voll leistungsfähig ist. Sie können erhöht werden, je nach Fähigkeit, Hingabe, besonderer Verantwortung des Arbeitnehmers und den Vorteilen, die seine Sprachkenntnisse dem Betrieb bringen.

[6] Kann der Arbeitnehmer aus einem begründeten Grund keine ausreichende Arbeitsleistung erbringen oder wird er in eine Lohnklasse eingestuft wird, die nicht seinen beruflichen Fähigkeiten entspricht, muss der Arbeitgeber dies in seinem schriftlichen Vertrag ausdrücklich festhalten. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer eine Teilrente wegen dauerhafter körperlicher oder psychischer Behinderung bezieht. Der Antrag muss vorab zur Vormeinung an die Konsultativkommission (Art. 21 NAV) weitergeleitet werden.

[7] Die Minimal- und Reallöhne werden jedes Jahr auf der Grundlage der Konsultation der Sozialpartner angepasst. Dabei werden insbesondere der Lebenshaltungskostenindex von Ende Juni des laufenden Jahres und die aktuelle Wirtschaftslage berücksichtigt. Die Anpassung der Löhne tritt am 1. Oktober eines jeden Jahres in Kraft.

[8] Den Arbeitnehmern muss nach 20, 30 und 40 Dienstjahren im Betrieb eine Treueprämie in der Höhe eines Monatsgehalts ausbezahlt werden und nach 25, 35 und 45 Dienstjahren im Betrieb eine Treueprämie in der Höhe eines halben Monatsgehalts.

Art. 15 Mahlzeitenentschädigung

[1] Wenn der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz keine Mahlzeiten in den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Einrichtungen (z. B. Kantine) einnehmen kann, wird ihm eine Entschädigung von 12 Franken pro Mahlzeit ausgezahlt.

[2] Arbeitnehmern, die aufgrund von Geschäftsreisen zusätzliche Kosten zu tragen haben, werden folgende Entschädigungen ausbezahlt:

a) Frühstück Fr. 5.-

b) Mittagessen Fr. 18.-

c) Abendessen Fr. 18.-

d) Für die Übernachtung werden vom Betrieb die tatsächlichen Kosten in einer Unterkunft der Standardkategorie (maximal 3* Hotel) übernommen.

Art. 16 Reiseentschädigung

[1] Für jeden Weg vom Arbeitsplatz aus, der für die ordnungsgemässe Ausführung der Arbeit erforderlich ist, wird dem Arbeitnehmer eine Pauschalentschädigung oder eine Entschädigung in der Höhe der tatsächlichen Kosten ausbezahlt.

[2] Als Arbeitsort gilt der Ort, an dem der Arbeitnehmer seinen Dienst antritt. Dieser wird dem Arbeitnehmer bei seiner Anstellung bekannt gegeben.

[3] Wenn möglich werden Geschäftsreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln unternommen und der Betrieb erstattet dem Mitarbeiter den Gegenwert des Fahrscheins zweiter Klasse.

[4] In besonderen Fällen, in denen der Arbeitnehmer sein Privatfahrzeug benutzen muss und sofern er die vorherige Zustimmung des Betriebs hat, wird die Kilometerentschädigung auf 0,70 Franken festgelegt.

Art. 17 Ausrüstungsentschädigung

[1] Unter Berücksichtigung der ausgeübten Tätigkeit wird dem Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit persönliches Material verwendet, eine Entschädigung gezahlt, damit er über eine Ausrüstung verfügt, die ein Höchstmass an Sicherheit gewährleistet.

[2] Das Material setzt sich wie folgt zusammen:

a) im Winter: Ski, Ski- oder Arbeitsschuhe;

b) im Sommer: Arbeitsschuhe.

[3] Gegen Vorlage einer Rechnung und der erworbenen Ausrüstung kann jedem Arbeitnehmer folgender Betrag erstattet werden:

a) für das Jahrespersonal: maximal Fr. 300.- pro Jahr;

b) für das Saisonpersonal: maximal Fr. 100.- pro Saison.

[4] Wenn der Betrieb dem Arbeitnehmer Material im Wert dieses Betrags zur Verfügung stellt, entfällt diese Entschädigung. Wenn den Arbeitnehmern das Tragen einer speziellen Ausrüstung (mit Logo) vorgeschrieben wird, muss der Betrieb dafür aufkommen.

[5] Wenn der Betrieb dies wünscht, kann er auch Ausrüstungsentschädigungen direkt an die Arbeitnehmer zahlen. Diese Entschädigungen basieren auf den oben genannten Beträgen.

Art. 18 Bezahlung des Lohnes während des Militärdienstes

[1] Arbeitnehmer unabhängig von der Art der Entlöhnung erhalten während des obligatorischen Militärdienstes folgende Entschädigungen:

a) Jahresangestellte mit mindestens dreimonatiger ununterbrochener Tätigkeit im Betrieb haben Anrecht auf den vollen Lohn für den Militär-, den Zivil- oder den Zivilschutzdienst, der 30 Tage nicht übersteigt. Der Arbeitgeber hat für diese Zeit Anspruch auf die Entschädigung der Ausgleichskasse. Bei einer Anstellungsdauer von mehr als einem Jahr bleibt Artikel 324b OR vorbehalten;

b) Saisonangestellten wird der Lohn während des Militärdienstes gemäss den Artikeln 324a und 324b OR bezahlt. Der Arbeitgeber hat unter Vorbehalt, dass nicht längere Zeitabschnitte vereinbart worden sind, im ersten Dienstjahr den Lohn für 3 Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen;

c) Arbeitnehmer mit mindestens dreimonatiger ununterbrochener Tätigkeit in der Unternehmung haben Anrecht während der Rekrutenschule auf 50 Prozent des Lohnes, unter der Bedingung, dass sie sich verpflichten, den Arbeitsvertrag während 3 Monaten nach der Rekrutenschule nicht aufzulösen. Die Entschädigung der Ausgleichskasse, die 50 Prozent des Lohnes nicht übersteigt, verbleibt dem Arbeitgeber.

Art. 19 Bezahlung des Lohnes im Falle des Ablebens des Arbeitnehmers

[1] Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für 2 weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat (Art. 338 OR).

6 Versicherung

Art. 20 Krankentaggeldversicherung

[1] Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse für ein Taggeld von mindestens 80 Prozent des Lohnes ab dem ersten Tag für eine Dauer von 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen. Die Prämien werden zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer bezahlt.

7 Verschiedene Bestimmungen

Art. 21 Konsultativkommission

[1] Durch das Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur wird eine berufliche Konsultativkommission eingesetzt. Diese besteht aus je 3 Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und einem Präsidenten.

[2] Diese Kommission hat in Zusammenarbeit mit dem Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur, durch seine Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse, für die Einhaltung und Anpassung des Normalarbeitsvertrages besorgt zu sein.

Art. 22 Individuelle Arbeitsstreitigkeiten

[1] Das Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag ist in den Artikeln 202 fortfolgende der Zivilprozessordnung (ZPO) und in den Artikeln 34 fortfolgende des kantonalen Arbeitsgesetzes festgelegt.

Art. 23 Verschiedenes

[1] Für alle in diesem Normalarbeitsvertrag nicht geregelten Fragen gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts betreffend den Arbeitsvertrag.

[2] Bereits bestehende günstigere Bedingungen für den Arbeitnehmer bleiben auch nach Inkrafttreten dieses Normalarbeitsvertrages bestehen.

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Quelle Publikation
31.08.2022	15.09.2022	Erlass	Erstfassung	RO/AGS 2022-063
23.11.2022	01.01.2023	Art. 2 Abs. 3	eingefügt	RO/AGS 2022-084
23.11.2022	01.01.2023	Art. 13 Abs. 1	geändert	RO/AGS 2022-084
23.11.2022	01.01.2023	Art. 14 Abs. 1	geändert	RO/AGS 2022-084
23.11.2022	01.01.2023	Art. 14 Abs. 2	geändert	RO/AGS 2022-084
23.11.2022	01.01.2023	Art. 14 Abs. 4	geändert	RO/AGS 2022-084

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Quelle Publikation
Erlass	31.08.2022	15.09.2022	Erstfassung	RO/AGS 2022-063
Art. 2 Abs. 3	23.11.2022	01.01.2023	eingefügt	RO/AGS 2022-084
Art. 13 Abs. 1	23.11.2022	01.01.2023	geändert	RO/AGS 2022-084
Art. 14 Abs. 1	23.11.2022	01.01.2023	geändert	RO/AGS 2022-084
Art. 14 Abs. 2	23.11.2022	01.01.2023	geändert	RO/AGS 2022-084
Art. 14 Abs. 4	23.11.2022	01.01.2023	geändert	RO/AGS 2022-084

Anhang 1 zu Artikel 13 Absatz 1 des Beschlusses über den Erlass eines Normalarbeitsvertrages für das Personal der Luftseilbahnen, Sesselbahnen, Skilifte und ähnlicher Betriebe

(Stand 15.09.2022)

Art. A1-1 Lohnklassen

Funktion	Klasse
Jugendliche	
15 Jahre	A
16 Jahre	B
17 Jahre	C
18 Jahre	D
19 Jahre	E
Bereich Betrieb	
Betriebsmitarbeiter	1
Bereich Technik	
Bergbahnen- / Pistenfahrzeugmechaniker/in ohne EFZ	1
Bergbahnen- / Pistenfahrzeugmechaniker/in mit EFZ	3
StV technische/r Leiter/in	7
Technische/r Leiter/in	10
Bereich Piste und Rettung	
Snowmaker	1
Pistenfahrzeugfahrer/in	3
Patrouilleur/in A	2
Patrouilleur/in B	4
Patrouilleur/in C	6
Rettungsdienstchef/in	9
Bereich Administration	
Verkaufsberater/in	1
Administrative/r Mitarbeiter/in ohne EFZ	1
Administrative/r Mitarbeiter/in mit EFZ	2
Administrative/r Leiter/in	8
Bergbahnen Manager/in	11

Anhang 2 zu Artikel 14 Absatz 1 des Beschlusses über den Erlass eines Normalarbeitsvertrages für das Personal der Luftseilbahnen, Sesselbahnen, Skilifte und ähnlicher Betriebe

(Stand 15.09.2022)

Art. A2-1 Minimallöhne

	1. Jahr in der Branche		ab dem 3. Jahr in der Branche		ab dem 5. Jahr in der Branche	
Klasse	**Stundenlohn**	**Monatslohn**	**Stundenlohn**	**Monatslohn**	**Stundenlohn**	**Monatslohn**
1	**fr. 22,75**	fr. 4'005	**fr. 23,30**	fr. 4'105	**fr. 23,85**	fr. 4'205
2	**fr. 23,85**	fr. 4'205	**fr. 24,45**	fr. 4'305	**fr. 25,00**	fr. 4'405
3	**fr. 24,45**	fr. 4'305	**fr. 25,00**	fr. 4'405	**fr. 25,55**	fr. 4'505
4	**fr. 24,70**	fr. 4'355	**fr. 25,30**	fr. 4'455	**fr. 25,85**	fr. 4'555
5	**fr. 26,15**	fr. 4'605	**fr. 26,70**	fr. 4'705	**fr. 27,30**	fr. 4'805
6	**fr. 26,40**	fr. 4'655	**fr. 27,00**	fr. 4'755	**fr. 27,55**	fr. 4'855
7	**fr. 27,30**	fr. 4'805	**fr. 27,85**	fr. 4'905	**fr. 28,40**	fr. 5'005
8	**fr. 27,85**	fr. 4'905	**fr. 28,40**	fr. 5'005	**fr. 29,00**	fr. 5'105
9	**fr. 30,40**	fr. 5'355	**fr. 30,95**	fr. 5'455	**fr. 31,55**	fr. 5'555
10	**fr. 30,95**	fr. 5'455	**fr. 31,55**	fr. 5'555	**fr. 32,10**	fr. 5'655
11	**fr. 31,25**	fr. 5'505	**fr. 31,80**	fr. 5'605	**fr. 32,40**	fr. 5'705

	ab dem 7. Jahr in der Branche		ab dem 9. Jahr in der Branche		ab dem 11. Jahr in der Branche	
Klasse	**Stundenlohn**	**Monatslohn**	**Stundenlohn**	**Monatslohn**	**Stundenlohn**	**Monatslohn**
1	**fr. 24,45**	fr. 4'305	**fr. 25,00**	fr. 4'405	**fr. 25,55**	fr. 4'505
2	**fr. 25,55**	fr. 4'505	**fr. 26,15**	fr. 4'605	**fr. 26,70**	fr. 4'705
3	**fr. 26,15**	fr. 4'605	**fr. 26,70**	fr. 4'705	**fr. 27,30**	fr. 4'805
4	**fr. 26,40**	fr. 4'655	**fr. 27,00**	fr. 4'755	**fr. 27,55**	fr. 4'855
5	**fr. 27,85**	fr. 4'905	**fr. 28,40**	fr. 5'005	**fr. 29,00**	fr. 5'105
6	**fr. 28,15**	fr. 4'955	**fr. 28,70**	fr. 5'055	**fr. 29,25**	fr. 5'155
7	**fr. 29,00**	fr. 5'105	**fr. 29,55**	fr. 5'205	**fr. 30,10**	fr. 5'305
8	**fr. 29,55**	fr. 5'205	**fr. 30,10**	fr. 5'305	**fr. 30,70**	fr. 5'405
9	**fr. 32,10**	fr. 5'655	**fr. 32,65**	fr. 5'755	**fr. 33,25**	fr. 5'855
10	**fr. 32,65**	fr. 5'755	**fr. 33,25**	fr. 5'855	**fr. 33,80**	fr. 5'955
11	**fr. 32,95**	fr. 5'805	**fr. 33,50**	fr. 5'905	**fr. 34,10**	fr. 6'005

	ab dem 13. Jahr in der Branche		ab dem 15. Jahr in der Branche	
Klasse	**Stundenlohn**	**Monatslohn**	**Stundenlohn**	**Monatslohn**
1	**fr. 26,15**	fr. 4'605	**fr. 26,70**	fr. 4'705
2	**fr. 27,30**	fr. 4'805	**fr. 27,85**	fr. 4'905
3	**fr. 27,85**	fr. 4'905	**fr. 28,40**	fr. 5'005
4	**fr. 28,15**	fr. 4'955	**fr. 28,70**	fr. 5'055
5	**fr. 29,55**	fr. 5'205	**fr. 30,10**	fr. 5'305
6	**fr. 29,85**	fr. 5'255	**fr. 30,40**	fr. 5'355
7	**fr. 30,70**	fr. 5'405	**fr. 31,25**	fr. 5'505
8	**fr. 31,25**	fr. 5'505	**fr. 31,80**	fr. 5'605
9	**fr. 33,80**	fr. 5'955	**fr. 34,35**	fr. 6'055
10	**fr. 34,35**	fr. 6'055	**fr. 34,95**	fr. 6'155
11	**fr. 34,65**	fr. 6'105	**fr. 35,20**	fr. 6'205

	ab dem 17. Jahr in der Branche		ab dem 20. Jahr in der Branche	
Klasse	**Stundenlohn**	**Monatslohn**	**Stundenlohn**	**Monatslohn**
1	**fr. 27,30**	fr. 4'805	**fr. 28,15**	fr. 4'955
2	**fr. 28,40**	fr. 5'005	**fr. 29,25**	fr. 5'155
3	**fr. 29,00**	fr. 5'105	**fr. 29,85**	fr. 5'255
4	**fr. 29,25**	fr. 5'155	**fr. 30,10**	fr. 5'305
5	**fr. 30,70**	fr. 5'405	**fr. 31,55**	fr. 5'555
6	**fr. 30,95**	fr. 5'455	**fr. 31,80**	fr. 5'605
7	**fr. 31,80**	fr. 5'605	**fr. 32,65**	fr. 5'755
8	**fr. 32,40**	fr. 5'705	**fr. 33,25**	fr. 5'855
9	**fr. 34,95**	fr. 6'155	**fr. 35,80**	fr. 6'305
10	**fr. 35,50**	fr. 6'255	**fr. 36,35**	fr. 6'405
11	**fr. 35,80**	fr. 6'305	**fr. 36,65**	fr. 6'455

Klasse	**Stundenlohn**	**Monatslohn**
A	**fr. 15,40**	fr. 2'712
B	**fr. 15,90**	fr. 2'805
C	**fr. 16,45**	fr. 2'897
D	**fr. 16,95**	fr. 2'989
E	**fr. 17,50**	fr. 3'082