KOLLEKTIVVERTRAG

2025/26

ÖSTERREICHISCHE SKI- & SNOWBOARDLEHRER

K O L L E K T I V V E R T R A G

abgeschlossen zwischen

der Vereinigung der Schischulunternehmer Österreichs
und
dem Österreichischen Gewerkschaftsbund
younion_Die Daseinsgewerkschaft

1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1. räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich

2. fachlich: für alle Schi-, Snowboard-, Langlauf- und Schneessportschulen Österreichs

3. persönlich: für alle in diesen Schi-, Snowboard-, Langlauf- und Schneessportschulen Österreichs mit der Erteilung von Unterricht beauftragten unselbständig Tätigen.
Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt werden, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Form.

§ 2 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 01.10.2025 in Kraft.

2. Dieser Kollektivvertrag kann von beiden vertragsschließenden Parteien erstmals nach Ablauf eines Jahres ab dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages unter Einhaltung einer mindestens dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils zum 30. September eines jeden Kalenderjahres schriftlich mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

3. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages über die Mindestlöhne können von beiden vertragsschließenden Parteien erstmals nach Ablauf eines Jahres ab dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages unter Einhaltung einer mindestens dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils zum 30. September eines jeden Kalenderjahres schriftlich mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

4. Der gekündigte Kollektivvertrag oder die gekündigten Teile dieses Kollektivvertrages gelten so lange weiter, bis eine neue kollektivvertragliche Vereinbarung der vertragsschließenden Parteien wirksam geworden ist.

5. Die Vertragspartner verpflichten sich, während der Kündigungsfrist ehestens in Verhandlungen zwecks Erneuerung bzw. Abänderung der gekündigten Teile dieses Kollektivvertrages einzutreten.

§ 3 Auflegung des Kollektivvertrages

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Kollektivvertrag während der Dauer seiner Geltung binnen drei Tagen nach dem Tag der Kundmachung des Abschlusses des Kollektivvertrages durch Einschaltung im "Amtsblatt zur Wiener Zeitung" in der Schischule in einem für alle Arbeitnehmer zugänglichen Raum aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen.

§ 4 Verhältnis zu anderen Rechtsquellen

1. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

2. Mit dem Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages sind Sondervereinbarungen nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die in diesem Kollektivvertrag nicht geregelt sind. Bei der Prüfung, ob eine Sondervereinbarung günstiger ist als dieser Kollektivvertrag, sind jene Bestimmungen zusammenzufassen und gegenüberzustellen, die in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stehen.

§ 5 Rechtsnormen

Auf die von diesem Kollektivvertrag erfassten Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer findet, soweit nichts anderes bestimmt wird, das Angestelltengesetz keine Anwendung.

§ 6 Dienstzettel

Ein Dienstzettel im Sinne des § 3 Abs 2 AVRAG ist dem Arbeitnehmer möglichst vor Dienstbeginn, jedoch binnen 3 Tagen nach Dienstantritt auszuhändigen.

§ 7 Arbeitszeit

1. Die Normalarbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen (Essenspausen) beträgt wöchentlich 35 Stunden, die auf 6 Arbeitstage verteilt werden können. Jede darüberhinausgehende Arbeitstunde gilt als Überstunde und ist als Zeitausgleich in einem Durchrechnungszeitraum von höchstens 3 Monaten individuell zu gewähren. Es kann jedoch auch Bezahlung vereinbart werden. Bei angeordneten Ausflügen und Schitouren sind Ruhepausen (Essenspausen) bis zu einem Ausmaß

von 2 Stunden in die Arbeitszeit einrechenbar. Als Arbeitszeit gilt nur die Zeit, während der sich der Schilehrer im Betrieb zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss.

2. Die Festsetzung der Ruhepausen (Essenspausen) unterliegt einer innerbetrieblichen Regelung, doch bleiben diese auf maximal 2 Stunden täglich beschränkt. Als Ruhepausen (Essenspausen) gelten nur die Zeiten, während der der Schilehrer keine Arbeit leistet. Die persönliche Vorbereitung zur Arbeitsaufnahme fällt nicht in die Arbeitszeit.

§ 8 Sonn- und Feiertagsarbeit

1. In der Schischule kann auch der Sonntag ein normaler Arbeitstag sein, an die Stelle des Sonntages tritt diesfalls ein Ruhetag im Verlauf der Woche. Der Dienstnehmer ist in angemessener Zeit vorher zu verständigen, dass er am Sonntag Dienst zu leisten hat.

2. Die regelmäßige Wochenruhezeit ist ein unabdingbares Recht des Arbeitnehmers. Sie kann nur dann verschoben werden, wenn dies durch ein betrieblich unabwendbares Ereignis notwendig wird. Für jeden entfallenden Ruhetag, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses nicht durch einen Ersatzruhetag abgegolten wurde, ist 1/26 des vereinbarten Monatslohnes für die Normalarbeitszeit des Monats, in dem der Ruhetag nicht konsumiert werden konnte, als Entschädigung zu leisten.

3. Wenn an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, auch wenn er auf einen Sonntag fällt, gearbeitet wird, so gebührt dem Schilehrer, der an diesem Tag arbeitet, ein 100%iger Lohnzuschlag auf den Normallohn gemäß § 3 Feiertagsruhe-Gesetz. Einvernehmlich kann anstelle dieses Lohnzuschlages ein bezahlter Ersatzruhetag gewährt werden. Der Lohnzuschlag bzw. das Entgelt für den Ersatzruhetag beträgt 1/26 des vereinbarten Monatslohnes. Sonderzahlungen sind in die Berechnungsgrundlage nicht einzubeziehen.

4. Am 24. und 31. Dezember endet der Dienst unter Fortzahlung des ausfallenden Entgelts jeweils um 15.00 Uhr.

§ 9 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

1. Ist ein geprüfter Schilehrer (Langlauf-, Landes- oder staatlich) nach Antritt seines Dienstes durch Krankheit, Unglücksfall oder Arbeitsunfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er diese Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

2. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Ereignisse besteht Anspruch auf Freizeit ohne Lohnabzug in folgendem Ausmaß, z.B.:

   a) bei eigener Eheschließung: 2 Arbeitstage

b) bei Tod des Ehegatten (Lebensgefährte) oder eines Kindes (Stiefkindes): 2 Arbeitstage

c) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Stiefkinder und Geschwister: 1 Arbeitstag

d) bei Niederkunft der Frau (Lebensgefährtin): 2 Arbeitstage

e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern: 1 Arbeitstag

f) zur Teilnahme an der Beerdigung der in lit. b) bis e) genannten Angehörigen sowie von Geschwistern und Großeltern: 1 Arbeitstag
Die notwendige Reisezeit für die unter lit. a) bis f) genannten Fälle ist gesondert zu gewähren;

g) bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, höchstens jedoch 2 Arbeitstage innerhalb eines halben Jahres

h) für die Zeit ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung.

§ 10 Urlaub

1. Bezüglich des Urlaubes gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl.390/76 i.d.g.F.); Demnach gebührt dem Arbeitnehmer für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener, bezahlter Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen und eine Pflegefreistellung im Ausmaß von maximal 6 Werktagen. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten 6 Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach 6 Monaten in voller Höhe.

2. Für die notwendige Pflege eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht erreicht hat und im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer steht, wird auf die Bestimmungen der §§ 16 Abs 2 ff UrlG verwiesen.

§ 11 Jahresremuneration

1. Die Arbeitnehmer haben grundsätzlich Anspruch auf eine Jahresremuneration (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuß). Die Höhe der Jahresremuneration beträgt 200% des im jeweiligen Lohnübereinkommen festgelegten Mindest-Monatsbezuges (Tariflohn). Arbeitnehmer, die nicht das gesamte Jahr beschäftigt sind, erhalten eine entsprechende anteilige Jahresremuneration. Nur Arbeitnehmer, die mindestens 52 Kalendertage pro Saison in derselben Schischule beschäftigt waren, haben Anspruch auf eine Jahresremuneration.

2. Die Jahresremuneration wird in die Entlohnung nicht eingerechnet.

3. Die Auszahlung der Jahresremuneration erfolgt am Saisonende bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 12 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer in den ersten 14 Tagen, die als Probezeit gelten, ohne vorherige Kündigung gelöst werden. Nach Ablauf dieser Zeit kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nur nach vorheriger vierzehntägiger Kündigung gelöst werden (§ 1159 ABGB).

2. Ein befristetes Arbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn der Tag des Beginnes und der Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kalendermäßig festgelegt ist. Ein solches Arbeitsverhältnis kann dann, wenn es nach Ablauf dieser Zeit unbefristet fortgesetzt wird, unter Einhaltung einer 3-tägigen Kündigungsfrist gelöst werden, wenn die Weiterbeschäftigung nicht länger als 28 Tage dauert.

3. Ein Arbeitsverhältnis "auf die Dauer der ortsüblichen Saison" gilt als befristetes Arbeitsverhältnis. Das tatsächliche Ende der orstüblichen Saison ist zumindest 2 Wochen im Vorhinein bekannt zu geben.

4. Ist die Berufsausübung aufgrund des vorübergehenden Wegfalls der Geschäftsgrundlage der Schischule bzw. Spartenschischule unmöglich, so ruht der Entgeltanspruch nach Ablauf von 3 Werktagen.

5. Die Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen welcher Art immer aus dem Dienstverhältnis müssen bei sonstigem Ausschluss binnen drei Monaten nach dem Ende des Dienstverhältnisses geltend gemacht werden.

§ 13 Entgeltbestimmungen

1. Mindestbruttolohn pro Monat:

a) Staatlich geprüfter Schilehrer, Diplomschilehrer, Diplomsnowboardlehrer, Diplomlanglauflehrer und Diplomschneesportlehrer, soweit diese von den Ländern anerkannt sind: € 1.816.-

b) Landesschilehrer, Landessnowboardlehrer, Landesschneesportlehrer und Langlaufschilehrer und Personen gem Punkt c, die eine Ausbildung nach landesgesetzlichen Bestimmungen von 44 und mehr Ausbildungstagen absolviert haben: € 1.694.-

c) Schilehreranwärter, Snowboardlehrer-Anwärter, Schneesportlehrer-Anwärter und Langlauflehrer-Anwärter – jeweils in Ausbildung nach landes gesetzlichen Bestimmungen, bis zu 43 Ausbildungstagen: € 1.177.-

d) In Schischulen mit ausschließlich 5-Tage-Kursen (pro Woche) sind die vorgenannten Monatsbezüge und die Arbeitszeit um ein Sechstel zu kürzen.

e) Für staatlich geprüfte Schilehrer, die auch staatlich geprüfte Schiführer sind, werden die Mindestsätze um 2 % erhöht.

f) Den Schilehrern gleichgestellt sind die Snowboardlehrer.

2. Dem Arbeitnehmer ist ein Fahrtkostenersatz bei notwendigem Wohnungswechsel in Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis für die Hin- und Rückfahrt in Österreich mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zu bezahlen.

3. Der Arbeitgeber bemüht sich, den Arbeitnehmer bei Beschaffung verbilligter Ausrüstungsgegenstände zu unterstützen, soweit diese zur Berufsausübung notwendig sind.

4. Erste-Hilfe-Material und andere Sicherheitsutensilien werden vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt und gegebenenfalls auch kostenlos ergänzt.

5. Die Inanspruchnahme von Mahlzeiten und Wohngelegenheiten im Betrieb bleibt der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Dienstnehmern vorbehalten. Die für die Inanspruchnahme von Wohngelegenheiten in Betracht kommenden Kosten sind unter Weglassung einer Verdienstspanne zu vereinbaren. Die vereinbarten Beträge werden vom Lohn einbehalten.

Wien, am 24.06.2025

Für die Vereinigung der Schischulunternehmer Österreichs:

Norbert Höll
Obmann

Christoph Leithner
Obmann – Stellvertreter

Markus Reicher
Schriftführer

Für den Österreichischer Gewerkschaftsbund younion _ Die Daseinsgewerkschaft:

Ing. Christian Meidlinger
Vorsitzender

Angela Lueger
Vorsitzender - Stellvertreterin