

# KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen

der Vereinigung der Schischulunternehmer Österreichs  
und  
der KulturGewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB)

über das Vertragsverhältnis, der mit der Erteilung von Schiunterricht unselbständig Tätigen zu den Schischulen.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1. räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich
2. fachlich: für alle Schischulen Österreichs
3. persönlich: für alle in diesen Schischulen mit der Erteilung von Unterricht beauftragten unselbständig Tätigen.

## **§ 2 Geltungsdauer**

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.10. 2008 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**

1. Einzeldienstverträge können schriftlich oder mündlich abgeschlossen werden.
2. Schriftliche Einzeldienstverträge sind in zweifacher Ausfertigung festzulegen. Beide Ausfertigungen sind unverzüglich, spätestens aber vor Beginn der Tätigkeit, von beiden Teilen zu unterzeichnen; jeder Vertragspartner erhält eine Ausfertigung. Die sich aus dem Abschluß eines Einzeldienstvertrages ergebenden Gebühren sind vom Arbeitgeber zu tragen. Für die Erfüllung der Verpflichtung zur Stempelung hat der Arbeitgeber Sorge zu tragen.
3. Wurde kein Einzeldienstvertrag abgeschlossen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer unverzüglich, jedoch binnen 3 Tagen nach Dienstantritt einen Dienstzettel im Sinne des § 3 Abs. 2 AVRAG auszuhändigen. Solche Aufzeichnungen sind von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit.
4. Die Anwendung des Mustervertrages wird empfohlen.



## **§ 7 Arbeitszeit**

1. Die Normalarbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen (Essenspausen) beträgt wöchentlich 35 Stunden, die auf 6 Arbeitstage verteilt werden können. Jede darüber hinausgehende Arbeitsstunde 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 Schullehrer (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 jeweiligem 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 der selben 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 b 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.
4. Ist die Berufsausübung aus Gründen höherer Gewalt (Föhn, Regen, Lawinen, gänzliche Vereisung, Ausfall der Zubringerbahn) unmöglich, so ruht der Entgeltsanspruch nach 2 Tagen. Die Sozialversicherungsbeiträge werden vom Dienstgeber für weitere 5 Tage weiterbezahlt.  
Ist die Berufsausübung aus den vorgenannten Gründen länger als 7 Tage nicht möglich, so ist das Dienstverhältnis über Verlangen des Arbeitnehmers auch mit sofortiger Wirkung aufzulösen.
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 soweit diese von den Ländern anerkannt sind:

1 124,21

- b) Landesschilehrer, Snowboardlehrer und Langlaufschilehrer 1 000.-
- c) Schilehrer, Snowboardlehrer,  
Langlauflehrer- jeweils in Ausbildung nach  
landesgesetzlichen Bestimmungen bzw bei einer Ausbildungsdauer  
von weniger als 44 Ausbildungstagen 735,68
- 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 Aus-  
rüstungsgegenstände zu unterstützen, soweit diese zur Berufsausübung notwen-  
dig sind.
4. Erste-Hilfe-Material und andere Sicherheitsutensilien werden vom Arbeitgeber  
kostenlos zur Verfügung gestellt und gegebenenfalls auch kostenlos ergänzt.

Wien, am 22.8.2008

Vereinigung der  
Schischulunternehmer Österreichs

Georg Herbst  
Obmann

Ulrich Ballweber  
Stellvertreter

Christoph Leithner  
Schriftführer

KulturGewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe im ÖGB

Mag. Thomas Dürrer  
gf. Zentralsekretär

Prof. Heinz Fiedler  
Vorsitzender

f.d. Sektion  
Unterricht, Sport, freiberuflich Tätige

Alexander Leitner  
Sekretär

Dr. Rudolf Novotny  
Vorsitzender