

Normalarbeitsvertrag für das Personal der Luftseilbahnen, Sesselbahnen, Skilifte und ähnlicher Betriebe

AUSGABE 201%

Kapitel I: Geltungsbereich

Art. 1

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

²Er regelt die Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern der Luftseilbahnen, Sesselbahnen, Skilifte und ähnlicher Betriebe (Unternehmung oder Arbeitgeber) und ihren Mitarbeitern unabhängig von der Art der Entlohnung und dem Beschäftigungsgrad. Die Einzelarbeitsverträge werden auf Grund dieses Normalarbeitsvertrages abgeschlossen.

³Für die Unternehmen mit mindestens einer eidgenössischen Konzession auch die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs vom 8. Oktober 1971 (Arbeitszeitgesetz (AZG, SR 822.21) und die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen; für die Unternehmen mit einer kantonalen Konzession gelten zusätzlich zu diesen vertraglichen Regelungen wie für die Arbeitszeit die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, SR 822.11) sowie die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen.

Kapitel 2 : Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Art. 2 Pflichten des Arbeitgebers

¹Der 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 Moral zu sorgen (Art. 328, Abs. 1 OR).

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

³Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die spezifische Ausbildung und berufliche Weiterbildung seiner Arbeitnehmer. Er ist im Rahmen des Art. 321 OR für die Folgen mechanischer und anderer Schäden verantwortlich, wenn sie nicht nachweisbar durch den Arbeitnehmer verschuldet wurden.

Art. 3 Pflichten des Arbeitnehmers

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

²Er befolgt die allgemeinen Weisungen und besonderen Anordnungen, die er durch den Arbeitgeber erhält (Art. 321d, Abs. 2 OR). Er begegnet der Kundschaft mit grösster Höflichkeit.

³Der 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).

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

Art. 4 Verbandsfreiheit

¹Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, einem Berufsverband oder einer Organisation seiner Wahl anzugehören.

²Der Arbeitgeber darf weder direkt noch indirekt einen Druck ausüben, um den Austritt des Arbeitnehmers aus seinem Verband zu erwirken.

Kapitel 3: Arbeitsverhältnis

Art. 5 Probezeit, Kündigung

¹Bei sämtlichen Verträgen gilt der erste Monat als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit sieben Tagen Kündigungsfrist auf das Ende der Arbeitswoche gekündigt werden kann.

²Die Probezeit kann schriftlich auf 3 Monate verlängert werden.

³Bei einer Unterbrechung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Art. 335b, Abs. 3 OR) (ab 1.1.1989).

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

⁵Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr einen Monat, im zweiten bis und mit neunten Dienstjahr zwei Monate und in den folgenden Dienstjahren drei Monate auf das Ende eines Monats (Art. 335c OR).

Art. 6 Saisonale Verträge

¹Ein saisonaler Vertrag ist ein Vertrag, mit bestimmter Zeitdauer, abgeschlossen für eine Winter- oder Sommersaison. In der Regel dauert die Wintersaison vom 15. Dezember bis 15. April, und die Sommersaison vom 15. Juni bis 15. September.

²Die Vertragsparteien können schriftlich andere Daten vereinbaren, welche erlauben, den Vertrag später in Kraft treten zu lassen oder früher zu beenden; sie können zum Beispiel als Bedingung für den Beginn und das Ende des Vertrags von der Aufnahme der Beschneidung am Arbeitsort abhängig machen. Diese Bedingungen müssen jedoch schriftlich im Vertrag klar festgelegt sein.

³Aufgehoben

Art. 7 Missbräuchliche Kündigung

¹Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht (Art. 336, Abs.1 und 2 OR):

a) wegen einer Eigenschaft, die der andern 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 wesentlich 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;

weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

²Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

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

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

³Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der andern Partei eine Entschädigung auszurichten, die vom Richter im Sinne von Artikel 336a des Obligationenrechts festgesetzt wird.

Art. 8 Fristlose Auflösung

¹Aus 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).

²Als 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).

³Entlässt 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 beendet worden wäre (Art. 337c, Abs. 1 OR).

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

⁵Der 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).

⁶Tritt 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, wenn dieser erhöht dem Viertel des Lohnes für einen Monat (Art. 337d, Abs. 1 OR).

⁷Liegt 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).

Kapitel 4: Arbeitszeit, Ruhezeit, Ferien

Art. 9 Arbeitszeit

¹Für die eidgenössisch konzessionierten Betriebe sind die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 8. Oktober 1971 über die Arbeit in Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz) und dessen Verordnung anwendbar, insbesondere:

a) Die tägliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt von 28 Tagen höchstens 7 Stunden (Art. 4, Abs. 1 AZG).

b) Die Höchstarbeitszeit innerhalb einer einzelnen Dienstschicht beträgt 10 Stunden, sie darf jedoch im Durchschnitt von 7 aufeinander folgenden Arbeitstagen 9 Stunden nicht überschreiten.

c) Die tägliche Arbeitszeit kann im Durchschnitt von 28 Tagen bis auf 8 Stunden verlängert werden, doch darf sie im Jahresdurchschnitt 7 Stunden nicht überschreiten (vgl. Art. 7, Abs. 6 AZGV).

d) Nach ungefähr der Hälfte der Arbeitszeit ist eine Pause zu gewähren, welche die Einnahme einer Mahlzeit erlaubt. Sie soll in der Regel eine Stunde betragen (Art. 7, Abs. 2 AZG).

²Für nicht eidgenössisch konzessionierte Betriebe wird die übliche Arbeitszeit im eidgenössischen Arbeitsgesetz geregelt.

³ In der Regel wird Überzeitarbeit, welche die vorgesehene Arbeitszeit überschreitet, innert angemessener Frist durch Ruhezeit von gleicher Dauer ausgeglichen. Da dies nicht immer möglich ist, muss am 30. April und 30. November eine Abrechnung der Überstunden erstellt werden. Ab 1. Mai oder 1. Dezember verfügt der Arbeitgeber über eine Frist von sechs Monaten, um die Überstunden auszugleichen. Ohne Kompensation innert dieser Frist sind die Überstunden mit 25 % Zuschlag zu bezahlen.

Art 10 Zeitzuschläge

¹Die Arbeit, die zwischen 22 Uhr und 5 Uhr ausgeführt wird, berechtigt zum Zeitzuschlag.

²Der Zeitzuschlag beträgt 10% für die Arbeit, die zwischen 22 Uhr und 24 Uhr ausgeführt wird, 30% für diejenige zwischen 24 und 4 Uhr ; dieser wird zudem zwischen 4 und 5 Uhr gewährt, sofern er den Dienst vor 4 Uhr angetreten hat. Der Zeitzuschlag erhöht sich auf 40% für die Arbeit, welche von einem Arbeitnehmer, der älter als 55jährig ist, in der Zeit von 24 Uhr bis 4 Uhr ausgeführt wird.

Art. 11 Wöchentliche Arbeitszeit

1Dem Arbeitnehmer sind im Kalenderjahr dreiundsechzig Ruhetage zu gewähren. Pro Woche erhält er mindestens einen Ruhetag.

2Im Kalendermonat werden mindestens vier Ruhetage gewährt, wovon, wenn möglich, mindestens ein Sonntag pro Monat.

3Für Unternehmen mit kantonaler Konzession beträgt die wöchentliche Ruhezeit 1 1/2 Tage ((Eidg. Arbeitsgesetz (ArG)).

Art. 12 Bezahlte freie Tage

¹In folgenden Fällen hat der Arbeitnehmer in allen Betrieben Anspruch auf bezahlte freie Tage:

| | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------------|
| a) | Heirat des Arbeitnehmers nach einem vollen Dienstjahr | 1 | Woche |
| b) | bei wichtigen Familienereignissen wie: | | |
| - | Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers | 1 | Tag |
| - | Heirat eines Kindes | 1 | Tag |
| - | Tod des Gatten, der Gattin, eines Kindes | 4 | Tage |
| - | Tod des Vaters, der Mutter, des Schwiegervaters der Schwiegermutter | 2 | Tage |
| - | Tod eines Bruders, einer Schwester, eines Schwagers, einer Schwägerin, der Grosseltern | 1 | Tag |
| c) | Wohnungswechsel eines verheirateten Arbeitnehmers | 1 | Tag |
| d) | Militärinspektion | 1 | Tag |
| e) | Rekrutierung | 1/2 | Tag |
| f) | Fassen oder Abgeben der militärischen Ausrüstung | 1 | Tag |
| g) | Teilnahme an Gerichtsverhandlungen und Verhören durch den Instruktionsrichter in Bezug auf Betriebsangelegenheiten erforderliche Zeit | | |
| h) | Teilnahme an Sitzungen der Zentralorgane des Berufsverbandes pro Arbeitnehmer | | 3 Tage pro Jahr |
| i) | Beerdigung eines Arbeitnehmers der Unternehmung wird von Fall zu Fall festgesetzt | | |

²Die ausserordentlichen freien Tage werden nicht zusätzlich gewährt, wenn sie laut Dienstplan auf einen Ruhetag oder in die Ferien fallen.

³Die Arbeitnehmerin hat Anrecht auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen von Tage der Niederkunft an. Vor der Niederkunft dürfen auch im Krankheitsfalle keine bezahlten Wochen angerechnet werden, es sei denn auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmerin.

Art. 13 Bezahlte Ferien

¹Der Arbeitnehmer hat je Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien (Art. 14 AZG + Art. 21 AZGV) von:

- a) mindestens vier 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

²Die Ferien sind im Verhältnis zur Dauer der Dienstabwesenheit zu kürzen, wenn der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres zusammen länger aussetzt als:

- a) 90 Tage infolge Krankheit, Unfall-, Militär- oder Zivildienst; bei der Berechnung der Kürzung der Ferien fallen die ersten 90 Abwesenheitstage ausser Betracht;
- b) 30 Tage infolge von unbezahltem Urlaub (Art. 23 AZGV).

³Die gemäss Art. 12 gewährten ausserordentlichen freien Tage berechtigen zu keinem Ferienabzug.

⁴**Wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt worden ist, darf dieser vom Arbeitnehmer nicht mehr der Bezug des Ferienguthabens verlangen, es sei denn, letzter sei damit einverstanden.**

Kapitel 5: Löhne - Entschädigungen - Versicherungen

Art. 14 Löhne

¹Die Minimallöhne des Normalarbeitsvertrages sind in tabellarischer Form im Nachtrag zu diesem Normalarbeitsvertrag ausgeführt. Die Tabelle fixiert die Jahreslöhne den 13. Monatslohn eingeschlossen.

²Diese Minimallöhne entsprechen einer Arbeitszeit von 2'114 Stunden pro Jahr oder 42 Stunden pro Woche (AZGV) (der Stundenlohn = den effektiven Lohn geteilt durch 176.15).

³Für die Arbeitnehmer im Stundenlohn ist die Feiertagsentschädigung im Lohn inbegriffen. Die Ferien sind aber zusätzlich zu bezahlen.

⁴Vorgenannte Mindestlöhne gelten für Arbeitnehmer im Besitz ihrer vollen Arbeitskraft. Sie können in Berücksichtigung der Tätigkeit, der Arbeitsleistung, der besonderen Verantwortung des Arbeitnehmers und der Vorteile, die seine sprachlichen Kenntnisse der Unternehmung bringen, erhöht werden.

⁵Der Arbeitnehmer wird bei der Anstellung schriftlich über die Höhe seines Lohnes sowie die Einstufung seiner Funktion in der Besoldungsskala orientiert. Wird in der Folge seine Klassierung geändert, wird diese Änderung der Klassierung und deren Inkrafttreten dem Arbeitnehmer ebenfalls schriftlich mitgeteilt.

⁶Unternehmen, die Löhne zahlen, welche obgenannte Minima bereits übersteigen, können eine längere Zeitspanne vorsehen, um vom Minimum zum Maximum zu gelangen. Die in diesem Normalarbeitsvertrag vorgesehenen Minimallöhne müssen aber auf alle Fälle eingehalten werden.

⁷Die Minimal- und Reallöhne werden jedes Jahr nach Anhörung der Sozialpartner angepasst. Dabei werden insbesondere des Lebenskostenindex von Ende Oktober des laufenden Jahres sowie die gegenwärtige wirtschaftliche Lage berücksichtigt.

⁸Die Lohnanpassung tritt jedes Jahr auf den 1. Januar in Kraft.

⁹Eine Treueprämie in der Höhe eines Monatslohnes wird dem Arbeitnehmer nach 20 Betriebsjahren ausbezahlt und nach allen weiteren 5 Jahren.

Art. 15 Entschädigungen

¹Den Arbeitnehmern, denen aus Dienstgründen zusätzliche Spesen entstehen, sind entweder die effektiven Kosten oder folgende Versetzungsentschädigungen ab Dienstort zu vergüten:

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|
| - Frühstück..... | Fr. | 5.— |
| - Mittagessen..... | Fr. | 12.-- |
| - Nachtessen..... | Fr. | 12.-- |
| - Übernachten, wenn das Zimmer nicht von der Unternehmung zur Verfügung gestellt wird | Fr. | 25.-- |

²Die volle Deckung der dem Arbeitnehmer verursachten Kosten wird garantiert.

³Als Dienstort gilt eine der Hauptstationen des Unternehmens. Diese wird bei der Anstellung dem Arbeitnehmer bekannt gegeben.

⁴ Ausser für die Skis, die Skistöcke und die Skischuhe wird für die Ausrüstung folgende Entschädigungen zugesprochen, sofern der Arbeitgeber diese nicht zur Verfügung stellt :

- Fr. 2.-- pro Arbeitstag, an dem die persönliche Ausrüstung benützt wird (Pistenarbeiter und Rettungsdienst);
- Fr. 1.-- pro Arbeitstag, an dem die persönliche Ausrüstung benützt wird (Angestellter für Überwachung, Unterhalt und Reparaturen; Angestellter für den Unterhalt der Einrichtungen).

Art. 16 Familienzulagen

Die Familienzulagen werden auf Grund der kantonalen Gesetzgebung über die Familienzulagen entrichtet.

Art. 17 Bezahlung des Lohnes während des Militärdienstes

Arbeitnehmer unabhängig von der Art der Entlohnung und dem Beschäftigungsgrad erhalten während des obligatorischen Militärdienstes folgende Entschädigungen:

a) Jahresangestellte mit mindestens dreimonatiger ununterbrochener Tätigkeit in der Unternehmung haben Anrecht auf den vollen Lohn für den Militärdienst, der dreissig Tage nicht übersteigt. Der Arbeitgeber hat für diese Zeit Anspruch auf die Entschädigung der Ausgleichskasse. Für eine Anstellungsdauer von mehr als einem Jahr bleiben der Artikel 324b OR vorbehalten.

b) Für Saisonarbeiter wird der Lohn während des Schweiz. Militärdienstes gemäss Art. 324a und 324b des Obligationenrechts bezahlt. Wenn durch Abrede nicht längere Zeitabschnitte bestimmt sind, hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für 3 Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besondern Umständen.

Bei saisonweise beschäftigten Arbeitnehmern werden die einzelnen Arbeitsperioden für die Berechnung von lohnberechtigten Arbeitsabwesenheiten wie Krankheit, Unfall, Militärdienst, Ferien usw. im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber zusammengezählt.

Diese Abrechnung erfolgt nur unter der Voraussetzung, dass der Unterbruch zwischen den einzelnen Arbeitsperioden nicht mehr als zwei Jahre beträgt.

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

Art. 18 Krankenversicherung

¹Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse für ein Taggeld von mindestens 80 % des Lohnes ab dem ersten Tag. Bei Ende des Arbeitsverhältnisses muss der freie Übertritt in die Einzelversicherung gewährleistet sein.

²Der Arbeitgeber übernimmt die ganze Prämie der Taggeldversicherung. Dadurch wird er von der Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR entbunden. Die Prämie für die Krankenpflegeversicherung geht zu Lasten des Arbeitnehmers.

Art. 19 Unfallversicherung

Die Arbeitnehmer sind gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung zu versichern.

Art. 20 Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitnehmer sind gemäss Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG) zu versichern.

Art. 21 Berufliche Vorsorge

Die Arbeitnehmer sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) zu versichern.

Art. 22 Ableben des Arbeitnehmers

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

Kapitel 6: Verschiedenes

Art. 23 Konsultativkommission

¹Durch das Departement für Gesundheit, Sozialwesen und Energie wird eine Konsultativkommission gebildet, die aus je fünf Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und einem Präsidenten besteht.

²Diese Kommission ist in Zusammenarbeit mit dem Departement für Gesundheit, Sozialwesen und Energie, durch seine Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Dienstverhältnisse, um die Einhaltung und Anpassung des Normalarbeitsvertrages besorgt.

Art. 24 Zivilstreitigkeiten

Zivilstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, die nicht gütlich beigelegt werden können, werden bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.-- durch das Kantonale Arbeitsgericht, ohne Berücksichtigung der Widerklagebegehren, beurteilt (Art. 343 OR).

Art. 25 Ersatzbestimmungen

¹Die Bestimmungen des Obligationenrechts betreffend den Arbeitsvertrag gelten für alle in diesem Normalarbeitsvertrag nicht geregelten Fragen.

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

³Der Normalarbeitsvertrag ist direkt auf die Arbeitsverhältnisse anwendbar, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts anderes vereinbaren. Abweichungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form, soweit Art. 361 und 362 OR sowie Arbeitsgesetz und Arbeitszeitgesetz eine Abweichung erlauben.

Der Anhang zum NAV wird wie folgt abgeändert, die Minimallöhne werden erhöht und stabilisiert auf dem Landesindex der Konsumentenpreise von Ende Oktober 2010.

Anhang zum NAV : Skala der Minimallöhne (Art. 14, Abs.1)

| Klasse | Technischer Bereich | Betrieb | Administration | Anfangsbetrag | Endbetrag | Jahre | Saisons |
|--------|---------------------|------------------|----------------|---------------|-----------|-------|---------|
| | | 15 Jahre erfüllt | | 34'200.-- | | | |

| | | | | | | | |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|---|----|
| | | 16 Jahre erfüllt | | 35'510.-- | | | |
| | | 17 Jahre erfüllt | | 37'100.-- | | | |
| | | 18 Jahre erfüllt | | 40'000.-- | | | |
| | | 19 Jahre erfüllt | | 42'900.-- | | | |
| 1 | | Anfänger | | 46'400.-- | 50'300.-- | 2 | 5 |
| 2 | | Betriebsangestellter | | 50'300.-- | 54'980.-- | 2 | 5 |
| | | Kontrolleur | | 50'300.-- | 57'270.-- | 3 | 7 |
| 3 | Patrouilleur A | Kassier | Sekretär | 51'820.-- | 59'920.-- | 4 | 8 |
| | | Betriebsangestellter ab dritten Dienstjahr | | 54'950.-- | 59'880.-- | 4 | 8 |
| 4 | Chauffeur, Maschinist, Patrouilleur B techn. Angestellter ohne Fähigkeitszeugnis | Kassier mit einer Fremdsprache | Kaufm. Angestellter mit Fähigkeitszeu gnis | 53'110.-- | 62'130.-- | 4 | 8 |
| 5 | Chauffeur, Maschinist mit Erfahrung, Patrouilleur B mit Erfahrung, Patrouilleur C Techn. Angestellter mit Fähigkeitszeugnis | Kassier mit mehreren Fremdsprachen | Kaufm. Angestellter mit Fähigkeitszeu gnis und Berufserfahru ng | 54'600.-- | 64'660.-- | 5 | 10 |
| 6 | Stellvertreter des Pisten- und Rettungs Chef techn. Angestellter mit Fähigkeitszeugnis und Berufserfahrung | Leiter eines Teilbereichs Chefkassier | Verantwortlic her mit Fähigkeitszeu gnis | 56'060.-- | 67'570.-- | 5 | 10 |
| 7 | Stellvertreter techn. Leiter Pisten- und Rettungschef | Stellvertreter Betriebsleiter | Verantwortlic her mit Fähigkeitszeu gnis und Berufserfahru ng | 60'230.-- | 70'480.-- | 5 | 10 |
| 8 | Technischer Leiter | Betriebsleiter | Kaufm. Leiter | 62'280.-- | 76'400.-- | 5 | 10 |