



Berner Bergbahnen
Arbeitgeberverband



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag Arbeitgeberverband Berner Bergbahnen

Rahmen-GAV AGV BBB

zwischen den Vertragspartner

Arbeitgeberverband Berner Bergbahnen (AGV BBB)

Verein der Bergbahn- und Skiliftgesellschaften aus dem Kanton Bern sowie ausserkantonale
Verbandsmitglieder, Geschäftsstelle Berner Bergbahnen:

Ausbildungszentrum Seilbahnen Schweiz, Zeughausstrasse 19, 3860 Meiringen

und

SEV – Gewerkschaft des Verkehrspersonals

Gewerkschaft, Vertretung der Mitarbeitenden

Steinerstrasse 35, Postfach 1008, 3000 Bern 6

**Gültig ab 1. November 2024
(ersetzt Ausgabe vom 1.11.2018)**

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	5
2.	Zweck	5
3.	Geltungsbereich	5
3.1.	Allgemein	5
3.2.	Einzelbetriebliche Regelungen	5
3.3.	Verhältnis zum Gesetz	6
4.	Schuldrechtliche Bestimmungen	6
4.1.	Beziehungen zwischen den Vertragsparteien	6
4.1.1.	Inkrafttreten und Gültigkeit	6
4.1.2.	Vertragsschliessende Parteien	6
4.1.3.	Friedenspflicht	6
4.1.4.	Beilegung von Meinungsverschiedenheiten	7
4.1.5.	Paritätische Kommission	7
4.1.6.	Vertragsänderungen	7
4.1.7.	Kündigung des Rahmen-GAV	7
4.1.8.	Koalitionsfreiheit	8
4.1.9.	Vollzugskostenbeitrag	8
5.	Normative Bestimmungen	9
5.1.	Anstellung und Auflösung des Anstellungsvertrages	9
5.1.1.	Anstellungsvertrag	9
5.1.2.	Probezeit, Kündigung	9
5.1.3.	Beendigung, Kündigung des Arbeitsverhältnisses	9
5.2.	Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden	10
5.2.1.	Suchtmittel	10
5.2.2.	Verhalten im Dienst	10
5.2.3.	Vertretung durch Dritte	11
5.2.4.	Führsorgepflicht	11
5.2.5.	Datenschutz	11
5.2.6.	Dienstverschwiegenheit	11
5.2.7.	Meldepflicht	11
5.2.8.	Schäden und Mängel	12
5.2.9.	IT-Nutzung	12
5.2.10.	Abschluss einer Krankenversicherung	13
5.3.	Arbeitszeit und Ferien	13
5.3.1.	Arbeitszeit Grundsatz	13
5.3.2.	Arbeitszeit Vereinbarung	13
5.3.3.	Ferien	13

5.3.4.	Bezahlte arbeitsfreie Tage	14
5.3.5.	Nebenbeschäftigung	14
5.3.6.	Öffentliche Ämter	14
5.3.7.	Mutterschaftsurlaub	14
5.3.8.	Vaterschaftsurlaub	15
5.3.9.	Gesetzliche Regelungen bezüglich «Betreuungsurlaub» im Krankheitsfall	15
5.4.	Löhne und Zulagen	15
5.4.1.	Grundlohn	15
5.4.2.	Mindestlöhne	15
5.4.3.	Anrechenbare Lohnbestandteile	16
5.4.4.	Anstellung im Stundenlohn	16
5.4.5.	Ferienentschädigung im Stundenlohn	16
5.5.	Dienstort	17
5.5.1.	Pauschalregelung Dienstort und Dienststellen	17
5.5.2.	Einzelbetriebliche Regelungen	17
5.6.	Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung	17
5.6.1.	Lohnfortzahlung bei Krankheit	17
5.6.2.	Lohnfortzahlung bei Unfall	18
5.7.	Lohnnachgenuss	19
6.	Übergangs- und Schlussbestimmungen	20
6.1.	Übergangsfrist	20
6.2.	Abweichung der Mindestlöhne	20

Anhang A

Anhang B

Änderungskontrolle

Gültig ab	Ziffer / Seite	Beschreibung der Änderung
17.9.2024 resp. 1.11.2024	div. Seiten	Geschlechtergerechte Sprache, orthografisches Redigieren, Layoutanpassungen, neu gestaltete Anhänge A und B sowie diverse Präzisierungen und Ziffern mit Änderungshinweisen in jeweiligen Fussnoten

1. Einleitung

Mit dem Abschluss des vorliegenden Rahmenvertrages bringen die vertragschliessenden Parteien ihren Willen zum Ausdruck, in allen das Personal betreffenden Fragen konstruktiv zusammenzuarbeiten und gleichzeitig zur positiven Entwicklung des touristischen Verkehrs im Kanton Bern beizutragen. Der Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag (hiernach Rahmen-GAV genannt) untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragspartner verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen.

2. Zweck

Der vorliegende Rahmen-GAV bezweckt im Interesse der unterstellten Betriebe (hiernach Arbeitgebende genannt) und im Interesse des von diesem beschäftigten Personal (hiernach Mitarbeitende genannt):

- die Festlegung von zeitgemässen Arbeits- und Anstellungsbedingungen;
- die Förderung guter Beziehungen zwischen den Arbeitgebenden und ihrem Personal;
- die Vertiefung der Zusammenarbeit unter den Vertragspartnern;
- die aktive und mitverantwortliche Ausgestaltung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen durch das Personal mit seiner Gewerkschaft;
- die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze.

3. Geltungsbereich

3.1. Allgemein

Dieser Rahmen-GAV gilt verbindlich für das gesamte Personal der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes Berner Bergbahnen.

Ausgenommen sind die Mitarbeitenden der Gastronomiebetriebe, die dem L-GAV unterstellt sind, ¹Mitarbeitende im Verwaltungsdienst gemäss Art. 2 Abs. 4 AZG und Art. 2 Abs. 3 AZGV sowie die leitenden Mitarbeitenden, welche das AZG nicht einhalten müssen.

3.2. Einzelbetriebliche Regelungen

Die einzelnen Arbeitgebenden können mit der Gewerkschaft SEV einen Firmen-GAV abschliessen, welcher den vorliegenden GAV in seiner betrieblichen Anwendung konkretisiert. Ein Firmen-GAV darf die Bestimmungen des vorliegenden Rahmen-GAV nur zugunsten der Mitarbeitenden abändern. Ausnahme davon bilden allfällige Vereinbarungen über den Dienort respektive die Dienststellen gemäss Punkt 5.5.2. und abweichende Mindestlöhne gemäss Punkt 6.2.

¹ 17.9.24: Anpassung an die gesetzlichen Bestimmungen.

3.3. Verhältnis zum Gesetz

Soweit im vorliegenden Rahmen-GAV nichts anderes vereinbart ist, finden die allgemein gültigen gesetzlichen Grundlagen Anwendung. Für die Unternehmen mit mindestens einer eidgenössischen Konzession gelten 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 (in der jeweils gültigen Fassung).

4. Schuldrechtliche Bestimmungen

4.1. Beziehungen zwischen den Vertragsparteien

4.1.1. Inkrafttreten und Gültigkeit

²Der vorliegende Rahmen-GAV trat auf den 1. November 2018 mit unbestimmter Dauer in Kraft und wurde per 17. September 2024 überarbeitet und in einzelnen Punkten ergänzt. Die geänderten Ziffern sind mit Fussnoten gekennzeichnet.

4.1.2. Vertragsschliessende Parteien

Erstunterzeichnende vertragsschliessende Parteien sind:

Als Vertreter der Arbeitgebenden:

Arbeitgeberverband Berner Bergbahnen (AGV BBB), mit Sitz in Meiringen

Als Vertreterin der Mitarbeitenden:

Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV), mit Sitz in Bern

Die vertragsschliessenden Parteien sind zuständig für Verhandlungen über diesen Rahmen-GAV.

4.1.3. Friedenspflicht

Beide Vertragsparteien sind verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren und sich insbesondere jeder Kampfmassnahme zu enthalten, soweit es sich um Gegenstände handelt, die in diesem GAV und seinen Anhängen geregelt sind. Die Firmen-GAV erweitern die Friedenspflicht auf die dort geregelten Gegenstände.

Die Vertragsparteien garantieren insbesondere, dass von ihnen kollektive Störungen in den arbeitsvertraglichen Beziehungen unterlassen werden. Als Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegungen, Bummelstreik, Kündigungen zum Zweck der generellen Änderung der Anstellungsbedingungen, Aussperrungen usw. Jede Vertragspartei verpflichtet sich, Störungen in keiner Art und Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, vielmehr alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit diese Störungen unterbleiben.

² Anpassungen GAV mit Präzisierungen und Anpassungen.

4.1.4. Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und den Vollzug dieses Rahmen-GAV – soweit diese nicht individueller, zivilrechtlicher Natur sind – sollen in erster Linie durch direkte Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien beigelegt werden. Wenn keine Einigung erzielt wird, kann jede Partei die paritätische Kommission gemäss Ziffer 4.1.5 anrufen.

4.1.5. Paritätische Kommission

Die paritätische Kommission besteht aus 6 Mitgliedern. 3 Mitglieder werden durch den SEV und 3 Mitglieder durch den AGV BBB bestimmt. Die paritätische Kommission bestimmt aus ihrer Mitte für jedes Jahr (jeweils per 01. Juli ³) eine Präsidentin bzw. einen Präsidenten. Das Präsidium wechselt jährlich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, nach Vertragsabschluss im ersten Jahr beginnend mit der Arbeitgeberseite.

Die paritätische Kommission hat insbesondere die folgenden Aufgaben und Kompetenzen:

- Schlichtung von Differenzen zwischen einzelnen Betrieben und Mitarbeitenden, die auf der Anwendung des Rahmen-GAV beruhen;
- Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des GAV durch die unterstellten Unternehmungen.
- Im Falle von begründetem Verdacht auf eine Rahmen-GAV-Verletzung kann die Paritätische Kommission, wie im Geschäftsreglement vorgesehen, Kontrollen anordnen.

Die paritätische Kommission organisiert sich selbst und gibt sich ein Organisations- und Geschäftsreglement, das von den vertragschliessenden Parteien bzw. deren leitenden Organen zu genehmigen ist.

4.1.6. Vertragsänderungen

Der vorliegende Rahmen-GAV und seine Anhänge können von den Vertragsparteien jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen geändert werden. Diese Änderungen bedürfen der schriftlichen Form und ergänzen den Rahmen-GAV als Vertragszusätze.

4.1.7. Kündigung des Rahmen-GAV

Der vorliegende Rahmen-GAV kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer zwölfmonatigen Kündigungsfrist jeweils auf Saisonende (30.04. oder 31.10.) aufgelöst werden, erstmals auf den 31. Oktober 2022 (Mindestdauer 4 Jahre).

Die vertragschliessende Partei, die den Vertrag kündigt, unterbreitet innerhalb von drei Monaten nach erfolgter Kündigung schriftlich ihre Erneuerungsvorschläge.

³ 17.9.24: Amtsperiode Präsidium wird dem Sitzungsrhythmus angepasst.

4.1.8. Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist gewährleistet. Aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation dürfen den Mitarbeitenden keine Nachteile entstehen.

4.1.9. Vollzugskostenbeitrag

Alle Mitarbeitenden der Vereinsunternehmungen mit mindestens einer eidgenössischen konzessionierten Anlage (auch ausserkantonale Mitglieder), welche diesem GAV unterstellt sind, leisten einen Vollzugskostenbeitrag von jährlich CHF 42.– für Jahresangestellte (unbefristete Angestellte) und CHF 21.– für Saisonangestellte (befristete Angestellte).

Der Vollzugskostenbeitrag wird direkt vom Lohn abgezogen und an den AGV BBB überwiesen.

Der Vollzugskostenbeitrag wird wie folgt verwendet:

- CHF 36.– für Jahresangestellte und CHF 18.– für Saisonangestellte des Vollzugskostenbeitrages gehen an den SEV zur Deckung der mit der Ausarbeitung, der Anwendung und der Durchsetzung des GAV entstehenden Kosten.
- Der AGV BBB behält jährlich CHF 6.– für Jahresangestellte und CHF 3.– für Saisonangestellte des Vollzugskostenbeitrages zur Deckung der mit der Abwicklung, dem Inkasso und der Kontrolle entstehenden Kosten.

⁴~~Skiliftgesellschaften ohne eidgenössische konzessionierte Anlage.....~~

⁴ 17.9.24: Diese Passagen wurden nicht verwendet, keine Gesellschaft ohne eidg. konz. Anlagen.

5. Normative Bestimmungen

5.1. Anstellung und Auflösung des Anstellungsvertrages

5.1.1. Anstellungsvertrag

Die Anstellung erfolgt durch einen schriftlichen Anstellungsvertrag. Der Anstellungsvertrag enthält Angaben über die berufliche Tätigkeit, das vereinbarte Arbeitspensum, die betriebliche Stellung, den Anfangslohn, den Zeitpunkt des Antritts der Arbeit, Angaben über Sozialversicherungen und die Zugehörigkeit zur Personalvorsorgeeinrichtung sowie weitere die Anstellung betreffende Abmachungen.

Der vorliegende Rahmen-GAV und allfällige Firmen-GAV sowie deren möglichen künftigen Änderungen sind integrierende Bestandteile der Anstellungsverträge und werden als solche deklariert und den Mitarbeitenden zusammen mit diesen ausgehändigt oder auf einer für alle Mitarbeitenden zugänglichen Plattform⁵ publiziert. Von den Bestimmungen des Rahmen-GAV und der einzelbetrieblichen Regelungen resp. des Firmen-GAV darf im Anstellungsvertrag nur zugunsten der Mitarbeitenden abgewichen werden.

5.1.2. Probezeit, Kündigung

Die Probezeit beträgt maximal drei Monate. Dies gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse in Form von Arbeitsverträgen mit Maximaldauer. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit sieben Tagen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Bei einem Unterbruch der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Militärdienst kann die Probezeit entsprechend verlängert werden.

Vor dem Ablauf der Probezeit kann die oder der Vorgesetzte mit der oder dem Mitarbeitenden ein Gespräch betreffend Leistung und Verhalten durchführen.

Bei Mitarbeitenden, die schon im Betrieb befristet tätig waren und neu einen unbefristeten Vertrag erhalten, entfällt die Probezeit und somit die Beurteilung nach der Probezeit, ausser sie übernehmen eine im Unterschied zur ursprünglichen Tätigkeit stehende neue Funktion.

5.1.3. Beendigung, Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

- am letzten Tag des Monats, in welchem das ordentliche AHV-Alter erreicht wird oder durch beidseitige Vereinbarung eines vorzeitigen Pensionierungstermins.
- im Todesfall.

⁵ 17.9.24: Die Zustellung des Rahmen-GAV und der Firmen-GAV können ebenfalls digital erfolgen.

- wenn der Arbeitsvertrag befristet oder mit Maximaldauer ist, sofern nichts anderes vereinbart wurde.

Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Bei Angestellten in leitenden Funktionen können im Anstellungsvertrag davon abweichende, längere Kündigungsfristen (max. 6 Monate) vereinbart werden.⁶

Bei Saisonangestellten spricht man von einem Dienstjahr, wenn zwei Saisons im selben Betrieb gearbeitet wurde (eine Saison ist ein halbes Dienstjahr).

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist bei der Empfängerin oder beim Empfänger eintreffen. Auf Verlangen der jeweils anderen Partei muss die Kündigung schriftlich begründet werden.

Eine Kündigung zur Unzeit (während Militär oder Zivilschutz, Krankheit, Unfall und Schwangerschaft) ist gem. OR Art. 336c nichtig. Ist die Kündigung dagegen vor Beginn eines genannten Ereignisses erfolgt, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung. Eine fristlose Kündigung ist in jedem Fall schriftlich zu begründen.

5.2. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

5.2.1. Suchtmittel

Der Genuss alkoholischer Getränke und Drogen während der Arbeitszeit ist verboten. Ebenso ist es verboten, während der Arbeit unter dem Einfluss von Suchtmitteln zu stehen. Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, zur Gewährleistung der Sicherheit des Bahnbetriebs, ihre Alkohol- und Drogenfreiheit unter Beweis zu stellen und sich in begründeten Fällen allfälligen Kontrollen zu unterziehen. Die Kontrolle wird von der Vertrauensärztin oder vom Vertrauensarzt der Unternehmung durchgeführt. Bei positivem Kontrollergebnis können der oder dem Mitarbeitenden die Kosten der Untersuchung in Rechnung gestellt werden.

Das Ausführen des Dienstes unter Alkohol- oder Drogeneinfluss kann nach Anhörung der oder des Mitarbeitenden die sofortige Entlassung zur Folge haben.

In geschlossenen Arbeitsräumen ist das Rauchen nicht gestattet. In Anwesenheit von Kundinnen und Kunden und Gästen ist das Rauchen verboten.

5.2.2. Verhalten im Dienst

Die Mitarbeitenden haben sich gegenüber Gästen, Vorgesetzten und Mitarbeitenden stets sachlich, höflich, zuvorkommend und hilfsbereit zu benehmen.

⁶ 17.9.24: Vereinheitlicht auf 3 Monate resp Ergänzung für Angestellte mit einer leitenden Funktion

5.2.3. Vertretung durch Dritte

Die Mitarbeitenden können ihre Rechte durch Dritte vertreten und sich selbst verbeiständen lassen.

5.2.4. Führsorgepflicht

Der Arbeitgebende sorgt für den gebührenden Schutz der Mitarbeitenden, insbesondere deren psychischer und physischer Integrität.

5.2.5. Datenschutz

Der Arbeitgebende verpflichtet sich, die mitarbeiterbezogenen Daten auf das betrieblich notwendige Minimum zu beschränken. Auskünfte an Dritte dürfen nur mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeitenden erfolgen.

Die Mitarbeitenden haben das Recht, jederzeit in ihr Personaldossier Einsicht nehmen zu können. Vorgesetzte können vorgängig persönliche Notizen aus dem Personaldossier entfernen.

5.2.6. Dienstverschwiegenheit

Die Mitarbeitenden sind in und ausser Dienst zu Verschwiegenheit über alle dienstlichen Angelegenheiten verpflichtet, die nach ihrer Natur oder besonderen Vorschrift vertraulich sind. Sie haben dafür zu sorgen, dass Dritte keine vertraulichen Unterlagen einsehen können. Jegliche Daten und Akten dürfen weder herausgegeben noch für private Zwecke verwendet werden.

Gegenüber Beauftragten der eidgenössischen oder kantonalen Behörden, die für die Kontrolle der Bahn-, Sessel- und Skiliftbetriebe nach Vorweisung ihres Ausweises überall Zutritt haben, ist die gewünschte Auskunft zu erteilen.

Gegenüber Gästen, Medien (Radio, TV, Presse) und Dritten allgemein dürfen keinerlei Aussagen gemacht werden, welche die Unternehmung und deren Mitarbeitende betreffen und die vertraulich sind. Anfragende sind an die Geschäftsleitung zu verweisen.

Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht für allgemein zugängliche oder publizierte Angelegenheiten, welche jederzeit auch über Internet, Infokanal oder Teleinfo eingeholt werden können wie: offene oder geschlossene Pisten und Anlagen, Temperaturen und Windverhältnisse, Beratung der Gäste, wenn sie Orientierungshilfe brauchen, Beratung für Wanderungen, Beratung für Skipass oder Ticketwahl etc. Solche Auskünfte gehören zur Pflicht der Mitarbeitenden.

Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

5.2.7. Meldepflicht

Mitarbeitende haben der Geschäftsleitung zu melden, wenn sie sich als Partei, Zeugin beziehungsweise Zeuge oder Experte beziehungsweise Experte über dienstliche Wahrnehmungen zu äussern haben.

Vorladung vor polizeiliche oder richterliche Behörden oder Strafverfügungen eines Gerichtes (Bussen, Entzug des Fahrausweises etc.), die mit dienstlichen Obliegenheiten in Zusammenhang stehen, sind sofort der oder dem direkten Vorgesetzten sowie dem Personalbüro zu melden.

Die Mitarbeitenden haben die vom Unternehmen bezeichnete Stelle unaufgefordert über jegliche Änderungen ihres Zivil- oder Familienstandes, der Wohnadresse sowie über alle die Dienstbezüge und Versicherungsleistungen berührenden Verhältnisse zu informieren.

Berufs- wie auch Nichtberufsunfälle sind der vom Unternehmen bezeichneten Stelle umgehend (innerhalb von drei Tagen nach Arztbesuch) mitzuteilen, damit die entsprechende Weiterleitung an die Unfallversicherung erfolgen kann.

Absenzen infolge Krankheit, Unfall oder anderer Gründe haben Mitarbeitende der vom Unternehmen bezeichneten Stelle telefonisch bis spätestens 7.00 Uhr zu melden. Bei Abwesenheit von vier Tagen und mehr ist ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. In besonderen Fällen kann ein ärztliches Zeugnis bereits ab dem ersten Absenztage verlangt werden und die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Bei länger andauernder Arbeitsverhinderung hat die oder der Mitarbeitende ihren beziehungsweise seinen Vorgesetzten mindestens alle 14 Tage über den weiteren Verlauf der Absenz zu orientieren.

Militärische Aufgebote oder Dienstanzeigen der Zivilschutzstelle sind der vom Unternehmen bezeichneten Stelle sofort mitzuteilen. Beeinträchtigen Militär- oder Zivilschutzdienstleistungen einer oder eines Mitarbeitenden ernsthaft die Betriebsabläufe, so hat sich diese beziehungsweise dieser in Absprache und mit Unterstützung des Arbeitgebenden um Verschiebung des Dienstes zu bemühen.

5.2.8. Schäden und Mängel

Jede und jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, ihre oder seine direkte Vorgesetzte beziehungsweise ihren oder seinen direkten Vorgesetzten sofort über Schäden oder Mängel an Waren, Mobiliar, Maschinen etc., die sie oder er verursacht oder festgestellt hat, zu informieren. Unterlässt die oder der Mitarbeitende bewusst die Meldung eines selbstverursachten Schadens, kann sie oder er für die Folgeschäden zur Verantwortung gezogen werden.

5.2.9. IT-Nutzung

Die Informatik- und Kommunikationsmittel der Unternehmung stehen grundsätzlich zur Erfüllung beruflicher Aufgaben zur Verfügung. Weitere diesbezügliche Weisungen wie für privaten Gebrauch, Internetsperrung etc. können in separaten Richtlinien der Arbeitgebenden festgelegt werden.

5.2.10. Abschluss einer Krankenversicherung⁷

Die oder der Arbeitnehmende muss sich gemäss dem Krankenversicherungsgesetz vom 18. März 1994 (KVG) gegen das Krankheitsrisiko (Heilungskosten) versichern.

Ausländische Arbeitnehmende unterbreiten dem Arbeitgebenden beim Stellenantritt und dann mindestens einmal pro Saison eine Versicherungsbestätigung.

5.3. Arbeitszeit und Ferien

5.3.1. Arbeitszeit Grundsatz

Es gelten die Bestimmungen Arbeitszeitgesetzes respektive der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz (AZG, AZGV) in der jeweils gültigen Fassung.

5.3.2. Arbeitszeit Vereinbarung

In Abweichung zu den entsprechenden Artikeln des Arbeitszeitgesetzes respektive der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz gelten während der Laufdauer des Rahmen-GAV die im Anhang A⁸ aufgeführten Ausnahmeregelungen. Weitere Ausnahmen können einzelbetrieblich vereinbart werden.

5.3.3. Ferien

Es gelten im Minimum die Bestimmungen des AZG. Weitergehende einzelbetriebliche Regelungen sind möglich.

Die Ferien werden grundsätzlich von den Arbeitgebenden bestimmt, wobei auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angemessen Rücksicht genommen wird. Die Mitarbeitenden müssen wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängend beziehen.

Bei Absenzen von 90 Tagen und mehr infolge Krankheit, Unfall, Militärdienst, Zivildienst sowie Zivilschutzdienst oder 30 Tagen und mehr bei unbezahltem Urlaub wird der jährliche Ferienanspruch im Verhältnis zur Dauer der Dienstabwesenheit gekürzt. Die Kürzung erfolgt ab dem 31. Tag für unbezahlten Urlaub rückwirkend für den gesamten Zeitraum der Abwesenheit, ab dem 91. Tag infolge Krankheit, Unfall, Militärdienst, Zivildienst sowie Zivilschutzdienst, wobei die ersten 90 Abwesenheitstage ausser Betracht fallen (Art. 29 AZGV). Bei einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit erfolgt die Kürzung prozentual.

⁷ 17.9.24: Neue Ziffer.

⁸ 17.9.24: Mit der Formulierung «abschliessend» könnten einzelbetriebliche Vereinbarungen nicht verhandelt werden.

5.3.4. Bezahlte arbeitsfreie Tage

Die Mitarbeitenden haben für folgende Ereignisse einen Mindestanspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage:

- eigene Hochzeit / Eintragung der Partnerschaft 3 Tage
- Hochzeit / Eintragung der Partnerschaft eigener Kinder 1 Tag
- bei Todesfällen:
 - Geschwister, Grosseltern, Grosskinder, Schwiegereltern, Schwager und Schwägerin 1 Tag
 - Eltern, eigene volljährige Kinder 2 Tage
 - Ehegattin / Ehegatte und eigene unmündige Kinder 3 Tage
 - bei der Geburt eigener Kinder 1 Tag
 - Erscheinen vor Gericht und vor kantonalen oder kommunalen Behörden aus dienstlichen Gründen oder unter Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht; in Absprache mit der Unternehmensleitung Erforderliche Zeit
 - Mitwirkung in öffentlichen Ämtern 5 Tage oder erforderliche Zeit, nach Absprache mit dem AG
 - Mitwirkung in der Personalvorsorgeeinrichtung Erforderliche Zeit

5.3.5. Nebenbeschäftigung

Die Mitarbeitenden müssen dem Arbeitgebenden die Nebenbeschäftigungen melden. Die oder der Arbeitgebende darf die Nebenbeschäftigungen verweigern, wenn sie den Interessen des Betriebes zuwiderlaufen.

Durch die Nebenbeschäftigungen darf es zu keiner Verletzung der gesetzlichen verbindlichen Regeln über die Arbeitszeit und deren Verordnungen kommen.

5.3.6. Öffentliche Ämter

Die Unternehmensleitung ist von der oder dem Mitarbeitenden vor Antritt eines öffentlichen Amtes zu informieren.

5.3.7. Mutterschaftsurlaub⁹

Der Schutz als Schwangere sowie der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub sind gemäss den gesetzlichen Bestimmungen (EOG, EOV und Verordnung 1 des ArG sowie ArG (Art. 35 ff.) und des OR (Art. 329f) sicherzustellen.

Der Mutterschaftsurlaub dauert 98 Tage (14 Wochen) und beginnt in der Regel mit dem Tag der Geburt des Kindes. Die Mutterschaftsentschädigung beträgt, sofern

⁹ 17.9.24: Neue Ziffer zum Mutterschaftsurlaub.

alle Anspruchsvoraussetzungen des EOG erfüllt sind, mindestens 80 Prozent des Lohns.

Mütter haben einen Anspruch darauf, den Mutterschaftsurlaub um zwei Wochen über die 14 vorgesehenen Wochen hinaus zu verlängern. Für diese zwei zusätzlichen Wochen – nach rechtzeitiger Rücksprache mit der oder dem Arbeitgebenden - haben sie aber keinen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung.

Will eine Mutter den Urlaub über diese zwei Wochen hinaus verlängern (ab Wo 17 nach Geburt), kann die oder der Arbeitgebende entscheiden, ob sie oder er ihr den zusätzlichen unbezahlten Urlaub gewähren will oder nicht.

5.3.8. Vaterschaftsurlaub¹⁰

Der erwerbstätige Vater bzw. die erwerbstätige Ehefrau der Mutter hat Anspruch auf einen zweiwöchigen Urlaub. Dieser kann am Stück (inkl. Wochenende) oder tageweise innert sechs Monaten nach der Geburt bezogen werden. Wer den Urlaub wochenweise bezieht, erhält pro Woche 7 Taggelder ausgerichtet. Wer den Urlaub tageweise bezieht, erhält pro 5 entschädigte Tage zusätzlich 2 Taggelder ausgerichtet.

5.3.9. Gesetzliche Regelungen bezüglich «Betreuungsurlaub» im Krankheitsfall¹¹

Die Anwendung der am 1. Juli 2021 in Kraft getretenen Änderungen im Obligationenrecht (OR) und im Erwerbersatzgesetz (EOG) zur Betreuung von kranken Kindern sowie der Pflege von schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindern sind im Einzelfall beim Arbeitgebenden abzufragen.

5.4. Löhne und Zulagen

5.4.1. Grundlohn

Die Löhne werden einzelbetrieblich festgelegt. Das einzelbetriebliche Lohnsystem hat eine individuelle Lohnentwicklung zu enthalten. Der Anfangslohn wird bei der Anstellung vereinbart. Wesentliche Elemente der individuellen Lohnfestlegung sind Funktion, Erfahrung, Leistung und Verantwortung der Mitarbeitenden.

5.4.2. Mindestlöhne

Der Mindestlohn beträgt CHF 48 000.– brutto pro Jahr für eine Vollzeitstelle, aufgeteilt auf 12 oder 13 Monatslöhne. Teilzeit-Mitarbeitende erhalten einen entsprechenden Jahreslohn anteilmässig.

Der Mindeststundenlohn beträgt CHF 22.85 brutto plus Ferienanteile.

Berechnungsbasis für den Mindestlohn bildet eine Jahresarbeitszeit gemäss Ar-

¹⁰ 17.9.24: Neue Ziffer zum Vaterschaftsurlaub

¹¹ 17.9.24: Neue Ziffer zur Betreuung im Krankheitsfall

beitszeitgesetzverordnung von 2100 Stunden respektive Teile davon für Teilzeitzustellen oder eine unterjährige Arbeitszeit.

Der Mindestlohn für Saison-Mitarbeitende, welche pro Tag während 2 Stunden einer wesentlichen weiteren Erwerbstätigkeit nachgehen, darf bis 6% unter dem Mindestlohn gemäss Absatz 1 liegen.

Mitarbeitende bis zum vollendeten 25. Altersjahr dürfen maximal 10% unter dem Mindestlohn angestellt werden.

Mitarbeitende ab dem vollendeten 25. Altersjahr dürfen nach der Erstanstellung maximal 24 Kalendermonate 10% unter dem Mindestlohn angestellt werden. Vorbehalten bleibt die Regelung für Mitarbeitende mit einer wesentlichen weiteren Erwerbstätigkeit.

Lernende sowie Mitarbeitende mit einer dauerhaft eingeschränkten Arbeitsfähigkeit sind von den Bestimmungen über die Mindestlöhne ausgenommen.

5.4.3. Anrechenbare Lohnbestandteile

Vom vereinbarten Lohn dürfen folgende maximalen Abzüge gemacht werden:

- CHF 100.– /Monat für freiwillig erbrachte Nebenleistungen der oder des Arbeitgebenden (beispielsweise vergünstigte Skiabonnemente etc.);
- CHF 160.–/Monat (Teilzeit-Mitarbeitende anteilmässig), wenn die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, kostenlos oder stark vergünstigt eine warme Mahlzeit in einem Restaurant einzunehmen oder wenn Mittagszulagen als Lunchchecks ausbezahlt werden.
- Freiwillige Arbeitgeberbeiträge für Prämien der Nichtberufsunfallversicherung
- Die zweite Hälfte für die Taggeldversicherung, sofern die oder der Arbeitgebende diese übernimmt.

5.4.4. Anstellung im Stundenlohn

Im Stundenlohn entlohnte Mitarbeitende haben grundsätzlich auf die gleichen Leistungen Anspruch wie im Monatslohn Beschäftigte.

5.4.5. Ferienentschädigung im Stundenlohn

Auf dem Stundenlohn muss der Ferienlohn durch einen Zuschlag abgegolten werden. Dieser Lohnzuschlag ist auf dem monatlichen Lohnzettel abzubilden und beträgt:

- bei Anspruch auf 4 Wochen Ferien: 8,33%
- bei Anspruch auf 5 Wochen Ferien: 10,64%
- bei Anspruch auf 6 Wochen Ferien: 13,04%

5.5. Dienstort

5.5.1. Pauschalregelung Dienstort und Dienststellen

Die oder der Arbeitgebende weist den Mitarbeitenden gemäss AZGV einen Dienstort zu. Der zugewiesene Dienstort ist in der Regel ein das ganze Jahr bewohnter Ort. Ein Dienstort kann mehrere Dienststellen beinhalten. Die Toureneinteilung kann pro Dienststelle erfolgen. Die Reisezeit muss im Dienstplan eingezeichnet werden. An Dienstorten und Dienststellen müssen die Möglichkeit einer warmen Verpflegung sowie sanitäre Anlagen vorhanden sein.

5.5.2. Einzelbetriebliche Regelungen

¹²In Anwendung von Art 16. Abs 6 AZGV kann die Zuweisung von Dienstorten und/oder Dienststellen (Anzahl und geographische Lage) in Abweichung von vorstehendem Artikel in einem Firmenarbeitsvertrag einzelbetrieblich geregelt werden. Die oder der Arbeitgebende schliesst hierzu mit dem SEV eine entsprechende Vereinbarung ab.

5.6. Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung¹³

5.6.1. Lohnfortzahlung bei Krankheit

¹⁴Die oder der Arbeitgebende schliesst für alle Arbeitnehmenden eine Taggeldversicherung ab, die ab dem 60. Tag mindestens 80% des Lohns während maximal 720 Tagen deckt. Die Prämie der Taggeldversicherung werden je zur Hälfte von der oder dem Arbeitgebenden und von den Mitarbeitenden übernommen.

Bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf Lohnfortzahlung durch die oder den Arbeitgebenden in Höhe von ~~zu~~ 100% entsprechend den geleisteten Dienstjahren (siehe auch 5.1.3) gemäss Berner Skala, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde, und zwar während:

<u>Dienstjahre</u>	<u>Lohnfortzahlung</u>
Im 1. Dienstjahr	3 Wochen
Im 2. Dienstjahr	4 Wochen
Im 3. und 4. Dienstjahr	9 Wochen
Im 5. bis 9. Dienstjahr	13 Wochen
Ab 10. Dienstjahr	17 Wochen

¹² 17.9.24: Präzisierung gemäss AZGV für die einzelbetriebliche Regelung.

¹³ 17.9.24: Definition Lohn: Bei der Lohnfortzahlung werden zusätzlich zum Lohn die individuell ausbezahlten AHV-pflichtigen Zulagen ab dem ersten Tag der Abwesenheit aus gesundheitlichen Gründen wie folgt berücksichtigt: die ausbezahlten Zulagen der letzten zwölf Monate vor Beginn der Lohnfortzahlung werden durch 365 geteilt und bis zum Ende der Lohnfortzahlung als individualisierte Tagespauschalen zum Lohn gerechnet.

¹⁴ 17.9.24: Neue Ziffer resp Präzisierungen und Erweiterung

Ab 15. Dienstjahr	22 Wochen
Ab 20. Dienstjahr	26 Wochen
Ab 25. Dienstjahr	30 Wochen
Ab 30. Dienstjahr	35 ¹⁵ Wochen
Ab 35. Dienstjahr	39 Wochen

anschliessend oder ansonsten ist die Lohnfortzahlung 80% des AHV-Lohnes.

Die oder der Arbeitgebende ist von weiteren Lohnzahlungspflichten gemäss OR 324a befreit. Die Lohnfortzahlungspflicht der oder des Arbeitsgebenden endet in jedem Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Um im Fall einer krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung eine Überentschädigung zu verhindern, behält sich die oder der Arbeitgebende vor, einen so genannten Nettolohnausgleich vorzunehmen und die Lohnzahlung auf den üblichen Nettolohn zu beschränken.¹⁶

5.6.2. Lohnfortzahlung bei Unfall

Die oder der Arbeitgebende versichert alle Mitarbeitenden gemäss UVG gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfall. Werden Mitarbeitende durchschnittlich weniger als 8 Stunden pro Woche eingesetzt, müssen sie selber für eine Unfallversicherung sorgen, ansonsten sind sie für Nichtberufsunfälle nicht versichert.

Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zulasten der oder des Arbeitgebenden, jene für die Nichtberufsunfallversicherung können vollumfänglich den Mitarbeitenden belastet werden.

¹⁷Während der Karenzzeit (Unfalltag + 2 Tage) zahlt die oder der Arbeitgebende bei Jahresangestellten 100% und bei Saisonangestellten 80% des Lohnes.

¹⁵ 17.9.24: Korrektur eines Tippfehlers aus Vorjahren

¹⁶ 17.9.24: s. auch Fussnote Ziffer 5.6 bezüglich Lohn und Taggeldleistungen

¹⁷ 17.9.24: Präzisierung Karenzzeit bzw. Leistungen bei Unfall.

Für Mitarbeitende in Jahresanstellung wird die Lohnfortzahlung anhand der geleisteten Dienstjahre (s. a. Ziffer 5.1.3) zu 100% gemäss Berner Skala erfolgen:

<u>Dienstjahre</u>	<u>Lohnfortzahlung</u>
Im 1. Dienstjahr	3 Wochen
Im 2. Dienstjahr	4 Wochen
Im 3. und 4. Dienstjahr	9 Wochen
Im 5. bis 9. Dienstjahr	13 Wochen
Ab 10. Dienstjahr	17 Wochen
Ab 15. Dienstjahr	22 Wochen
Ab 20. Dienstjahr	26 Wochen
Ab 25. Dienstjahr	30 Wochen
Ab 30. Dienstjahr	35 Wochen
Ab 35. Dienstjahr	39 Wochen

anschliessend ist die Lohnfortzahlung 80% des Lohnes.

Saisonangestellte erhalten bei Unfall nach der Karenzzeit anstelle des Lohnes die Entschädigung der Unfallversicherung.

Übersteigt der Lohn den maximal versicherten Verdienst gemäss UVG, so zahlt die oder der Arbeitgebende die Differenz zu 80% des effektiven Lohnes. Nicht geschuldet sind diese Lohnzahlungen der oder des Arbeitgebenden jedoch während den ersten drei Monaten der Anstellung.

Werden die Versicherungsleistung wegen Selbst- oder Mitverschulden gekürzt, reduziert sich die Lohnzahlung im selben Ausmass.

Um im Fall einer unfallbedingten Arbeitsverhinderung eine Überentschädigung zu verhindern, behält sich die oder der Arbeitgebende vor, einen so genannten Nettolohnausgleich vorzunehmen und die Lohnzahlung auf den üblichen Nettolohn zu beschränken.¹⁸

5.7. Lohnnachgenuss

Mit dem Tod der oder des Mitarbeitenden erlischt das Arbeitsverhältnis.¹⁹ Gemäss OR Art. 338 hat die oder der Arbeitgebende hat den Lohn bei Arbeitsverhältnissen mit 1 bis 4 Dienstjahren (bei Saisonmitarbeitenden mit 2 bis 9 Saisons) vom Todestag an für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer (bei Saisonmitarbeitenden ab 10 Saisons) für zwei weitere Monate zu entrichten, sofern die oder der Mitarbeitende die Ehegattin oder den Ehegatten, die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, für die sie oder er eine Unterstützungspflicht zu erfüllen hat.

¹⁸ 17.9.24: s. auch Fussnote Ziffer 5.6 bezüglich Lohns und Taggeldleistungen

¹⁹ Klärende Formulierung

6. Übergangs- und Schlussbestimmungen

6.1. Übergangsfrist

Seilbahnunternehmungen, welche dem Arbeitgeberverband Berner Bergbahnen neu beitreten, haben 6 Monate Zeit, den Rahmen-GAV umzusetzen.

6.2. Abweichung der Mindestlöhne

Seilbahnunternehmungen, welche dem vorliegenden Rahmen-GAV unterstellt sind und die auch nach Einhalten der Übergangsfrist gemäss Artikel 6.1 die Mindestlöhne gemäss Artikel 5.4.2 nicht erreichen, können mit dem SEV in einem Firmenvertrag abweichende Mindestlöhne vereinbaren. Diese Vereinbarung wird von der paritätischen Kommission zusammen mit dem betroffenen Unternehmen abschliessend festgelegt gem. Art. 4.1.5.


Spiez, 17. September 2024

Die Vertragsparteien

Als Vertretende der Arbeitgebenden:

AGV BBB – Arbeitgeberverband Berner Bergbahnen


Christoph Egger, Schilthornbahn AG
Präsident


Christian Zenger, Elsigentalbahnen AG
Vizepräsident

Als Vertretende der Mitarbeitenden:

SEV Gewerkschaft des Verkehrspersonals


Valérie Boillat
Vizepräsidentin


Toni M. Feuz
Gewerkschaftssekretär

Ausnahmeregelungen AZG/AZGV zwischen AGV BBB und SEV

Gemäss **Artikel 5.3.2** des Rahmen-GAV Arbeitgeberverband Berner Bergbahnen gelten in Abweichung zu den entsprechenden Artikeln des Arbeitszeitgesetzes (AZG / Version 9.12.2018) respektive der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz (AZGV / Version 12.3.2019) die folgenden **Artikel des Anhang A** als vereinbart:

1 Pausen

- **AZG 7⁴**: Auf die Gewährung einer Pause kann verzichtet werden, wenn die Dienstschicht von 9 Stunden nicht überschritten wird und der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, eine Zwischenverpflegung einzunehmen; dafür ist eine Arbeitsunterbrechung von 20 bis höchstens 29 Minuten einzuräumen, die als Arbeitszeit gilt.
- **AZGV 16^{1b}**: Pausen können auf 30 Minuten verkürzt werden.
- **AZGV 16⁴**: Pro Dienstschicht können bis zu 3 Pausen eingeteilt werden.

2 Arbeitsunterbrechungen

- **AZGV 33**: Auf die Gewährung einer Pause kann verzichtet werden, wenn:
 - a. die Dienstschicht 10 Stunden nicht überschreitet;
 - b. die ununterbrochene Arbeitszeit 5 Stunden nicht überschreitet; und
 - c. den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Einnahme von Zwischenverpflegungen folgende Arbeitsunterbrechungen gewährt werden:
 1. mindestens 2 Arbeitsunterbrechungen bei einer Dienstschicht von höchstens 9 Stunden 30 Minuten,
 2. mindestens 3 Arbeitsunterbrechungen bei einer Dienstschicht von höchstens 10 Stunden.

3 Ununterbrochene Arbeitszeit

- **AZGV 32**: Die ununterbrochene Arbeitszeit von 5 Stunden kann auf höchstens 5 Stunden 30 Minuten verlängert werden.

4 Überzeitarbeit

- **AZGV 14¹**: Überzeitarbeit ist innert 12 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Kann der Ausgleich nicht innert dieser Frist erfolgen, so ist Barvergütung mit einem Zuschlag von 25% zu leisten.

5 Anspruch auf Ruhesonntage

- **AZGV 19¹**: folgende Tage gelten zusätzlich als Ruhesonntage: 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Pfingstmontag, 24. Dezember, 26. Dezember.

6 Kürzung von Ruhetagen

- **AZGV 22^{1b}**: Die in die Abwesenheit fallenden Sonntage und die nach Artikel 19 Absatz 1 als Sonntage geltenden Feiertage gelten als bezogene Ruhetage.

7 Ruhetage beim Wechsel des Dienstverhältnisses

- **AZGV 23^{1a}**: Für die im Laufe des Kalenderjahres ein- und austretenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird die Anzahl der Ruhetage im Verhältnis zur Dienstzeit herabgesetzt.

8 Zeitzuschläge Nacht und Pausen

- **AZGV 7⁴ und AZGV 17³**: Die Zeitzuschläge werden in die Jahresarbeitszeit eingerechnet.

9 Ausgleichstage

- **AZGV 8¹**: Ausgleichstage sind zusammen mit Ruhetagen einzuteilen.
- **AZGV 8³**: es ist zulässig, dass innerhalb von 28 Tagen 1 einzelner Ausgleichstag zugeteilt wird.
- **AZGV 8³**: wenn Ausgleichstage zusammen mit Ruhetagen eingeteilt werden, kann ein Ausgleichstag auf 22 Stunden gekürzt werden.

10 Ausgestaltung der unterjährigen Arbeitszeit

- **AZGV 9²**: Als Abrechnungsperiode gilt der 1. Dezember bis 30. November. Unterjährig sind Bandbreiten mit einem Plussaldo von 150 Stunden und einem Minussaldo von 75 Stunden zulässig. Am 30. November gilt ein Plussaldo von 75 Stunden bzw. ein Minussaldo von 42 Stunden als Grenzwert. Minussaldi von über -42 Stunden werden zu Lasten des Arbeitgebenden ausgeglichen. Plusaldi am Ende der Abrechnungsperiode dürfen den Wert von über 75 Stunden nicht überschreiten.

11 Pikettdienst

- **AZG 4b**: die Mitarbeitenden können zum Pikettdienst eingeteilt werden. Bei der Planung und Berechnung vom Pikettdienst sind die Artikel 10 – 13 AZGV zu berücksichtigen. Die Pikettdienstentschädigung muss einzelbetrieblich geregelt werden.

12 Weitere Ausnahmen

- **AZGV 36¹**: Für Pistenfahrzeugfahrerinnen und Pistenfahrzeugfahrer kann die Dienstschicht bei Schneefall für die Nachpräparierung der Piste bis auf 17 Stunden verlängert und die folgende Ruheschicht auf 7 Stunden herabgesetzt werden, wenn eine Pause von mindestens 5 Stunden gewährt wird und eine Pausenräumlichkeit mit Ruhegelegenheit zur Verfügung steht.
- **AZGV 36²**: Die ausschliesslich in der künstlichen Beschneigung tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können während höchstens 4 zusammenhängenden Wochen rund um die Uhr eingesetzt werden, sofern die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:
 - a. Die Hälfte der vor Ort verbrachten Ruheschicht wird als Zeitzuschlag gewährt
 - b. Die verbleibende Ruheschicht vor und nach den Einsätzen muss zusammen mindestens 11 Stunden betragen, wovon mindestens 6 Stunden zusammenhängen müssen.
Die Höchstarbeitszeit kann von 10 Stunden auf höchstens 13 Stunden ausgedehnt werden; innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen darf die Höchstarbeitszeit 72 Stunden jedoch nicht überschreiten.

Einzelbetriebliche Regelung von Ausnahmen während der Sommer- oder Wintersaison

Nachfolgende Unternehmung:

beantragt für die Dauer der (genaues Datum):

Sommersaison

von _____ bis _____

Wintersaison

von _____ bis _____

folgende Ausnahmen gemäss Artikel 35 AZGV während einer von zwei aufeinanderfolgenden Saisons:

a) Höchstarbeitszeit

Die Höchstarbeitszeit kann innerhalb einer Dienstschicht von 10 Stunden auf höchstens 13 Stunden ausgedehnt werden; innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen darf die Höchstarbeitszeit insgesamt 72 Stunden jedoch nicht überschreiten; die Möglichkeit nach Artikel 33, auf die Gewährung einer Pause zu verzichten, besteht für die betreffende Saison nicht.

b) Dienstschicht

Die Dienstschicht kann von 12 Stunden auf höchstens 15 Stunden verlängert werden. Zusammen mit den nächstfolgenden 4 Arbeitstagen darf sie im Durchschnitt 12 Stunden jedoch nicht überschreiten.


c) Ruheschicht

Wird die Ruheschicht nach Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe a AZGV herabgesetzt, muss sie zusammen mit den nächstfolgenden 4 Ruheschichten im Durchschnitt mindestens 12 Stunden betragen.

d) Ruhetage / Ruhesonntage

Die Anzahl Ruhesonntage pro Kalendermonat kann von 1 auf 0 herabgesetzt werden, wenn während der betreffenden Saison mindestens 4 und im Kalenderjahr mindestens 20 Ruhesonntage zugeteilt werden; die Möglichkeit nach Artikel 34 Absatz 2 AZGV, die Anzahl Ruhesonntage auf 16 herabzusetzen, besteht im betreffenden Kalenderjahr nicht.

Für das nachfolgende Personal (die beanspruchten Ausnahmen a) bis d) sind mit (x) je Person zu bezeichnen):

Name & Vorname	Geburtsdatum	Beruf	Ausnahmen AZGV Art. 35				Visum
			a	b	c	d	
Muster Max	15.3.1972	Pistenkontrolleur	x	x		x	

Name & Vorname	Geburtsdatum	Beruf	Ausnahmen AZGV Art. 35				Visum
			a	b	c	d	

Weitere Personen gemäss nachstehende(n) Personenblatt / -blättern (Listen N° _____ bis _____)

Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass er für das betroffene Personal nicht für zwei aufeinanderfolgende Saisons beantragt und bestätigt die Sicherstellung und vollumfängliche Einhaltung der Ausnahmeregelungen durch rechtsgültige Unterzeichnung des Anhang B.

Bezeichnung / Unternehmung: _____

Rechtsgültige Unterschrift(en): _____

→ Hinweis über die Einreichfristen

Eingesehen für AGV BBB: _____ Ort, Datum: _____

Eingesehen für den SEV: _____ Ort, Datum: _____

Diese Liste N° _____ stellt einen integrierenden Teil des Anhang B für das Unternehmen

_____ dar.

Name & Vorname	Geburtsdatum	Beruf	Ausnahmen AZGV Art. 35				Visum
			a	b	c	d	