

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



[gewerkschaftvida](#)

Kollektivvertrag

für die Bediensteten
der Österreichischen Seilbahnen

gültig ab 1. Mai 2025

[vida.at](#)



Eine detaillierte Auskunft zu diesem Kollektivvertrag erhalten Mitglieder unter:

KV Ausschuss Seilbahnen

Sprecher Andreas Hochwimmer
Sekretär Kajetan Uriach

Kontakt:
vida Salzburg
Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: +43 662 871228 750
E-Mail: salzburg@vida.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft vida,
Fachbereich Eisenbahn, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Verlags- und Herstellungsort: Wien, ZVR-Nr: 576 439 352, DVR-Nr: 0046655

Fotos Cover: © stock.adobe.com - bortnikau

KOLLEKTIVVERTRAG

für die

**BEDIENSTETEN DER
ÖSTERREICHISCHEN SEILBAHNEN**

GELTUNGSBEGINN 1. MAI 2025

abgeschlossen zwischen der
Wirtschaftskammer Österreich,
Fachverband der Seilbahnen,
Wien 4, Wiedner Hauptstraße 63,
einerseits und dem
Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft vida,
Wien 2, Johann-Böhm-Platz 1,
andererseits.

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Als Mitglied der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida hältst du deinen aktuellen Kollektivvertrag (KV) in der Hand. Doch was hat es damit eigentlich auf sich?

Viele Menschen glauben, dass Lohn- und Gehaltserhöhungen gesetzlich festgeschrieben wären. Mitnichten! Dass es regelmäßige Lohnerhöhungen, bezahlten Urlaub oder das 13. und 14. Gehalt gibt, ist das Ergebnis von oft harten Verhandlungen.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen sind Verhandlungsschick und -taktik wichtig. Gewerkschaft und Betriebsrat ergänzen sich hier durch jahrzehntelange Erfahrung. Doch was noch viel mehr zählt, das sind gut organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der Gewerkschaftsbewegung.

Je mehr Mitglieder hinter den Verhandlungsteams stehen, desto mehr Gewicht haben unsere Forderungen.

Du als Gewerkschaftsmitglied hast es deshalb in der Hand. Gehe auf deine Kolleginnen und Kollegen zu, damit auch sie wissen:

Je mehr wir sind, desto mehr können wir gemeinsam bewegen.

Mach mit uns vida stark: www.vida.at/mitgliedwerben

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Gerhard Tauchner
Vorsitzender Fachbereich
Eisenbahn

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Michael Raidl
Sekretär Fachbereich
Eisenbahn

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Vertragspartner, Wirksamkeit	5
§ 2 Vertragsdauer und Kündigung	6
§ 3 Bezeichnung der Bediensteten	6
§ 4 Einstellung von Bediensteten, Aufnahmebedingungen	6
§ 5 Pflichten des Bediensteten	7
§ 6 Normalarbeitszeit	11
§ 7 Mehr- und Überstunden	14
§ 8 Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit, Ruhezeiten	16
§ 9 Dienst an freien Tagen und an Feiertagen	19
§ 10 Wechsel der Beschäftigung	20
§ 11 Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung	20
§ 12 Auflösung des Dienstverhältnisses	23
§ 13 Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Bediensteten	23
§ 14 Kündigung	24
§ 15 Dienstverhinderung, Krankheit	25
§ 16 Mandate	25
§ 17 Entlassung der im kündbaren oder unkündbaren Dienstverhältnis stehenden Bediensteten	26
§ 18 Entlohnung	26
§ 19 Gebühren und Zulagen	29
§ 20 Internatskosten	30
§ 21 Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss	30
§ 22 Urlaub	32
§ 23 Lohnauszahlung	32
§ 24 Entgelt während der Krankheit	33
§ 25 Abfertigung	34
§ 26 Sterbegeld	35
§ 27 Fahrbegünstigungen	36
§ 28 Dienstkleidung	37

§ 29 Dienstjubiläum	<u>38</u>
§ 30 Verfall von Ansprüchen.....	<u>38</u>
§ 31 Klagen und Beschwerden über Vorgesetzte und Dienstkollegen	<u>39</u>
§ 32 Dienstvergehen.....	<u>40</u>
§ 33 Ordnungsstrafen	<u>40</u>
§ 34 Disziplinarstrafen.....	<u>40</u>
§ 35 Disziplinarverfahren.....	<u>41</u>
§ 36 Rechtsfolgen für den Disziplinierten	<u>44</u>
§ 37 Enthebung vom Dienst	<u>44</u>
§ 38 Unterstützungsrede.....	<u>45</u>
§ 39 Schlichtung von Streitigkeiten.....	<u>45</u>
§ 40 Schlussbestimmungen.....	<u>46</u>
Anhänge, Anlagen	
Anhang I Entlohnung.....	<u>48</u>
Anhang II Betriebsvereinbarung flexible Arbeitszeit.....	<u>52</u>
Anhang III Erläuterungen zu § 18.....	<u>54</u>
Anlage	<u>56</u>

§ 1 VERTRAGSPARTNER, WIRKSAMKEIT

1. Dieser Kollektivvertrag wurde zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Seilbahnen, Wien 4, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida, Wien 2, Johann- Böhm-Platz 1, andererseits abgeschlossen, womit der Kollektivvertrag für die Bediensteten der österreichischen Seilbahnen vom 1. Mai 2024 abgeändert wird.

2.

- a)** Seine Wirksamkeit erstreckt sich auf die Bediensteten und Lehrlinge sämtlicher österreichischer Standseilbahnen, Pendelseilbahnen, Kabinenseilbahnen, Kombibahnen, Sesselbahnen und Sessellifte (gemäß § 2 Seilbahngesetz), deren Fahrbetriebsmittel mindestens 2 Personen fassen. Ausgenommen sind die in der Anlage angeführten Seilbahnen.
- b)** Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich auf die Bediensteten und Lehrlinge der Sessellifte, deren Fahrbetriebsmittel 1 Person fassen, und Kombilifte (gemäß § 2 Seilbahngesetz), ausgenommen jedoch die §§ 3 und 14 Z 4. Der § 28 dieses Kollektivvertrages findet mit der Einschränkung Anwendung, dass eine den Bediensteten dieser Seilbahnen entsprechende Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt wird.
- c)** Seilbahnen im Sinne dieses Kollektivvertrages sind für den öffentlichen Verkehr bestimmte Eisenbahnen, deren Fahrbetriebsmittel durch Seile spurgebunden bewegt werden. Von diesem Kollektivvertrag nicht erfasst sind die Bediensteten und Lehrlinge der Schlepplifte und Materialseilbahnen.

§ 2 VERTRAGSDAUER UND KÜNDIGUNG

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Mai 2025 in Kraft. Er kann jederzeit von beiden Vertragsteilen 4 Wochen vor Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Die Gültigkeit des Abschlusses beträgt 12 Monate. Während der Kündigungsfrist sind zwischen den Vertragspartnern Verhandlungen über den Abschluss des neuen Kollektivvertrages zu führen, der anstelle des gekündigten Vertrages zu treten hat.

§ 3 BEZEICHNUNG DER BEDIENSTETEN

Die Bediensteten werden unterschieden in:

1. Bedienstete im kündbaren Dienstverhältnis.
2. Bedienstete im unkündbaren Dienstverhältnis, das sind solche, die mehr als 15 ununterbrochene effektive Dienstjahre beim Unternehmen aufweisen.

Bei Unterbrechung des unbefristeten Dienstverhältnisses aus eigenem Verschulden ist die Frist neu ab dem Wiedereintritt zu rechnen, sodass die Vordienstzeit keine Berücksichtigung findet.

3. Z 2 findet für ab 1. 9. 1998 neu eintretende Bedienstete keine Anwendung mehr.

§ 4 EINSTELLUNG VON BEDIENSTETEN, AUFNAHMEBEDINGUNGEN

Die Einstellung der Bediensteten erfolgt durch die gesetzliche Vertretung der Unternehmung bzw. durch die von ihr beauftragten Personen.

Aufnahmebedingungen sind:

1. Für Betriebsbedienstete im Sinne von Absatz 1.1. des Personalierlasses des BMIMI in der gültigen Fassung: Nachweis der Unbescholteneit durch ein amtliches Zeugnis, welches nicht älter als 3 Monate sein darf. Die Kosten dafür sind vom Dienstgeber zu tragen.
2. Eine ärztliche Untersuchung zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung.
3. Die zur Erfüllung der Dienstobliegenheiten notwendigen gesetzlichen Fähigkeiten.
4. Dem Bediensteten ist zu Beginn des Dienstverhältnisses ein Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG auszuhändigen. Dies gilt nicht, wenn dem Bediensteten bereits ein Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der die in § 2 Abs. 2 und 3 AVRAG genannten Angaben enthält.
5. Auf die Dienstverhältnisse der folgenden Mitarbeiter ist das Angestelltengesetz (AngG) anzuwenden:
 - a) Hauptkassiere
 - b) Mitarbeiter im Infobereich, die auch beratende Tätigkeiten ausübenDarüber hinaus richtet sich die Anwendung des Angestellten gesetzes auf die einzelnen Dienstverhältnisse weiterhin nach den Bestimmungen des AngG.

§ 5 PFLICHTEN DES BEDIENSTETEN

1. Die Bediensteten haben sich die Kenntnis des Kollektivvertrages, der Dienst- und Betriebsvorschriften anzueignen und auf deren gewissen hafte Anwendung bei Ausübung des Dienstes stets Bedacht zu nehmen. Unkenntnis des Kollektivvertrages und der Dienstvorschriften ist kein Entschuldigungsgrund. Die Zulassung

zur selbständigen Dienstleistung ist von einer mit Erfolg abgelegten Prüfung, die alle für den betreffenden Dienstposten in Betracht kommenden Dienst- und Betriebsvorschriften umfasst, abhängig.

2. Das Verhalten aller Betriebsangehörigen muss so sein, dass es mit dem Ansehen der Bediensteten und des Betriebes vereinbar ist. Insbesondere ist der Genuss alkoholischer Getränke unmittelbar vor Dienstantritt und während des Dienstes unter allen Umständen verboten. Das Erscheinen zum Dienst und die Dienstleistung im betrunkenen Zustand werden mit einer Disziplinarstrafe nach § 34 geahndet.

3. Die Bediensteten sind verpflichtet, den Anordnungen der Vorgesetzten im Dienst Folge zu leisten und dem Vorgesetzten mit Achtung zu begegnen. Ernstliche Meinungsverschiedenheiten zwischen Vorgesetzten und Bedienstetem sind in loyaler und aufrechter Weise unter Mitwirkung des Betriebsrates unter Ausschluss der Öffentlichkeit zu bereinigen.

4. Ist Gefahr in Verzug, hat jeder Bedienstete, falls die rechtzeitige Verständigung des Betriebsleiters nicht möglich ist, nach bestem Ermessen die zur Verhütung eines Unfalles oder Schadens notwendigen Vorkehrungen selbständig zu treffen und über das Veranlasste dem Betriebsleiter sofort zu berichten.

5. Gegenüber dem Publikum sind die Bediensteten zu einem höflichen, aber entschlossenen Benehmen verpflichtet. Auch sind dieselben angehalten, sich im Rahmen ihrer Dienstvorschriften gefällig zu erweisen. Höflichkeit, Entgegenkommen und Hilfsbereitschaft sind Pflicht jedes Einzelnen.

6. Die Bediensteten sind weiters verpflichtet,

- a)** jeden Wohnungswechsel
- b)** ihre Verehelichung oder Scheidung und

- c) Geburt oder Todesfall Familienangehöriger der Betriebsleitung ehestens unter Vorweis der bezüglichen Dokumente zu melden.
7. Jede das Dienstverhältnis tangierende Veränderung, darunter fällt auch z. B. eine gerichtliche Verurteilung, ist binnen 48 Stunden der Betriebsleitung zu melden. Diese Anzeigepflicht obliegt auch einem Bediensteten, der wegen einer Beleidigung, die ihm während der Ausübung des Berufes oder in Beziehung auf denselben widerfahren ist, die Strafanzeige erstattet oder die Privatanklage erhebt.
8. Jeder Bedienstete ist verpflichtet zu verhindern, dass betriebsfremde Personen Diensträume, die Werkstätten oder sonstige Anlagen des Betriebes betreten.
9. Jeder Bedienstete ist für eine gute Behandlung der ihm zugewiesenen oder sonst seiner Obhut anvertrauten Werkzeuge und Einrichtungen sowie für seine Ausrüstung, welche im Eigentum des Betriebes bleiben und nach Lösung des Dienstverhältnisses zurückzugeben sind, verantwortlich.
10. Das Rauchen ist während des dienstlichen Verkehrs mit dem Publikum verboten, ebenso in allen Fahrzeugen und Räumlichkeiten, in welchen allgemeines Rauchverbot besteht.
11. Die Bediensteten sind, wenn damit keine Schmälerung ihres Monatslohnes verbunden ist, verpflichtet, jeden ihnen zumutbaren Dienst, insofern dessen Besorgung im Interesse des Bahnunternehmens erfolgen muss, innerhalb der Dienstgebäude, Bahnanlagen oder Betriebsbereiche zu versehen. Sie müssen die festgesetzte Arbeitszeit genau einhalten.
Alle Bediensteten haben die von ihnen geleisteten Arbeitsstunden und die Art der Arbeitsleistung in Arbeitsberichte einzutragen, die

der Überprüfung durch den Betriebsleiter unterliegen. Die Arbeitsberichte bilden die Grundlage für die Lohnberechnung.

12. Die Bediensteten dürfen während der Arbeitszeit ohne Genehmigung des Betriebsleiters ihren Dienstort nicht verlassen. Eine Dienstverschiebung oder Diensttausch unter den Bediensteten darf nur mit Genehmigung des Betriebsleiters oder dessen Stellvertreter stattfinden.

13. Fundgegenstände sind sogleich der Betriebsleitung gegen Bestätigung zu übergeben, die das Weitere veranlasst.

14. Die Bediensteten haben das dem Unternehmen gehörige Geld und Gut als ein ihrer besonderen Obhut anvertrautes fremdes Eigentum zu betrachten und gegen Eingriff und jede Beschädigung zu schützen.

15. Während und außerhalb der Dienstzeit ist es verboten, in den Werkstätten des Unternehmens ohne besondere Genehmigung des Betriebsleiters Arbeiten für eigene oder fremde Rechnung durchzuführen.

16. Der Bedienstete ist berechtigt, ein Arbeitsverhältnis mit anderen Arbeitgebern einzugehen. Der Bedienstete darf deswegen nicht benachteiligt werden. Der Arbeitgeber kann im Einzelfall verlangen, dass der Bedienstete die Beschäftigung in einem weiteren Arbeitsverhältnis unterlässt, die

- a)** mit arbeitsrechtlichen Bestimmungen nicht vereinbar ist oder
- b)** die Verwendung im bestehenden Arbeitsverhältnis abträglich ist.

§ 6 NORMALARBEITSZEIT

1. Allgemeine Bestimmungen

Die tägliche Normalarbeitszeit darf 10 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.

Bei Minderleistungen, die im Monat 173 Stunden nicht erreichen, wird der Monatslohn garantiert, außer bei Bediensteten, die innerhalb eines Monats ein- bzw. austreten und bei Teilzeitbeschäftigen. Aus der Diensteinteilung entstehende Minusstunden dürfen für die Berechnung der garantierten 173 Stunden nicht in den Folgemonat übertragen werden.

2. Verteilung der Normalarbeitszeit

Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Dauer und Lage der Pausen sind gemäß Z 5 festzulegen.

3. Durchrechnung der Normalarbeitszeit

3.1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 1.10. bis zum 30.9. des folgenden Jahres in einzelnen Wochen auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet. § 7 Z 1 ist zu beachten.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf höchstens 10 Stunden betragen.

3.2. Abweichend von Z 3.1. kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auch gemäß Anhang II des Kollektivvertrages durchgerechnet werden. Diese von Z 3.1. abweichende Variante der durchgerechneten Normalarbeitszeit ermöglicht den Aufbau eines erhöhten Zeitguthabens, welches primär durch

Verbrauch entsprechender Freizeitblöcke während des Durchrechnungszeitraumes auszugleichen ist.

Voraussetzung für die Durchrechnung der Normalarbeitszeit ist in Betrieben mit Betriebsrat der Abschluss der in Anhang II enthaltenen Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat eine entsprechende schriftliche Einzelvereinbarung. Für Teilzeitbeschäftigte und Bedienstete mit einem befristeten Dienstverhältnis bis zu einem Kalenderjahr ist der Abschluss einer solchen Vereinbarung nicht zulässig.

Innerhalb des in Anhang II festgelegten Durchrechnungszeitraumes kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf höchstens 10 Stunden betragen.

- 3.3.** Die Bestimmungen über die durchrechenbare Normalarbeitszeit sind auch auf Jugendliche im Sinne des KJBG anzuwenden. Mit dem Betriebsrat kann vereinbart werden, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von 1 Monat auf 45 Stunden ausgedehnt wird. Die Tagesarbeitszeit darf jedoch 9 Stunden nicht überschreiten. Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes darf die Wochenarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten. In Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten kann diese Regelung mit den einzelnen Jugendlichen selbst vereinbart werden. Der Zeitausgleich soll nach Möglichkeit in einem oder in zwei Teilen erfolgen.

4. Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer im Sinne des § 18 Abs 1 Z 3 AZG

- 4.1.** Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf für Arbeitnehmer, die

- als Fahrpersonal tätig sind
- zur Unterstützung oder Sicherung der Passagiere beim Ein- und Aussteigen eingesetzt oder
- mit der Lawinensicherung, Beschneiung und Pistenpräparierung befasst sind, sofern ein vorhersehbarer übermäßiger Arbeitsanfall besteht,

innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes vom 1.10. bis zum 30.9. des folgenden Jahres in einzelnen Wochen bis zu 50 Stunden betragen, wenn im wöchentlichen Durchschnitt 40 Stunden nicht überschritten werden. § 7 Z 1 ist zu beachten.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf höchstens 10 Stunden betragen.

4.2. Warte- und Bereitschaftszeiten gemäß § 18 Abs 3 AZG gelten als Arbeitszeit. Durch solche Zeiten darf die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden ausgedehnt werden.

5. Der Dienstplan wird vom Betriebsleiter unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse erstellt und ist bis spätestens 5 Tage vor Inkrafttreten den Bediensteten zur Kenntnis zu bringen. Soweit ein Betriebsrat vorhanden ist, ist das Einvernehmen mit diesem herzustellen. Kurzfristige Abänderungen wegen Fahrplanwechsel oder Extremsituationen (wie Schneemangel oder anderen Ereignissen, die den Fahrbetrieb beeinträchtigen) sind in Absprache mit dem Betriebsrat möglich.

Wird eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden eingeplant, kann der Beschäftigte innerhalb einer Frist von 5 Tagen nach Bekanntgabe des Dienstplanes die Leistung von Überstunden ohne Angabe von Gründen schriftlich gegenüber der Betriebsleitung ablehnen. Erfolgt innerhalb dieser Frist keine Erklärung, gilt die Überstundenleistung seitens des Bediensteten als genehmigt.

§ 7 MEHR- UND ÜBERSTUNDEN

1. Überschreitungen der Arbeitszeit von 173 Stunden pro Monat sind Überstunden, wenn sie von hierzu bevollmächtigten Vorgesetzten angeordnet werden. Dies gilt auch bei Durchrechnung gemäß § 6 Z 3.1. oder § 6 Z 4.1. Eine Gegenverrechnung mit Minusstunden des Vormonats ist nicht zulässig. Dies gilt jedoch nicht bei Durchrechnung gemäß § 6 Z 3.2. (Vereinbarung nach Anhang II dieses Kollektivvertrages).

Überstunden liegen ebenfalls vor, wenn entweder die Grenzen der nach § 6 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 6 ergibt.

Bei Arbeitszeiten, für die Überstundenentlohnung gebührt, werden tägliche Überschreitungen ab 10 Minuten als volle halbe Stunde, ab 40 Minuten als volle Stunde gerechnet.

Bei der Leistung von Überstunden darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb jedes Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

2. Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes ist die Leistung von Überstunden bis zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 60 Stunden und einer täglichen Höchstarbeitszeit von 12 Stunden zulässig. Die Höchstgrenze für die tägliche Arbeitszeit von 12 Stunden gilt nicht in den Fällen der Z 9.

3. Geleistete Überstunden werden wie folgt entlohnt:

- a) Tagesüberstunden (in der Zeit von 7.00 Uhr bis 19.00 Uhr) mit dem um 50 % erhöhten, auf eine Stunde entfallenden Lohn (1/173 des Monatslohnes) pro Stunde;

- b)** Nachtüberstunden (in der Zeit von 19.00 Uhr bis 7.00 Uhr) mit dem um 100 % erhöhten, auf eine Stunde entfallenden Lohn (1/173 des Monatslohnes) pro Stunde.

4. Überstunden können auch durch Betriebsvereinbarungen pauschaliert werden. Für Arbeitsleistungen, die das Ausmaß von 173 Stunden im Monat, vermehrt um die Zahl der pauschalierten Überstunden, übersteigen, gelten sinngemäß die vorstehenden Bestimmungen dieses Artikels.

5. Eine Abgeltung von geleisteten Überstunden durch Zeitausgleich an normalen Arbeitstagen ist im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer durchzuführen. Werden Überstunden in Freizeit abgegolten, so ist als Stundenzahl für den Freizeitanspruch das Verhältnis 1:1 vorzunehmen. Der gemäß Z 3 zutreffende Überstundenzuschlag ist jedoch in der laufenden Verrechnungsperiode auszuzahlen (gilt nicht, wenn § 6 Abs 3 zur Anwendung kommt).

Die Bediensteten können für Überstunden, die die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschreiten, bestimmen, ob die Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich erfolgt.

Erfolgt keine Erklärung des Beschäftigten bis 5 Tage vor dem Ende des Abrechnungszeitraumes, gilt die Abgeltung in Geld als vereinbart.

6. Überstunden, die im Zeitpunkt der Lösung des Dienstverhältnisses nicht durch Freizeit abgegolten waren, sind mit dem Normallohn und den entsprechenden Überstundenzuschlägen zu vergüten, es sei denn, dass diese Zuschläge bereits anlässlich der laufenden Auszahlungen geleistet wurden.

7. Für Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten gebührt kein Zuschlag, wenn die Mehrarbeitsstunden innerhalb des Zeitraumes

vom 1. November bis 30. April bzw. 1. Mai bis 31. Oktober eines Jahres durch Zeitausgleich 1:1 ausgeglichen werden. Die zum jeweiligen Stichtag nicht durch Zeitausgleich ausgeglichenen Mehrarbeitsstunden sind mit einem Zuschlag von 25 % zu vergüten. Die Abgeltung der Grundstunden erfolgt entweder in Geld, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1,25 oder im Verhältnis 1:1 samt Zahlung eines Zuschlags von 25 %. Kommt es zu keiner Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, gebührt die Abgeltung in Geld.

8. Die Anhänge IV haben ihre Gültigkeit verloren.

9. Die tägliche Arbeitszeit darf für Arbeitnehmer im Sinne des § 18 Abs 1 Z 3 AZG 12 Stunden insoweit überschreiten, als dies die Aufrechterhaltung des Verkehrs erfordert.

Für alle Bediensteten dürfen zur Vermeidung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Sachschadens in Anwendung des § 20 Abs 1b AZG die Höchstgrenzen für die tägliche Arbeitszeit in außergewöhnlichen Fällen über 12 Stunden hinaus überschritten werden.

Außergewöhnliche Fälle liegen insbesondere vor, wenn zur Lawinensicherung, Beschneiung sowie Pistenpräparierung dringende und unaufschiebbare Arbeiten verrichtet werden müssen.

Der Arbeitgeber hat die Vornahme von Arbeiten auf Grund von § 20 Abs 1b AZG ehestens, längstens jedoch binnen zehn Tagen nach Beginn der Arbeiten dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich anzugeben. Die Anzeige hat die Gründe der Arbeitszeitverlängerung sowie die Anzahl der zur Mehrarbeit herangezogenen Arbeitnehmer zu enthalten.

§ 8 SONN-, FEIERTAGS- UND NACHTARBEIT, RUHEZEITEN

1. Sonn- und Feiertage sind mit Rücksicht auf die Eigenart des Betriebes Arbeitstage, doch muss die Diensteinteilung jedem Be-

diensteten mindestens 15 Sonntage während eines ganzen Kalenderjahres arbeitsfrei lassen. Die 15 arbeitsfreien Sonntage im Kalenderjahr werden bei nicht ganzjährig Beschäftigten aliquoert (15:12x absolvierte Monate auf einen ganzen Sonntag kaufmännisch gerundet). Abweichend davon kann für nicht ganzjährig Beschäftigte durch schriftliche Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer die regelmäßige Beschäftigung an Sonntagen vereinbart werden. Diese Ausnahmeregelung findet ausschließlich auf Dienstnehmer im Kassa-, Info- und Infrastrukturbereich (ausgenommen Mitarbeiter im Bahndienst und in Werkstätten) Anwendung.

Ab 1.7.2025 tritt Ziffer 2 wie folgt in Kraft:

2. Ordnen die Dienstpläne innerhalb des Zeitraums von 1. Mai bis 31. Oktober

- a) für Betriebsbedienstete im Sinne von Absatz 1.1. des Personalverlasses des BMIMI im Fahrbetrieb eine Sonntagsbeschäftigung an, und
- b) für Betriebsbedienstete im Sinne von Absatz 1.1. des Personalverlasses des BMIMI, die ausschließlich mit Revisions-, Erhaltungs- oder vergleichbaren Tätigkeiten beschäftigt sind,

keine Sonntagsbeschäftigung an, so gebührt in diesem Zeitraum sämtlichen Beschäftigten, die am Sonntag zur Arbeitsleistung herangezogen werden, **für** die an Sonntagen innerhalb der Normalarbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden ein Zuschlag in der Höhe von **25 % auf den für eine Arbeitsstunde gebührenden Monatslohn**.

Der Anspruch auf einen Sonntagszuschlag besteht nicht für Arbeitnehmer, die in Betrieben beschäftigt werden, die an mehr als 183 Tagen durchgehend im Kalenderjahr für den Wintersportbetrieb geöffnet sind.

Günstigere betriebliche Regelungen über einen Sonntagszuschlag bleiben aufrecht, der kollektivvertragliche Zuschlag wird jedoch auf den vereinbarten Zuschlag angerechnet.

(Pauschale Abgeltungen für Sonntage sind durch 10 Stunden/Tag zu dividieren). Die Kumulation vertraglicher Zuschläge und kollektivvertraglicher Zuschläge für Sonntagsarbeit ist ausgeschlossen. Kommt es zu Auslegungsstreitigkeiten oder Streitigkeiten über die Anwendungen der Günstigkeit, sind die Kollektivvertragsparteien zur Vermittlung einzuschalten. Kommt es hierbei zu keiner Einigung, ist eine von den Kollektivvertragspartnern zu bildende Schlichtungskommission zur Entscheidung anzurufen. § 39 des Kollektivvertrags ist sinngemäß anzuwenden.

3. Jedem Bediensteten gebührt bei einer Arbeitsleistung zwischen 19:00 Uhr und 7:00 Uhr innerhalb der Normalarbeitszeit ein Zuschlag von 10 % für die jeweilige Arbeitsstunde. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, der 10 % Zuschlag wird jedoch darauf angerechnet (Pauschale Abgeltungen für Nacharbeit sind durch 12 Stunden/Nacht zu dividieren).

4. Jedem Bediensteten gebührt in jeder Arbeitswoche ein freier Tag ohne Verkürzung des Monatslohnes. Eine Teilung des freien Tages darf nicht stattfinden. Dieser freie Tag ist bei Erstellung des Dienstplanes im Vorhinein festzulegen.

5. Aus Anlass einer Abwesenheit infolge Krankheit oder Urlaub darf der darauffolgende freie Tag nicht verschoben oder aberkannt werden.

6. Die Diensteinteilung hat derart zu erfolgen, dass zwischen Dienstschluss und Dienstbeginn für jedermann, zu welchem Dienst immer er auch herangezogen wird, die Ruhezeit mindestens 10 Stunden beträgt. Die Ruhezeit kann auch einmal geteilt

werden. Der längere Teil der Ruhepause muss mindestens 8 Stunden betragen.

Eine Ausnahme ist nur bei Elementarereignissen, schweren Betriebsstörungen und zur Durchführung dringender Instandhaltungsarbeiten sowie in besonderen Fällen (Unglücksfälle, Krankentransporte usw.) aus betrieblichen Erfordernissen zulässig. Ist die Einhaltung der 10stündigen Ruhezeit nicht möglich, wird die fehlende Zeit als Überstunde (nur Überstundenzuschlag) entlohnt.

§ 9 DIENST AN FREIEN TAGEN UND AN FEIERTAGEN

1.

- a)** Bediensteten, die an den in § 8 genannten 15 Sonntagen und an den festgelegten freien Tagen zur Arbeit herangezogen werden, gebührt für jede geleistete Stunde Normalarbeitszeit neben dem Grundlohn 1/173 des Monatslohnes.
- b)** Bediensteten, die an ihren sonstigen freien Tagen zur Dienstleistung herangezogen werden, gebührt hiefür die entsprechende im § 7 festgesetzte Entschädigung.

2. Wenn Bedienstete an gesetzlichen Feiertagen zur Arbeitsleistung herangezogen werden, haben sie Anspruch auf eine entsprechende Ersatzzeit. Kann eine solche aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 30. April bzw. bis zum 31. Oktober des Jahres erbracht werden, gebührt für jede geleistete Stunde Normalarbeitszeit neben dem Grundlohn 1/173 des Monatslohnes.

3. Als gesetzliche Feiertage gelten der 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. Dezember und 26. Dezember.

4. Im Übrigen gelten für die §§ 9 und 11 die Bestimmungen des Arbeitszeitruhegesetzes, BGBl. Nr. 144/1983, in der jeweils gültigen Fassung sinngemäß.

§ 10 WECHSEL DER BESCHÄFTIGUNG

- 1.** Versieht ein Bediensteter länger als einen Tag einen Dienst, für den ein höherer Lohn vorgesehen ist, so erhält er für die Dauer der Verwendung den höheren Lohn.
- 2.** Bei jeder außertourlichen Änderung in der Einstufung von Bediensteten ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu pflegen.
- 3.** Bedienstete mit einem befristeten Dienstverhältnis können in jeder Saison für verschiedene Tätigkeiten (z. B. im Winter als Pistenfahrer, im Sommer als Pistenpfleger) eingestellt werden. Eine Anstellung des Bediensteten in der darauffolgenden Saison ist als neues Dienstverhältnis zu qualifizieren.

§ 11 FORTZAHLUNG DES ENTGELTS BEI DIENSTVERHINDERUNG

- 1.** Für die Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) sowie des Angestelltengesetzes (AngG).
Für alle sonstigen Dienstverhinderungen gelten die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) bzw. des AngG.
- 2.** Ohne Dienstleistung wird das Entgelt in den nachstehenden Fällen fortgezahlt:

- a) bei Einberufung zur Ablegung von Prüfungen auf Anordnung und/oder im Interesse des Betriebes oder bei dienstlicher Abordnung zu Disziplinarverhandlungen, für die aufgewendete Zeit;
- b) bei Ausübung des Wahlrechts aufgrund der Wahlgesetze und bei Wahlen zu gesetzlichen Körperschaften, für die notwendige Zeit, wenn das Wahlrecht in der arbeitsfreien Zeit nicht ausgeübt werden kann;
- c) bei Erfüllung betriebsrätlicher Obliegenheiten laut Arbeitsverfassungsgesetz;
- d) bei Abordnungen zu Begräbnissen, wenn sie im Einverständnis mit der Betriebsleitung erfolgen;
- e) für Pflege-, Betreuungs- und Begleitungsfreistellung gilt § 16 UrlG, sofern eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird;
- f) bei Wahrnehmung amtlicher (gerichtlicher, militärischer, polizeilicher) Termine, wenn diese Vorladungen mit der Dienstleistung im Zusammenhang stehen. Der Bedienstete hat die schriftliche Vorladung rechtzeitig seinem Betriebsleiter vorzuweisen;
- g) bei amtsärztlich angeordnetem Fernbleiben von der Arbeit, wenn ansteckende Krankheiten in der Familie (Wohngenosse) vorkommen, für die Zeit, die vom Gesundheitsamt vorgeschrieben wurde;
- h) bei amts-, kassen- oder betriebsärztlich angeordneten Untersuchungen sowie bei ambulatorischer Behandlung des arbeitsfähigen Bediensteten, wenn sie nicht in der dienstfreien Zeit erfolgen können. Die Inanspruchnahme dieser Begünstigung ist an die Zustimmung des Betriebsleiters gebunden;
- i) bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne EPG (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz) 2 Tage

- j) bei Entbindung der Ehefrau oder der im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebensgefährtin 2 Tage
- k) beim Tod der Ehegattin (-gatten), eingetragenen Partnerin/Partner, Lebensgefährtin (-gefährten)..... 2 Tage
- l) beim Tod der Eltern (Stief- oder Zieheltern), eines Kindes (Stief-, Zieh- oder Pflegekindes) 2 Tage
- m) am Begräbnistag der unter k) und l) genannten Angehörigen sowie Groß-, Schwiegereltern und Geschwister 1 Tag
- n) bei Elementarereignissen, um die Habe des Bediensteten sicherzustellen, bis zu 2 Tage
- o) bei Wohnungswechsel von verheirateten, ledigen oder geschiedenen Bediensteten, die über einen eigenen Haushalt verfügen, einmal in 2 Jahren 2 Tage
- p) wird durch ein Elementarereignis die Zufahrtsstraße zur Seilbahn versperrt und der Bedienstete ist nicht imstande seinen Arbeitsplatz zu erreichen, dann erhält er weiterhin sein laufendes Entgelt, bis die Zufahrt oder der Zugang zur Seilbahnstation wieder frei ist, jedoch bis höchstens 2 Tage pro Kalenderjahr.
- q) BOGU-Vorsorgecheck alle 2 Jahre 1 Tag

3. Außer in Fällen einer Krankheit oder eines begründeten Hindernisses ist ein Fernbleiben vom Dienst nicht gestattet. Die Verhinderung, den Dienst zu versehen, muss von dem Betreffenden unter Anführung des Grundes und voraussichtlicher Dauer der Betriebsleitung so rechtzeitig gemeldet werden, dass für entsprechenden Ersatz gesorgt werden kann.

Bei Erkrankung ist über Verlangen der Betriebsleitung innerhalb von 3 Tagen eine Bescheinigung des behandelnden Arztes vorzulegen. Kommt der Bedienstete dieser Verpflichtung nicht nach, so verliert er für die Dauer des Versäumnisses den Anspruch auf Entgelt.

Wenn aus der Dienstverrichtung heraus eine gefängliche Anhaltung erfolgt, werden die vollen Bezüge durch 8 Tage bezahlt, darüber hinaus nur die Hälfte.

Für die Dauer der Abwesenheit wegen eines Strafvollzuges oder einer Untersuchungs- oder Polizeihaft, mit Ausnahme jener, die aus einer Dienstverrichtung heraus entstehen, werden, sofern die Verhängung der Strafe nicht ohnedies eine Entlassung nach sich zieht, sämtliche Bezüge eingestellt; die Gewährung eines Unterhaltsbeitrages an die Familie des Verurteilten liegt im freien Ermessen des Unternehmens. Im Falle der Einstellung des Strafverfahrens bzw. Freispruch des betreffenden Dienstnehmers gebührt diesem jedoch die Nachzahlung der zurückgehaltenen Bezüge.

4. Für Lehrlinge gilt § 17a Berufsausbildungsgesetz.

§ 12 AUFLÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES

Das Dienstverhältnis wird gelöst:

- a. durch Kündigung
- b. durch Versetzung in den Ruhestand
- c. durch Kündigung bei Erreichung eines Pensionsanspruches nach den Bestimmungen des ASVG
- d. durch Entlassung

§ 13 VORZEITIGE AUFLÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES DURCH DEN BEDIENSTETEN

Für die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Bediensteten gelten die Gründe in § 82a der GewO 1859 und in § 26 Angestelltengesetz (AngG) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 14 KÜNDIGUNG

1. Das Dienstverhältnis kann während der ersten vier Wochen ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beiderseits zum Ende eines Arbeitstages gelöst werden.

1a. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften des österreichischen Seilbahngewerbes wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich beim Seilbahngewerbe um eine Saisonbranche im Sinne von § 1159 (2) ABGB handelt, in welcher Saisonbetriebe im Sinne des § 53 Abs 6 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) überwiegen. Abweichend von § 1159 (2) ABGB gelten für Kündigungen folgende Kündigungsfristen und Kündigungstermine:

2. Bis zum vollendeten zweiten Dienstjahr kann das Dienstverhältnis, sofern keine anderen gesetzlichen Bestimmungen entgegenstehen, unter Einhaltung einer zweiwöchigen Kündigungsfrist durch vorhergehende Kündigung zum Ende einer Kalenderwoche aufgelöst werden.

3. Nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr ist eine Kündigung jeweils zum Monatsletzten unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen möglich:

bis zum vollendeten 5. Dienstjahr	2 Monate
bis zum vollendeten 10. Dienstjahr.....	3 Monate
über 10 Dienstjahre	5 Monate

4. Das Dienstverhältnis unkündbarer Bediensteter kann nur gemäß den Bedingungen des § 17 und § 12 Z 2 bis 4 aufgelöst werden.

5. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen Freizeit gemäß § 1160 ABGB in der jeweils geltenden Fassung zu gewähren.

Diese Freizeit beträgt
bis zum vollendeten 2. Dienstjahr 2 Tage
bis zum vollendeten 5. Dienstjahr 5 Tage
ab dem 6. Dienstjahr ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne des § 1160 ABGB.

6. Für befristete Dienstverhältnisse finden die Kündigungsbestimmungen nach Z 2 und 3 keine Anwendung, sofern nicht einzelvertraglich eine zulässige Kündigungsmöglichkeit des befristeten Dienstverhältnisses vereinbart wird. Für die Befristung eines Dienstverhältnisses ist es ausreichend, wenn der Zeitpunkt der Endigung des Arbeitsverhältnisses objektiv bestimmbar oder vorhersehbar (z. B. Dienstverhältnis bis Eintritt des Schneefalls) ist.

7. Hinsichtlich der Weiterverwendung eines ausgelernten Lehrlings gilt § 18 Berufsausbildungsgesetz. Wird die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung oder gutem Erfolg abgeschlossen, so beträgt diese Frist sechs Monate. Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem ausgelernten Lehrling nicht über die Zeit der Weiterverwendung hinaus fortsetzen, hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende der Weiterverwendungszeit zu kündigen.

§ 15 DIENSTVERHINDERUNG, KRANKHEIT

Der Text von § 15 wurde zur Gänze in § 11 integriert.

§ 16 MANDATE

Die zur Ausübung eines Mandates in gesetzgebenden oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften sowie zur Tätigkeit eines Laienrichters notwendige Freizeit kommt dem Bediensteten ohne weitere Bewilligung und unter Anspruch auf unverkürztes Entgelt ge-

gen so rechtzeitige Anzeige, dass für seine Dienstleistung Ersatz beschafft werden kann, zu.

§ 17 ENTLASSUNG DER IM KÜNDBAREN ODER UNKÜNDBAREN DIENSTVERHÄLTNIS STEHENDEN BEDIENSTETEN

1. Ohne Dienststrafverfahren kann ein kündbarer oder unkündbarer Bediensteter aus den Gründen in § 82 GewO 1859 und § 27 Angestelltengesetz (AngG) in der jeweils gültigen Fassung entlassen werden.

2. Das Dienstverhältnis eines Bediensteten gilt im Falle der Entlassung mit dem Tage der Rechtskraft des Disziplinarerkenntnisses oder mit dem Tage, an dem die Entlassung endgültig ausgesprochen wurde, als aufgelöst.

3. Die Entgeltansprüche des Bediensteten werden mit dem Tag der Auflösung des Dienstverhältnisses eingestellt. Der entlassene Bedienstete verliert gleichzeitig auch alle sonstigen aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Begünstigungen für sich und seine Angehörigen.

§ 18 ENTLOHNUNG

- 1.** Die Höhe der Entlohnung wird im Anhang I festgelegt.
- 2.** Alle Seilbahnenbediensteten werden in die ihrer Tätigkeit entsprechende Lohngruppe (A, B, C, D, E) eingereiht.
- 3.** Wird ein Bediensteter in eine andere Lohngruppe umgereiht, so darf er durch die Umreihung in seinem bisherigen Monatslohn keine Einbußen erleiden.

4. Umstufungen:

- a) Eintritte vor dem 1. 9. 1998:**

Das Lohnschema alt bis Stufe 20 ist gültig. Umstufungen (Zeitvorrückungen) erfolgen alle zwei Jahre.

- b) Eintritte zwischen 1. 9. 1998 und 30. 11. 2004:**

Für die in Lohngruppe A eingestuften Dienstnehmer gilt die Stufe 1.

Nach insgesamt 6 Dienstjahren erfolgt eine Umreihung in Gruppe B, Stufe 1. Die weiteren Umstufungen richten sich nach den nachfolgenden Bestimmungen.

In den Lohngruppen B bis E gilt das Lohnschema neu Stufe 1 bis 5. Umstufungen erfolgen alle 6 Jahre.

- c) Eintritte ab dem 1. 12. 2004:**

In der Lohngruppe A erfolgt eine Einstufung in Stufe 0. Nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 12 Monaten erfolgt eine Umstufung in Stufe 1. Nach weiteren 6 Dienstjahren erfolgt eine Umreihung in die Gruppe B, Stufe 1.

Die weiteren Umstufungen richten sich nach den nachfolgenden Bestimmungen.

In den Lohngruppen B bis E gilt das Lohnschema neu Stufe 0 bis 5.

Die Einstufung erfolgt in der Stufe 0. Nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von 12 Monaten erfolgt eine Umstufung in die Stufe 1. Weitere Umstufungen erfolgen alle 6 Jahre.

Die Einstufung von Fachkräften (Seilbahntechnik, Doppelberuf Seilbahntechnik/ Elektrotechnik, Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung gemäß BAG, deren Fachkenntnis im Betrieb verwendet wird) erfolgt in Stufe 2.

Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung im Lehrberuf Seilbahntechnik oder im Doppelberuf Seilbahntechnik/Elektrotech-

nik rücken bereits nach 3 Jahren in Stufe 3 vor. Die nächste Umstufung erfolgt nach 6 Jahren.

Ungeachtet einer Überzahlungsklausel im Kollektivvertrag handelt es sich bei b) und c) um Mindestlöhne (nähere Erläuterungen im Anhang III).

5. Für die Umstufungen (Zeitvorrückungen) sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 2 Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Bediensteten oder ein Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Bediensteten verschuldete Entlassung eingetreten ist.

6. Monatslohn, Entgelt und Lohn

- a)** Unter Monatslohn versteht man alle regelmäßigen festen Geldbezüge inklusive Zulagen für die Normalarbeitszeit (ausgenommen Übernachtungsgebühr und Überstunden). Ausgenommen sind daher jedenfalls auch Aufwandsentschädigungen, da es sich bei diesen nicht um Entgelt handelt.
- b)** Unter Lohn versteht man den Monatslohn zuzüglich der Überstundenentlohnung.
- c)** Unter Entgelt versteht man den Lohn zuzüglich regelmäßig gewährter Sonderzahlungen.

Die Feiertagszulage (nicht der Grundlohn) gemäß § 9 Z 2 stellt kein regelmäßiges Entgelt dar.

7. Einstufung von Lehrlingen:

- a)** Zeitraum zwischen Ende der Lehrzeit bis zur bestandenen Lehrabschlussprüfung: Gruppe B 1.
- b)** nach positivem Abschluss der Lehrabschlussprüfung: Gruppe C 2.

- c) nach positivem Abschluss der Lehrabschlussprüfung im Doppelberuf Seilbahntechnik/Elektrotechnik: Gruppe D2

Vor Ablauf der vereinbarten Lehrzeit endet das Lehrverhältnis, wenn der Lehrling die Lehrabschlussprüfung erfolgreich ablegt, wobei die Endigung des Lehrverhältnisses mit Ablauf der Woche, in der die Prüfung abgelegt wird, eintritt.

Die Einstufung ab dem darauffolgenden Montag erfolgt gemäß lit b).

8. Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach dem MSchG und dem VKG werden für Geburten ab dem 1.5.2019 im Ausmaß von insgesamt höchstens 24 Monaten auf Lohn- und Gehaltsvorrückungen, Urlaubsausmaß, Kündigungsfristen sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) angerechnet. Karenzzeiten, die bereits vor dem 1.5.2019 im laufenden Arbeitsverhältnis angerechnet wurden, sind bei der Berechnung des Höchstausmaßes von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen daher nicht zusätzlich zu.

Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach dem MSchG sowie VKG nach § 15f MSchG idF des BGBI I 68/2019 iVm § 7c VKG.

9. Die am 30. Juni 2025 bestehende Überzahlung der kollektivvertraglichen Entlohnung gemäß § 18 ist in ihrer betragsmäßigen Höhe gegenüber der ab 1. Juli 2025 geltenden Kollektivvertragserhöhung aufrecht zu erhalten. Diese Bestimmung tritt mit 30. April 2026 außer Kraft.

§ 19 GEBÜHREN UND ZULAGEN

1. Bedienstete, die über Auftrag des Dienstgebers im Bergstationsbereich übernachten und denen dadurch die Rückkehr zum (Familien) Wohnsitz nicht zumutbar (möglich) ist, erhalten zur Abgeltung

des Verpflegungsmehraufwandes eine Gebühr von € 40,35 pro Nacht.

2. Soweit durch Betriebsvereinbarung Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen gewährt werden, gelten diese als Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

3. Für jede angefangene Stunde, die gemäß § 7 Z 9 über 12 Stunden täglich hinaus geleistet wird, gebührt eine Zulage in der Höhe eines Stundenlohnes.

§ 20 INTERNATSKOSTEN

Für den Ersatz von Internatskosten gelten die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), BGBl. Nr. 142/1969, in der jeweils gültigen Fassung.

§ 21 WEIHNACHTSREMUNERATION UND URLAUBSZUSCHUSS

1. Bedienstete und Lehrlinge, die am 1. Dezember ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten eine Weihnachtsremuneration, die mit dem Novemberlohn fällig ist. Diese beträgt für alle Bediensteten einen Monatslohn in der Höhe des Novemberlohnes, für Lehrlinge ein monatliches Lehrlingseinkommen in der Höhe des Lehrlingseinkommens für den November. Bedienstete im 1. Dienstjahr erhalten einen halben Novemberlohn, Lehrlinge im 1. Lehrjahr ein halbes Lehrlingseinkommen für den November. Die Weihnachtsremuneration gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Dezember.

2. Bedienstete und Lehrlinge, die am 1. Juni ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten einen Urlaubszuschuss, der mit dem Mai-lohn fällig ist. Dieser beträgt für alle Bediensteten einen Monats-

lohn in der Höhe des Mailohnes, für Lehrlinge ein monatliches Lehrlingseinkommen in der Höhe des Lehrlingseinkommens für den Mai. Der Urlaubszuschuss gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Juni.

3. Bedienstete und Lehrlinge, die am 1. Dezember oder am 1. Juni länger als zwei Monate, aber noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration bzw. des Urlaubszuschusses, berechnet vom Eintritt bis zum jeweiligen Fälligkeitsdatum. Bedienstete und Lehrlinge, die am 1. Dezember oder am 1. Juni weniger als zwei Monate beschäftigt sind, erhalten den für den Zeitraum zwischen Eintritt und Fälligkeit entfallenden Teil der Weihnachtsremuneration bzw. des Urlaubszuschusses entweder beim Ausscheiden oder beim nächsten Fälligkeitstermin der jeweiligen Sonderzahlung.

4. Bei Ausscheiden des Bediensteten oder Lehrlings gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration und des Urlaubszuschusses, berechnet vom Eintritt bis zum Austritt (wenn zwischen Eintritt und Austritt noch keine Weihnachtsremuneration bzw. kein Urlaubszuschuss fällig war) bzw. vom letzten Fälligkeitstag bis zum Austritt.

5. Der Anspruch auf den aliquoten Teil besteht beim Urlaubszuschuss nicht, wenn das Dienstverhältnis infolge Entlassung – ausgenommen wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit – oder ohne gesetzlich zulässigen Grund vorzeitig beendet wird.

6. Unbezahlte Fehlzeiten (insbesondere Krankenstand über den Entgeltfortzahlungsanspruch hinaus) bewirken lediglich den Entfall des Monatslohnes, der Zulagen und Zuschlüsse. Andere, in diesem Kollektivvertrag vorgesehene Leistungen (insbesondere Urlaubs- und Weihnachtsremuneration) sind dadurch nicht berührt,

soweit dies nicht bei den einzelnen Leistungen ausdrücklich festgelegt ist (Analogie-Verbot). Gleiches gilt für das Ausmaß des Urlaubsanspruches. Einvernehmliche Karenzierungen von Dienstverhältnissen gelten nicht als unbezahlte Fehlzeiten in vorstehendem Sinne.

§ 22 URLAUB

1. Den Bediensteten gebührt in jedem Jahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktagen und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktagen.
2. Invaliden gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz gebühren außer dem gesetzlichen ein Zusatzurlaub, wenn die Invalidität auf einen Betriebsunfall im eigenen Betrieb zurückzuführen ist, und zwar bei einer Invalidität von
ab 50 % 4 Werktagen
und
ab 70 % 6 Werktagen
3. Während des Urlaubs darf der Dienstnehmer keine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
4. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes 1977, BGBl. Nr. 390/1976, in der jeweils gültigen Fassung, insbesondere hinsichtlich der Anrechnung von Vordienstzeiten.

§ 23 LOHNAUSZAHLUNG

1. Bis zum 15. eines jeden Monats erfolgt für alle Bediensteten die Lohnauszahlung für den vergangenen Kalendermonat. Ab dem 16. eines jeden Monats erfolgt die Lohnauszahlung für den aktuellen Kalendermonat.

2. Allen Bediensteten ist bei der Lohnauszahlung ein Lohnzettel auszu folgen, auf dem der Lohn samt Zulagen sowie sämtliche Abzüge ersichtlich zu machen sind.

3. Bei Ermittlung von Teilwerten des Lohnes sind 173 Stunden zu grunde zu legen.

§ 24 ENTGELT WÄHREND DER KRANKHEIT

1. Ist der Bedienstete durch Krankheit (Unglücksfall, Krankenhaus-, Kuraufenthalt), Arbeitsunfall oder aus dem im § 11 Z 2, lit. g) angeführten Gründen an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so erhält dieser über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus einen Krankengeldzuschuss.

Der Krankengeldzuschuss gebührt in der Höhe von 5 % des kollektivvertraglichen Grundlohnes. Der kollektivvertragliche Grundlohn setzt sich zusammen aus:

- a)** kollektivvertraglicher Mindestlohn in der jeweiligen Verwendungsgruppe/-stufe
- b)** regelmäßige Überzahlung
- c)** Zulagen im Durchschnitt der letzten 13 Wochen

Überstunden sind nicht Bestandteil der Bemessungsgrundlage. Der Krankengeldzuschuss gebührt ab dem ersten Tag ohne Entgeltfortzahlungsanspruch (Bemessungsgrundlage: 30 x Kalendertage mit Krankengeldzuschussanspruch). Der Krankengeldzuschuss findet auf Lehrlinge und Bedienstete mit einem befristeten Dienstverhältnis keine Anwendung.

Die Dauer dieses Krankengeldzuschusses beträgt:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	bei Krankheit	bei Arbeitsunfall
bis 1 Jahr.....	8 Wochen	6 Wochen
von über 1 – 8 Jahren	6 Wochen	6 Wochen
von über 8 – 15 Jahren	12 Wochen	12 Wochen
von über 15 – 25 Jahren	42 Wochen	42 Wochen
von über 25 Jahren.....	40 Wochen	42 Wochen

2. Sowohl für die Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz als auch für den Krankengeldzuschuss gemäß Z 1 gilt für die Zusammenrechnung der Arbeitsverhinderung anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr.

Bei Angestellten und bei befristeten Dienstverhältnissen gilt das Arbeitsjahr (ab Eintritt 12 Monate) anstelle des Kalenderjahres. Innerhalb eines Kalenderjahres oder Arbeitsjahres können die Entgeltfortzahlungen (ausgenommen Unfälle) sowie der Krankengeldzuschuss gemäß Z 1 nur einmal bezogen werden.

§ 25 ABFERTIGUNG

Die Abfertigung gebührt gemäß dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) in der jeweils geltenden Fassung.

Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben und gemäß BMVG in dem bis zum 31.12.2002 geltenden Abfertigungsrecht verblieben sind, gelten die nachstehenden Bestimmungen:

1. Gemäß den Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 107/1979, erhalten die Bediensteten eine Abfertigung. Die Höhe der Abfertigung beträgt demnach nach dem vollendeten ununterbrochenen

3. Dienstjahr.....	2 Entgelte
5. Dienstjahr.....	3 Entgelte
10. Dienstjahr.....	4 Entgelte

15. Dienstjahr.....	6 Entgelte
20. Dienstjahr.....	9 Entgelte
25. Dienstjahr.....	12 Entgelte

2. Ein Anspruch auf Abfertigung besteht nicht:

- a) bei Entlassung;
- b) bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund;
- c) bei Kündigung durch den Bediensteten, mit Ausnahme bei Erreichung des pensionsfähigen Alters.

3. Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des 8fachen des Entgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig.

Der Rest kann vom 9. Monat an mit monatlichen im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

4. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes.

§ 26 STERBEGELD

1. Im Falle des Ablebens eines oder einer Bediensteten erhalten ein Sterbegeld:

- a) die Witwe bzw. der Witwer, in deren Ermangelung jene Person, die mit dem Verstorbenen, ohne zu ihm in einem Dienstverhältnis gestanden zu sein, im gemeinsamen Haushalt gelebt hat;
- b) in deren Ermangelung die ehelichen und legitimen Kinder sowie die Stief- und Pflegekinder in ihrer Gesamtheit, und wenn auch solche nicht vorhanden sind, die gesetzlichen Erben, wenn diese mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, sofern die in lit. a) und b). genannten Personen die Begräbniskosten nachweisbar bestritten haben.

- 2. Das Sterbegeld beträgt bei einer ununterbrochenen Dienstzeit:**
- a) bis zu 3 Dienstjahren 1 Monatslohn
 - b) bis zu 10 Dienstjahren 2 Monatslöhne
 - c) über 10 Dienstjahre 3 Monatslöhne
 - d) bei Todesfall als Folge eines Betriebsunfalls
ohne Berücksichtigung der zurückgelegten
Dienstzeit 3 Monatslöhne

§ 27 FAHRBEGÜNSTIGUNGEN

Sämtlichen Bediensteten, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit auf die Benützung der Liftanlagen angewiesen sind, ist eine Liftkarte zur Verfügung zu stellen. Soweit diese Liftkarte auch eine außerdienstliche Nutzung ermöglicht, ist das Ausmaß der außerdienstlichen Nutzung jeweils am Ende eines jeden Kalendermonats an den Arbeitgeber zu melden.

Allen anderen Bediensteten ist auf ihr ausdrückliches Verlangen eine Liftkarte zur Benützung der Liftanlagen zur Verfügung zu stellen. Dies gilt auch für die Gattin bzw. Gatten, eingetragene Partnerin bzw. eingetragenen Partner, Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährten, wenn sie seit mindestens 6 Monaten im gemeinsamen Haushalt leben, Witwen bzw. Witwer, jedoch nur bis zur Wiederverehelichung, und Kinder von Seilbahnbediensteten, ausgenommen bei Vollbesetzung der Anlage.

Pensionisten werden aktiven Bediensteten gleichgestellt, auch deren Gattinnen und Gatten, Lebensgefährtinnen bzw. Lebensgefährten, wenn sie seit mindestens 6 Monaten im gemeinsamen Haushalt leben, Witwen bzw. Witwer bis zur Wiederverehelichung und Kinder.

Als Kinder im Sinne dieser Bestimmung gelten eheliche, Stief- und Pflegekinder bis zum vollendeten 15 .Lebensjahr, während des Besuches einer Schule oder während eines Lehrverhältnisses so lange, als dieses Verhältnis besteht, jedoch auf keinen Fall länger

als bis zum 19. Lebensjahr. Bei Verehelichung eines Kindes entfällt jede Fahrbegünstigung.

Bediensteten mit einem befristeten Dienstverhältnis steht die Fahrbegünstigung nur für die Dauer der Beschäftigung zu. Bei einer kontinuierlichen Gesamtdienstzeit von mindestens 120 Beschäftigungsmonaten erstreckt sich die Fahrbegünstigung hinsichtlich seiner Person auch auf die Zeit der Pensionierung. Die kontinuierliche Gesamtdienstzeit ist jedoch dann nicht gegeben, wenn der Bedienstete zwischenzeitig in einer Saison bei einem anderen Unternehmen beschäftigt war.

§ 28 DIENSTKLEIDUNG

- 1.** Bedienstete, die im ausübenden Fahrdienst mit dem Publikum in Verkehr treten, sind verpflichtet, bei Ausübung ihres Dienstes die vom Unternehmen zur Verfügung zu stellende Dienstkleidung, wie Hose, Jacke, Kopfbedeckung (Sommer/Winter), zu tragen.
- 2.** Art der Dienstkleidung und deren Mindesttragedauer können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.
- 3.** Die Dienstkleidung bleibt Eigentum des Unternehmens. Das Tragen der Dienstkleidung außerhalb des Dienstes ist verboten. Für schuldhafte Beschädigung der Kleidung ist der Bedienstete haftbar, und der Ersatzbetrag kann ihm für Herrichtungskosten von seinem Lohn in Abzug gebracht werden.
- 4.** Für Schmutzarbeiten, die während des Dienstes erledigt werden müssen, sowie für Montagearbeiten erhalten die Bediensteten Schutzkleider, die der Tätigkeit entsprechenden Sicherheitsschuhe und die notwendigen Waschmittel, soweit vom Gesetz her vorgesehen. Die Schutzkleider bleiben Eigentum des Betriebes, bis sie als verbraucht abgeschrieben werden.

§ 29 DIENSTJUBILÄUM

Bedienstete und Lehrlinge, welche nach dem 1.5.2017 eintreten, erhalten nach einer ununterbrochenen Dienstzeit von zwei Jahren einmalig ein Jubiläumsgeld in der Höhe eines halben Monatslohnes bzw. eines halben Lehrlingseinkommens.

Bei Vollendung der 25-jährigen sowie der 35-jährigen Dienstzeit hat der Bedienstete Anspruch auf eine Jubiläumsgabe.

Der Berechnung der 25-jährigen sowie der 35-jährigen Dienstzeit werden folgende Dienstzeiten zugrunde gelegt:

1. Die beim Seilbahnunternehmen verbrachte Dienstzeit/Lehrzeit.
2. Die Zeit der Wehrdienstleistung (Präsenzdienst) und Dienstverpflichtung, sofern anlässlich der Einrückung oder Dienstverpflichtung eine Lösung des Dienstverhältnisses nicht erfolgte.

Der Anspruch auf eine Jubiläumsgabe ist von einer ununterbrochenen beim selben Dienstgeber abgelegten Dienstzeit/Lehrzeit abhängig. Als Jubiläumsgabe erhalten Bedienstete mit einer Dienstzeit von 25 Jahren einen Monatslohn, von 35 Jahren 2 Monatslöhne im Durchschnitt der letzten 13 Wochen (3 Monate) und je 2 Tage bezahlten Urlaub.

§ 30 VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Entgeltansprüche, einschließlich Zuschüsse und Zulagen, müssen innerhalb von 90 Tagen ab Fälligkeit beim Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten schriftlich geltend gemacht werden, widrigenfalls sie verfallen sind.

Ausgenommen hievon ist der nach § 7 Z 5 vorgesehene Zeitausgleich.

Im Fall einer Nichtabgeltung der Überstunden nach dieser Bestimmung muss die Bezahlung innerhalb von 9 Monaten vom Fälligkeitstage an beim Dienstgeber geltend gemacht werden.

2. Alle Ansprüche des Dienstgebers müssen ebenfalls innerhalb von 90 Tagen ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, widrigenfalls sie verfallen sind.
3. Als Fälligkeitstag aller Entgeltansprüche bzw. Ansprüche des Dienstgebers gilt der Auszahlungstag der Bezugsperiode.
4. Für Entgeltansprüche aufgrund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung (Einstufung in eine Lohngruppe, Umstufungen und kollektivvertragliche Lohnerhöhungen) gilt jedenfalls die dreijährige Verjährungsfrist des § 1486 ABGB, sofern der Bedienstete keinen Dienstzettel gemäß § 4 Z 4 erhalten hat.

§ 31 KLAGEN UND BESCHWERDEN ÜBER VORGESETZTE UND DIENSTKOLLEGEN

1. Beschwerden und Klagen der Bediensteten über ihre Vorgesetzten sind im Wege des Betriebsrates bei der Betriebsleitung mündlich oder schriftlich einzubringen, auch wenn die Klage oder Beschwerde gegen eine Verfügung oder Entscheidung des Betriebsleiters gerichtet ist und daher an die gesetzliche Vertretung des Unternehmens zu richten ist. Solche Beschwerden, die die Bediensteten innerhalb von 14 Tagen nach der angefochtenen Verfügung oder Entscheidung des Betriebsleiters schriftlich einbringen können, hat der Betriebsleiter entgegenzunehmen und, wenn er ihnen nicht im eigenen Wirkungskreis statzugeben vermag, mit seiner Stellungnahme ohne Verzug der gesetzlichen Vertretung des Unternehmens vorzulegen.
2. Hat ein Bediensteter gegen einen Dienstkollegen Beschwerde oder Klage zu führen, so ist dies in der Regel dem Betriebsrat vorzubringen. Will er dies nicht oder ist die vorliegende Beschwerde oder Klage in dieser Weise nicht zu schlichten, dann kann er sich an seine vorgesetzte Dienststelle wenden.

§ 32 DIENSTVERGEHEN

Als Dienstvergehen werden Verletzungen der Dienstpflicht, insbesondere Außerachtlassung der allgemeinen und besonderen Dienstvorschriften, angesehen. Dienstvergehen werden teils durch Ordnungsstrafen, teils durch Disziplinarstrafen geahndet. Die Pflichten der Bediensteten sind in § 5 und der jeweiligen Betriebsvorschrift geregelt.

Als schwere Vergehen gelten insbesondere:

Verstoß gegen die Betriebsvorschrift, Erscheinen zum Dienst und Erbringen der Dienstleistung im betrunkenen Zustand bzw. unter Suchtgifteinfluss, unberechtigtes Verlassen des Arbeitsplatzes, mutwillige Verschmutzung, Beschädigung oder Zerstörung von Firmeneigentum, Nichtbefolgung von betrieblich erforderlichen Weisungen, unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst usw.

§ 33 ORDNUNGSSTRAFEN

Ordnungsstrafen werden für leichtere Vergehen, wenn die Schuld festgestellt ist, verhängt. Es sind:

- a)** schriftliche Ermahnung
- b)** schriftlicher Verweis mit Androhung der Kündigung

§ 34 DISZIPLINARSTRAFEN

Disziplinarstrafen werden für ein schweres Vergehen oder ein leichteres Vergehen, für das Ordnungsstrafen bereits mehrmals verhängt wurden, ausgesprochen.

Solche sind:

- a)** schriftliche Rüge mit Androhung einer strengen Strafe (siehe b bis e)

- b)** Suspendierung vom Dienst und Entzug des Lohnes bis zur Höchstdauer von 8 Tagen
- c)** Geldstrafe in der Höhe von bis zu einem Monatslohn
- d)** Versetzung in eine andere Verwendungsgruppe mit Verminde-
rung des Lohnes bis zur Höchstdauer eines Jahres, bei grober
Pflichtverletzung auf unbestimmte Zeit
- e)** strafweise Kündigung

§ 35 DISZIPLINARVERFAHREN

1. Ordnungsstrafen (§ 33) werden durch die gesetzliche Vertretung der Unternehmung bzw. durch die von ihr beauftragten Personen vollzogen. Von der Verhängung der Strafe sind der Betroffene und der Betriebsrat zu verständigen. Dem Betroffenen steht innerhalb von 14 Tagen der Verständigung von der Bestrafung die Beschwerde an das Unternehmen im Wege der Betriebsleitung zu, die darüber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat endgültig entscheidet.

2. Eine Disziplinarstrafe (§ 34) wird von der Geschäftsführung mit Zustimmung des Betriebsrates verhängt. Ansonsten wird die Disziplinarstrafe auf Grund eines Erkenntnisspruches des zuständigen Disziplinarausschusses verhängt. Dabei ist folgendes Verfahren einzuhalten:

a. Einleitung des Verfahrens

Die Einleitung des Disziplinarverfahrens erfolgt durch die gesetzliche Vertretung der Unternehmung bzw. durch die von ihr beauftragten Personen.

b. Vorerhebungen

Der Betriebsleiter veranlasst einvernehmlich mit dem Betriebsrat die zur Aufklärung des Sachverhaltes erforderlichen Ermittlungen.

Das wesentliche Ergebnis der Ermittlungen ist dem Beschuldigten bekannt zu geben. Er ist über die ihm zur Last gelegte Verfehlung unter Aufnahme einer Niederschrift zu hören. Er kann sich auch schriftlich dazu äußern. Hierauf entscheidet der Betriebsleiter im Einvernehmen mit dem Betriebsrat über die Fortsetzung oder Einstellung des Verfahrens.

c. Fortsetzung des Verfahrens

Wird das Verfahren nicht eingestellt, so ist dasselbe vom Disziplinarausschuss, der aus je 2 Vertretern der Unternehmung und des Betriebsrates besteht, die einen unparteiischen Vorsitzenden als weiteres Mitglied mit Stimmenmehrheit wählen, durchzuführen. Die Entscheidung des Disziplinarausschusses erfolgt mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden.

In Betrieben ohne Betriebsrat treten anstelle der Vertreter des Betriebsrates die beiden an Lebensjahren ältesten Arbeitnehmer des Unternehmens. Leitende Angestellte (§ 1 Abs 2 Z 8 AZG) sowie befangene Personen dürfen nicht als solche Mitglieder des Disziplinarausschusses herangezogen werden.

d. Verständigung

Die verhängte Strafe wird durch schriftlichen Bescheid festgestellt. Der Bescheid muss eine Begründung der Strafverhängung und eine Belehrung über Beschwerdemöglichkeiten enthalten. Er ist dem Bediensteten von der Geschäftsführung des Unternehmens auszuhändigen.

- e. Rechtsmittel gegen Disziplinarstrafen nach § 34 lit. a bis c**
Der Beschuldigte kann gegen eine Disziplinarstrafe innerhalb von 7 Tagen nach Erhalt des Bescheides Beschwerde erheben. Die Beschwerde ist schriftlich bei der Geschäftsführung des Unternehmens einzulegen. Der Disziplinarausschuss, welcher die Strafe verhängt hat, ist zu ihrer Abänderung nicht befugt, sondern er hat die Beschwerde innerhalb einer Woche mit einem Bericht über die Vorgänge der Beschwerdekommision vorzulegen. Die Beschwerdekommision, die fallweise zusammentritt, besteht aus je einem Vertreter der Gewerkschaft, des Fachverbandes der Seilbahnen, der Bediensteten und der Unternehmung, die einen unparteiischen Vorsitzenden als weiteres Mitglied wählen, und entscheidet endgültig. Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Zusammensetzung der Beschwerdekommision festgelegt werden. Mitglieder des Disziplinarausschusses sind von der Mitgliedschaft in der Beschwerdekommision ausgeschlossen. Für das Verfahren vor der Beschwerdekommision gelten sinngemäß die Bestimmungen über den Disziplinarausschuss. Ist innerhalb der Beschwerdefrist von 7 Tagen keine Beschwerdeschrift eingegangen oder ist die Beschwerde als unbegründet abgelehnt worden, ist die verhängte Strafe rechtswirksam.
- f. Rechtsmittel gegen Disziplinarstrafen nach § 34 lit. d und e**
Entscheidungen über die Umsetzung von durch den Disziplinarausschuss vorgeschlagenen Disziplinarstrafen nach § 34 lit. d bis e trifft die gesetzliche Vertretung des Unternehmens. Für die weitere Überprüfung der Entscheidung bzw. die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates gelten die Bestimmungen der §§ 101 (Mitwirkung bei Versetzungen) und 105 (Mitwirkung bei Kündigungen) ArbVG.

3. Die Vollstreckung einer allenfalls verhängten Geldstrafe darf erst erfolgen, wenn sie rechtswirksam ist. Die Geldstrafe ist bei der nächsten Lohnabrechnung einzubehalten, sofern der Bedienstete sie bis zu diesem Zeitpunkt nicht freiwillig entrichtet. Der Betrag ist an die Unterstützungslade abzuführen. Disziplinarstrafen sind im Personalakt zu vermerken. Eine solche Vormerkung erlischt nach tadelloser 3-jähriger Dienstleistung. Eine Löschung kann auch ohne Rücksicht auf die abgelaufene Zeit anlässlich der Eintragung einer Belobigung oder Anerkennung erfolgen.

§ 36 RECHTSFOLGEN FÜR DEN DISZIPLINIERTEN

Bei Kündigung oder Entlassung verliert der Bedienstete den Titel und das Entgelt mit dem Tage, an dem das Dienstverhältnis endet. Er hat die Dienstwohnung spätestens mit Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen.

Er verliert alle dienstlichen Begünstigungen, insbesondere die Berechtigung zum Tragen der Uniform.

§ 37 ENTHEBUNG VOM DIENST

In Fällen, in welchen mit Rücksicht auf die Sicherheit des Dienstes oder aus anderen Gründen die Belassung eines Bediensteten im Dienst bedenklich erscheint oder die Dienstentlassung aufgrund dieses Kollektivvertrages in Betracht kommt, kann die Betriebsleitung, in dringenden Fällen auch der unmittelbare Vorgesetzte die sofortige Enthebung des Beschuldigten vom Dienst verfügen.

Über die von einem Vorgesetzten angeordnete Enthebung oder Abziehung ist unverzüglich die Entscheidung der Betriebsleitung anzurufen.

Von jeder Enthebung eines Bediensteten oder einer dauernden Abziehung von seinem bisherigen Dienstposten ist der Betriebsrat von der Betriebsleitung sofort zu verständigen. Jeder enthobene

Bedienstete erhält 8 Tage den vollen Lohn, in weiterer Folge die Hälfte.

Wird die Enthebung aufgehoben oder die Kündigung ausgesprochen, wird die zurückbehaltene Hälfte des Lohnes unter Einbehaltung der auf den Dienstnehmer entfallenden Abzüge ausgefolgt. Tritt Entlassung ein, so verfallen die zurückbehaltenen Bezüge.

§ 38 UNTERSTÜTZUNGSLADE

Zur Unterstützung bedürftiger Bediensteter wird in jedem Unternehmen eine Unterstützungslade geschaffen. Dieselbe wird durch freiwillige Zuwendung der Unternehmung erhalten und deren Geldbestand vermehrt. Sie ist gemeinsames Eigentum der Bediensteten und wird vom Unternehmen im Einvernehmen zinstragend angelegt. Die näheren Bestimmungen sind einer besonderen Regelung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorbehalten.

§ 39 SCHLICHTUNG VON STREITIGKEITEN

1. Mit der Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisches, aus je 3 Vertretern der vertragsschließenden Parteien zusammengesetztes Schiedsgericht zu befassen, dessen Mitglieder möglichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind. Entscheidend bei der Abstimmung ist einfache Stimmenmehrheit der abgegebenen Stimmen.

2. Der Vorsitz für diese Verhandlung wird durch das Los bestimmt. Der Vorsitzende behält sein Stimmrecht.

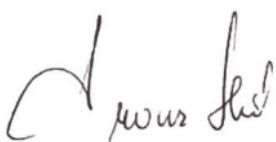
3. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, so ist das zuständige Bundesinigungsamt anzurufen. Die Entscheidung des Bundesinigungsamtes ist endgültig und für beide Vertragspartner bindend.

§ 40 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Der gegenständliche Kollektivvertrag tritt mit 1. Mai 2025 in Kraft.
2. Günstigere arbeits- und lohnrechtliche Bedingungen bleiben dort, wo sie bestehen, aufrecht.
3. Wird ein Bediensteter von einer Seilbahn zu einem im Eigentum oder Miteigentum und in Betriebsgemeinschaft stehenden Schlepplift versetzt, so untersteht er weiterhin diesem Kollektivvertrag.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND DER SEILBAHNEN

Der Fachverbandsobmann



Der Geschäftsführer

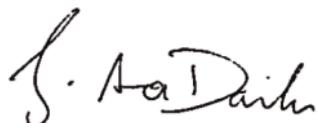


ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT VIDA

Der Vorsitzende



Die Generalsekretärin



KV AUSSCHUSS SEILBAHNEN

Der Sprecher



Der Sekretär



Wien, am 1. Mai 2025

Anhang I

Entlohnung (gem. § 18)

Gültig ab 1. Juli 2025 in Euro

Stufe		GRUPPE A		GRUPPE B		GRUPPE C		GRUPPE D		GRUPPE E	
alt	neu	Grundlohn	StdL.								
	0	2.138	12,36	2.175	12,57	2.280	13,18	2.347	13,57	2.428	14,03
	1	2.286	13,21	2.397	13,86	2.514	14,53	2.613	15,10	2.703	15,62
	2			2.569	14,85	2.714	15,69	2.829	16,35	2.928	16,92
	3			2.740	15,84	2.915	16,85	3.067	17,73	3.174	18,35
	4			2.860	16,53	3.063	17,71	3.232	18,68	3.345	19,34
12	5			2.920	16,88	3.136	18,13	3.317	19,17	3.433	19,84
13				2.984	17,25	3.217	18,60	3.398	19,64	3.517	20,33
14				3.047	17,61	3.293	19,03	3.482	20,13	3.603	20,83
15				3.116	18,01	3.373	19,50	3.564	20,60	3.690	21,33
16				3.180	18,38	3.449	19,94	3.648	21,09	3.774	21,82
17				3.256	18,82	3.528	20,39	3.733	21,58	3.863	22,33
18				3.317	19,17	3.605	20,84	3.813	22,04	3.946	22,81
19				3.381	19,54	3.686	21,31	3.890	22,49	4.026	23,27
20				3.450	19,94	3.757	21,72	3.976	22,98	4.115	23,79

KV-Erhöhung für 10 Monate: 3,1 %

Anstatt einer Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindest- und Ist-Gehälter für die Monate Mai und Juni 2025 sowie zur Berücksichtigung des erhöhten Urlaubszuschusses gemäß § 21 KV, erhalten die Mitarbeiter:innen eine Einmalzahlung iHv € 300,–, die bis spätestens 31. August 2025 fällig ist.

Arbeitnehmer, die innerhalb des Zeitraums Mai und Juni 2025 nur zeitweise und/oder in Teilzeit beschäftigt waren, erhalten die Einmalzahlung entsprechend der Dauer der Beschäftigung sowie des verringerten Umfangs ihrer Arbeitszeit in aliquotem Ausmaß. Entgeltfreie Zeiten (zB Karenzen, Präsenz- und Zivildienst bzw eine fallweise Beschäftigung, etc.) in den Monaten Mai und Juni 2025 haben für die Berechnung der Höhe der Einmalzahlung ebenfalls außer Betracht zu bleiben.

Bei geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern kann zur Vermeidung des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze anstelle einer Einmalzahlung ein Zeitguthaben, in einem dem jeweiligen Auszahlungsbetrag entsprechenden äquivalenten Ausmaß gewährt werden.

Lehrlingseinkommen:

Lehrlinge erhalten nachstehenden Prozentsatz des Lohnes eines Seilbahnbediensteten ohne besondere Vorkenntnisse gemäß Gruppe A Stufe 0:

im 1. Lehrjahr 60 %	€ 1.283,- € 7,42
im 2. Lehrjahr 70 %	€ 1.497,- € 8,65
im 3. Lehrjahr 80 %	€ 1.710,- € 9,88
im 4. Lehrjahr 100 %	€ 2.138,- € 12,36

Ferialarbeitnehmer, die für maximal einen Monat beschäftigt werden, sowie Pflichtpraktikanten während der gesamten Praktikumsdauer werden wie folgt entschädigt:

in der 10. Schulstufe oder niedriger =	€ 1.283,- € 7,42
in der 11. Schulstufe =	€ 1.497,- € 8,65
in der 12. Schulstufe =	€ 1.710,- € 9,88
in der 13. Schulstufe bzw. Student =	€ 2.138,- € 12,36

Gruppe A:	Seilbahnbedienstete ohne besondere Vorkenntnisse, Lehrlinge ab dem vollendeten 18. Lebensjahr
Gruppe B:	Tätigkeiten, die gewisse fachspezifische Vorkenntnisse erfordern z.B. Schaffner, Stationsbedienstete, Beschneiungshelfer, Pistenretter, Pistengerätefahrer im 1. und 2. Dienstjahr, Kassier (Aushilfskassier), einfache Büroangestellte

Gruppe C:	<p>Qualifizierte Tätigkeiten mit eigenem Verantwortungsbereich bzw. Führungsfunktion z.B. Maschinisten mit Prüfung, Beschneier, Pistenretter mit fachspezifischen Ausbildungseinheiten, Pistengerätefahrer ab dem 3. Dienstjahr, Windenerätefahrer, Kassier (Hauptkassier), qualifizierte Büroangestellte, Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung gemäß BAG, deren Fachkenntnis im Betrieb verwendet wird</p>
Gruppe D:	<p>Besonders qualifizierte Tätigkeiten mit großer Verantwortung z.B. Obermaschinist, Vorarbeiter, Angestellter mit großer Verantwortung, Fachkräfte im erlernten Doppelberuf Seilbahntechnik/Elekrotechnik</p>
Gruppe E:	<p>Tätigkeiten mit sehr großer Verantwortung z.B. Betriebsleiter oder Führungskräfte mit ähnlicher Verantwortung</p>

Anhang II

Betriebsvereinbarung)*

Zwischen als Arbeitgeber und dem Betriebsrat der Arbeiter/Angestellten wird nachfolgendes Arbeitszeitflexibilisierungsmodell abgeschlossen.

a) Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle vom Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer im Sinne des § 36 ArbVG, welche sich schriftlich zur Teilnahme am Modell der flexiblen Arbeitszeit bereit erklären. Die Teilnahme am Modell der flexiblen Arbeitszeit ist freiwillig. Die Ablehnung der Teilnahme am Modell der flexiblen Arbeitszeit darf zu keinerlei arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

b) Durchrechnungszeitraum

Der einjährige Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem 1. 11. eines Kalenderjahres. Das angesparte Zeitguthaben ist bis 31. 10. des Folgejahres zu konsumieren.

c) Aufbau des Zeitguthabens

Die in einem Monat über 173 Stunden hinausgehende Mehrarbeitszeit kann als Zeitguthaben angespart werden. Das Zeitguthaben wird wie folgt angespart: Mehrarbeit bis zu maximal 126 Stunden ist dem Zeitkonto im Verhältnis 1 : 1,25 gutzuschreiben. Mehrstunden in der Zeit von 19.00 Uhr bis 7.00 Uhr bzw. an den festgelegten freien Tagen oder an den in § 7 Z 1 Kollektivvertrag genannten freien Sonntagen sind mit 1 : 1,5 dem Zeitkonto gutgeschrieben.

Auf Wunsch des AN sind Vereinbarungen von mehr als 126 Stunden individuell möglich.

**) in Betrieben ohne Betriebsrat: Einzelvereinbarung*

d) Verbrauch von Zeitguthaben

Der Verbrauch des Zeitguthabens kann nur in ganzen Arbeitstagen erfolgen. Der AN ist verpflichtet, das Zeitguthaben zwischen 1. 4. und 31. 10. zu verbrauchen. Er kann über den Zeitpunkt des Verbrauches alleine entscheiden. Diese Entscheidung ist für den AG verbindlich. Der beabsichtigte Verbrauch ist dem AG aber jeweils spätestens einen Monat im Voraus bekannt zu geben. Ist ein Verbrauch des Zeitguthabens aus Gründen, die der AN nicht zu vertreten hat, nicht möglich, so gilt Punkt e).

Ist vom AN ein anderer Zeitraum für den Verbrauch des Zeitguthabens erwünscht, ist dies nur im Einvernehmen mit dem AG zu regeln.

e) Abgeltung von nicht verbrauchten Zeitguthaben

Das bis zum 31. 10. des Kalenderjahres bzw. dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht verbrauchte Zeitguthaben (bereinigt um den Mehrarbeitszuschlag gemäß Pkt. c)) wird mit dem entsprechenden Überstundenzuschlag spätestens mit dem Novemberlohn bzw. der Endabrechnung ausbezahlt.

f) Sommerbahnen

Für Sommerbahnen gilt der Durchrechnungszeitraum vom 1. 5. bis 30. 4. des Folgejahres. Der Verbrauch des Zeitguthabens gemäß Punkt e) erfolgt zwischen 1. 11. bis 30. 4. Die Abgeltung von nicht verbrauchten Zeitguthaben erfolgt spätestens mit dem Mailohn. Die übrigen Bestimmungen sind sinngemäß anzuwenden.

g) Kündigung

Die gegenständliche Vereinbarung kann unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist schriftlich von beiden Vertragspartnern zum Ende des Durchrechnungszeitraumes gekündigt werden.

Für den AG

Für den Betriebsrat*)

*) in Betrieben ohne Betriebsrat: Bedienstete bzw. Bediensteter

Anhang III

Erläuterungen zu § 18

Eintritte vor dem 1. 09. 1998:

Das alte Lohnschema mit 20 Stufen ist gültig. Umstufungen (Zeitvorrückungen) erfolgen alle 2 Jahre.

Auf ein **konkretes Beispiel** bezogen bedeutet das Folgendes: Ein Bediensteter ist in Gruppe B, Stufe 13 alt (= € 2.984,–) eingereiht und rückt nach 2 Jahren automatisch in die Stufe 14 alt (= € 3.047,–).

Nach diesem Lohnschema kann bei einer aufrechten Überzahlungsklausel eine jährliche Kollektivvertragserhöhung nicht durch eine frühere Überzahlung aufgesogen werden.

Dies bedeutet Folgendes: Hat der Bedienstete zum Zeitpunkt der Vorrückung z.B. einen Lohn von € 3.084,–, also eine Überzahlung von € 100,–, ist diese Überzahlung aufrecht zu erhalten und beträgt der neue Lohn € 3.147,–.

Eintritte ab 1. 9. 1998:

Für ab 1. 9. 1998 eingetretene Mitarbeiter wurde das Entlohnungssystem derart umgestellt, dass es sich bei den nunmehr gekennzeichneten "Stufen" (0, 1, 2, 3, 4 und 5) nur mehr um **Garantie-löhne zu einem bestimmten Zeitpunkt** handelt und für den Fall, dass ein Mitarbeiter Überzahlungen erhält (höhere Beträge bereits zu einem früheren Zeitpunkt) gibt es dadurch **keine automatische „Vorrückung“ mehr**.

Auf ein konkretes Beispiel bezogen bedeutet das Folgendes: Ein Bediensteter ist in **Gruppe C, Stufe 1** eingereiht (= € 2.514,–) und wird mit € 486,– überzahlt, um auf den gewünschten Lohn von € 3.000,– zu kommen. Nach **6 Jahren** wäre lt. aktueller Tabelle ein Lohn von € 2.714,– zu zahlen. Da er bereits wesentlich darüber liegt, wird keine Erhöhung vorgenommen. Nach weiteren 6 Jahren

müsste der Dienstnehmer lt. aktueller Tabelle € 2.914,- erhalten. Der Lohn ist nach wie vor höher, daher ist keine Lohnerhöhung notwendig, usw., bis der Dienstnehmer allenfalls bei Stufe 4 oder 5 darunter liegt. Erst dann wäre der Lohn um die Differenz anzuheben. KV-Erhöhungen beziehen sich nur auf die den jeweiligen Stufen entsprechenden Beträge.

Beträgt der Einstiegslohn jedoch nur € 2.700,- (Überzahlung € 186,-), ist nach sechs Jahren der laut Tabelle gebührende Lohn von € 2.714,- zu bezahlen, um den kollektivvertraglichen Mindestlohn einzuhalten.

Anlage

Der gegenständliche Kollektivvertrag findet keine Anwendung auf folgende Seilbahnen:

- Hallstätter Salzbergbahn
- Seilbahn Obertraun-Gjaidalm
- ÖBB-Seilbahn Stubach-Weißsee (2 Sektionen)

Stand 1. Mai 2025

15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene KollegInnen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und über 1.000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	JA	NEIN
Invaliditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

DEINE vida-CARD-VORTEILSPLATTFORM



Hol dir über
1.000 Angebote
Schau vorbei auf
vida.at/vorteil



Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:

vida Zentrale

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: +43 1 53444 79
E-Mail: info@vida.at

vida Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: +43 2682 770 71000
E-Mail: burgenland@vida.at

vida Kärnten

Villach
Italiener Straße 10a
9500 Villach

Klagenfurt
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: +43 2742 311941 730
E-Mail: niederoesterreich@vida.at

vida Oberösterreich

Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: +43 732 653397 740
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: +43 662 871228 750
E-Mail: salzburg@vida.at

vida Steiermark

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: +43 316 7071 76000
E-Mail: steiermark@vida.at

vida Tirol

Südtiroler Platz 14–16
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 59777 77000
E-Mail: tirol@vida.at

vida Vorarlberg

Widnau 2
6800 Feldkirch
Tel.: +43 5522 3553 78000
E-Mail: vorarlberg@vida.at

vida Wien

Triester Straße 40/3/1
1100 Wien
Tel.: +43 1 53444 79680
E-Mail: wien@vida.at

