

WINTER 2026/27

Vor Saisonbeginn ist einiges neu: verschärfte Dienstzettelpflichten mit Verwaltungsstrafen, das faktische Ende des geringfügigen Zuverdienstes neben AMS-Leistungen, der Widerrufsbutton ab Oktober und die Transparenzpflichten des AI Act.

1 Dienstzettel, Arbeitsvertrag & aktuelle Risiken

Seit der AVRAG-Novelle drohen Strafen bis € 2.000 — auch bei Tageseinsätzen.

2 Geringfügig Beschäftigte mit Arbeitslosenbezug

Seit 1.1.2026 nur noch in fünf Ausnahmefällen zulässig.

3 Widerrufsbutton auf der Website

Inkrafttreten auf 1. Oktober 2026 verschoben. Für Skiunterricht greift eine Ausnahme.

4 KI in Skischulen

Was seit 2. August 2026 gekennzeichnet werden muss — und was nicht.

ARBEITSRECHT · SAISON 2026/27

01

Dienstzettel, Arbeitsvertrag & aktuelle Risiken

Was seit der AVRAG-Novelle gilt

Die Wintersaison 2026/27 bringt für Skischulen nicht nur organisatorische Herausforderungen, sondern auch klare arbeitsrechtliche Anforderungen. Insbesondere die korrekte Gestaltung von **Dienstzetteln** und **Arbeitsverträgen** ist seit der Umsetzung der EU-Transparenzrichtlinie (RL (EU) 2019/1152) mit BGBl I 2024/11 stärker in den Fokus gerückt – inklusive konkreter **Verwaltungsstrafen** bei Verstößen. Gerade im saisonalen Skischulbetrieb ist daher eine rechtssichere Gestaltung der Dienstverhältnisse essenziell.

Ab Tag 1

KEIN
BAGATELLFALL

Die Pflicht zum Dienstzettel gilt **unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses** — auch für einen einzigen Einsatztag. Für Skischulen ist das der praktisch heikelste Punkt: Wer Spitzen zu Weihnachten, in den Semester- oder Osterferien mit kurzfristig Beschäftigten abdeckt, braucht für **jede einzelne dieser Anstellungen** einen Dienstzettel oder einen entsprechenden schriftlichen Arbeitsvertrag. Ein Verzicht mit Hinweis auf die

kurze Beschäftigungsdauer ist rechtlich unzulässig und kann Verwaltungsstrafen von € 100 bis € 2.000 je Person auslösen.

1 · SAISONARBEIT IM SKISCHULWESEN

Der Kollektivvertrag für Ski- und Snowboardlehrer bestätigt die typische Struktur als **befristetes Saisonarbeitsverhältnis**:

- Befristung oft auf die „ortsübliche Saison“
- Probezeit (typisch 14 Tage)
- flexible Arbeitszeiten mit Spitzenzeiten
- Wochenendarbeit als Regelfall

Der Kollektivvertrag erlaubt ausdrücklich diese Struktur (vgl. insbesondere die Regelungen zu Arbeitszeit, Saisonbefristung und Kündigung auf Seite 3–6). **Praxisrelevanz:** Gerade diese Flexibilität macht eine saubere schriftliche Dokumentation umso wichtiger.

2 · DIENSTZETTELPFLICHT – UNTERSCHÄTZT, ABER STRAFBAR

Der Dienstzettel ist eine verpflichtende schriftliche Bestätigung der wesentlichen Arbeitsbedingungen (§ 2 AVRAG). **Wichtig:** Er ist **kein Vertrag**, sondern dokumentiert nur das bereits Vereinbarte.

Mindestinhalte (seit 2024 erweitert)

- Name und Anschrift Arbeitgeber / Arbeitnehmer
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Ende bei Befristung (Saison!)
- Arbeitsort (z. B. Skigebiet)
- Tätigkeit (z. B. Skilehrer, Kinderbetreuung)
- Entgelt + Zuschläge + Fälligkeit
- Arbeitszeit (inkl. Besonderheiten im Skischulbetrieb)
- Urlaubsanspruch
- Kündigungsfristen und Verfahren
- anzuwendender Kollektivvertrag
- Sozialversicherungsträger

NEU: Probezeit, Fortbildungsansprüche, ggf. variable Arbeitsorte.

PRAXIS IM SKISCHULBETRIEB

Kurzfristige Einstellungen erfolgen häufig ohne ausreichende Dokumentation — genau hier setzen Schwerpunktprüfungen an.

Empfehlenswert ist ein vorbereiteter Standarddienstzettel, der nur noch um Name, Zeitraum und Entgelt ergänzt werden muss, damit auch der Tageseinsatz am Vormittag noch korrekt abgewickelt werden kann.

Fristen

Nach § 2 Abs 1 AVRAG ist der Dienstzettel **unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses** auszuhändigen — laut Kollektivvertrag sogar möglichst vor Dienstbeginn, spätestens binnen 3 Tagen. Jede spätere Änderung der Pflichtangaben ist unverzüglich, spätestens am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen (Änderungsdienstzettel, § 2 Abs 6 AVRAG).

Die erweiterten Mindestinhalte gelten für Dienstverhältnisse, die **ab 28. März 2024** begründet wurden. Ältere Dienstzettel und Verträge müssen nicht nachträglich angepasst werden.

KEINE AUSHÄNDIGUNG

€ 100 – 436

pro Arbeitnehmer.

AB 5 ARBEITNEHMERN ODER WIEDERHOLUNG

€ 500 – 2.000

pro Arbeitnehmer.

Strafnorm ist § 7a AVRAG. Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde nach Einleitung des Strafverfahrens fest, dass der Dienstzettel inzwischen nachweislich ausgehändigt wurde und das Verschulden gering ist, kann von der Strafe abgesehen werden.

Verschärfte Praxis: Die Vollzugspraxis der Bezirksverwaltungsbehörden zeigt seit der AVRAG-Novelle eine deutlich strengere Kontrolle. Insbesondere im Rahmen von Schwerpunktprüfungen (z. B. durch Finanzpolizei, Arbeitsinspektion oder ÖGK) werden Dienstzettel systematisch eingefordert. Fehlende oder verspätete Dokumentation wird dabei regelmäßig als eigenständiger Verstoß gewertet.

4 · DIENSTZETTEL ODER SCHRIFTLICHER ARBEITSVERTRAG?

Beide Wege sind rechtlich zulässig – die Entscheidung hat aber praktische Konsequenzen. Die Ausstellung eines Dienstzettels entfällt, wenn dem Skilehrer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wird, der sämtliche in § 2 Abs 2 und 3 AVRAG (bei freien Dienstverhältnissen § 1164a ABGB) geforderten Angaben enthält.

KRITERIUM	DIENSTZETTEL	SCHRIFTLICHER ARBEITSVERTRAG
Rechtswirkung	Dokumentation	bindende Vereinbarung
Flexibilität	hoch	geringer
Rechtssicherheit	eingeschränkt	hoch
Beweisfunktion	eingeschränkt	stark
Anpassbarkeit	schwierig	gestaltbar

Dienstzettel

Schnell und einfach, wenig Formalismus, geeignet für kurzfristige Saisonkräfte.

Nachteil: Unklare Regelungen führen zu hohem Konfliktpotenzial (z. B. Arbeitszeit, Entgeltbestandteile).

Arbeitsvertrag

Klare Regelung aller Punkte, Gestaltungsmöglichkeiten (z. B. Kündigungsklauseln bei Befristung), bessere Absicherung bei Streitfällen.

Nachteil: höherer Aufwand, insbesondere bei vielen kurzfristigen Anstellungen.

Hinweis auf Meldepflichten (Sozialversicherung): Unabhängig von der Ausstellung des Dienstzettels oder des Arbeitsvertrags ist die rechtzeitige Anmeldung zur Sozialversicherung **vor Arbeitsantritt** zwingend erforderlich (§ 33 ASVG). Verstöße werden gesondert sanktioniert.

Best Practice: standardisierter schriftlicher Arbeitsvertrag + integrierter Dienstzettel. Warum?

- erfüllt automatisch alle gesetzlichen Anforderungen
- reduziert Verwaltungsstrafen
- schafft Klarheit bei Saisonbefristung, Arbeitszeitmodellen, Entlohnung (inkl. KV-Mindestlöhne) und Zusatzleistungen (Unterkunft, Liftkarte etc.)

ZWEIFLEISIGE STRATEGIE

Für **kurzfristig beschäftigte Skilehrer** genügt ein vollständig ausgefüllter Dienstzettel, der auf den Kollektivvertrag verweist.

Für **Stammskilehrer** oder Mitarbeiter mit Dienstwohnung ist ein individueller schriftlicher – befristeter – Arbeitsvertrag die bessere Wahl.

Typische Fehler in der Praxis: kein schriftlicher Nachweis bei kurzfristigem Einstieg · unklare Saisonbefristung („bis Saisonende“) · fehlende Angaben zu Arbeitszeit / Überstunden · kein Verweis auf den Kollektivvertrag · verspätete Ausstellung.

6 · HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- 1 Musterdienstzettel aktualisieren**
Wer noch mit Vorlagen aus der Zeit vor dem 28.03.2024 arbeitet, sollte diese vor Saisonbeginn überarbeiten und die neuen Pflichtangaben zu Probezeit und Fortbildung ergänzen.
- 2 Aushändigung dokumentieren**
Übergabe durch Empfangsbestätigung des Arbeitnehmers dokumentieren — die Beweislast für die rechtzeitige Aushändigung trifft den Arbeitgeber.
- 3 Frist wahren**
Nach § 6 KV ist der Dienstzettel möglichst vor Dienstbeginn, spätestens binnen 3 Tagen nach Dienstantritt auszuhändigen — kürzer als die allgemeine gesetzliche Regelung.
- 4 Verweisungen sinnvoll nutzen**
Durch Verweise auf den Kollektivvertrag (Urlaub, Arbeitszeit, Kündigung, Jahresremuneration) lässt sich der Dienstzettel kompakt halten.
- 5 Zweigleisiges System etablieren**
Standarddienstzettel für saisonale Lehrer, individueller Arbeitsvertrag für Schlüsselpersonal und Mitarbeiter mit Sondervereinbarungen (Dienstwohnung, Ausrüstung, Zusatzfunktionen).
- 6 Sondervereinbarungen prüfen**
Nach § 4 KV sind sie nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.
- 7 Kollektivvertrag auflegen**
Nach § 3 KV binnen 3 Tagen nach Kundmachung in einem für alle Arbeitnehmer zugänglichen Raum aufzulegen und in einer Betriebskundmachung darauf hinzuweisen.

7 · FAZIT

Die Anforderungen an Dienstzettel und Arbeitsverträge sind seit März 2024 erheblich gestiegen, und die Sanktionen bei Verstößen sind spürbar. Für die Schischulbranche, in der pro Saison oft hunderte Anstellungen im Rahmen weniger Wochen abzuwickeln sind, bedeutet das: saubere Prozesse und aktualisierte Vorlagen sind wichtiger denn

je. Der Kollektivvertrag gibt dabei den Rahmen vor — die konkrete Umsetzung im Einzelbetrieb bleibt Aufgabe des Schischulunternehmers.

Die gute Nachricht: Wer seinen Schilehrern einen rechtzeitigen, inhaltlich vollständigen Dienstzettel mit durchdachten Verweisen auf den Kollektivvertrag aushändigt, erfüllt seine gesetzlichen Pflichten effizient und rechtssicher — und kann sich getrost auf das konzentrieren, worum es in der Saison 2026/27 eigentlich geht: guten Unterricht und zufriedene Gäste auf den Pisten.

Dieser Artikel gibt einen Überblick über die aktuelle Rechtslage. Er ersetzt keine individuelle rechtliche Beratung. Bei konkreten Fragen zur Ausgestaltung von Dienstzetteln, Arbeitsverträgen oder zur Auslegung kollektivvertraglicher Bestimmungen empfiehlt sich die Konsultation Ihres Rechts- bzw. Steuerberaters.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT · § 12 ABS 2 ALVG

02

Geringfügig Beschäftigte mit Arbeitslosenbezug

Neue Rechtslage seit 1. Jänner 2026

Bis Ende 2025 durfte jeder Arbeitslose unbegrenzt geringfügig dazuverdienen. Seit 1. Jänner 2026 ist das umgekehrt: Wer neben Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe geringfügig beschäftigt ist, gilt nicht mehr als arbeitslos und bekommt für diese Zeit kein Geld vom AMS. Nur in fünf Ausnahmefällen bleibt der Anspruch bestehen.

Für die Skischule heißt das zunächst: Sie dürfen weiterhin jeden geringfügig anstellen. Das Gesetz ändert nichts am Dienstvertrag — es trifft ausschließlich die AMS-Leistung des Mitarbeiters. Wer keine der fünf Ausnahmen erfüllt und trotzdem bei Ihnen arbeitet, verliert für diese Tage sein Arbeitslosengeld. **Wichtig:** Die Regelung gilt gleichermaßen für geringfügige Dienstverhältnisse und für selbständige Tätigkeiten unter der Geringfügigkeitsgrenze — ein Honorar auf Werkvertragsbasis ist also kein Ausweg.

DIE FÜNF ZULÄSSIGEN FALLKONSTELLATIONEN

- | | |
|---|--|
| <p>1 Fortführung einer bestehenden Beschäftigung
mindestens 182 Tage (26 Wochen) lückenlose Überschneidung mit einer vollversicherten Beschäftigung oder pflichtversicherten Selbständigkeit vor der Arbeitslosigkeit.</p> <p>UNBEGRENZT</p> | <p>2 Nach mindestens 365 Tagen Leistungsbezug
unmittelbar vor Beginn der geringfügigen Beschäftigung. Einmalig je Anwartschaft.</p> <p>26 WOCHEN</p> |
| <p>3 365 Tage Leistungsbezug plus 50 Jahre oder Behinderung ab 50 %
nach § 2 Behinderteneinstellungsgesetz oder Behindertenpass nach § 40 Bundesbehindertengesetz.</p> <p>UNBEGRENZT</p> | <p>4 Nach mindestens 52 Wochen Erkrankung
mit Bezug von Kranken-, Rehabilitations- oder Umschulungsgeld; zwischen Ende der Erkrankung und Beginn der Beschäftigung höchstens 364 Tage.</p> <p>26 WOCHEN</p> |

Schulung im Auftrag des AMS

mindestens vier Monate Dauer und mindestens 25 Wochenstunden; gilt auch für das Pflegegeld.

DAUER DER MASSNAHME

BEISPIEL: SO MUSS DIE ÜBERSCHNEIDUNG BEI FALL 1 AUSSEHEN



✓ **zulässig** — der geringfügige Job lief rund elf Monate lückenlos *neben* dem vollversicherten. Nach dessen Ende darf er unbegrenzt weiterlaufen.

✗ **nicht zulässig** — der geringfügige Job wird erst im März aufgenommen (nur rund 60 Tage Überschneidung) oder war im Februar für einen Tag unterbrochen.

ZWEI STOLPERSTEINE

Bei Fall 1 ist jede Unterbrechung tödlich. Schon ein einziger Tag Pause lässt die Ausnahme dauerhaft wegfallen — danach hilft auch eine Wiederaufnahme nicht mehr.

Die 26 Wochen laufen ab dem ersten Arbeitstag. Sie enden 182 Tage später, egal wie viel dazwischen tatsächlich gearbeitet wurde. Wer früher aufhört, kann den Rest später nicht mehr nutzen — und das Kontingent gibt es nur einmal.

DIE GERINGFÜGIGKEITSGRENZE BLEIBT BEI 551,10 EURO

GERINGFÜGIGKEITSGRENZE 2026

€ 551,10

monatlich — mit 1.1.2026 erstmals **nicht erhöht**. Dienstverhältnisse, die bisher knapp darunter lagen, rutschen durch Lohnerhöhungen leicht darüber und werden vollversicherungspflichtig. Gegebenenfalls sind die Stunden anzupassen.

WAS FÜR DIE SKISCHULE WICHTIG IST

- **Auch ein einzelner Einsatztag zählt.** Der AMS-Bezug wird nicht für den ganzen Monat gestrichen, sondern für genau jene Tage, an denen der Mitarbeiter angemeldet war. Er muss jeden dieser Tage dem AMS melden und sich am Folgetag wieder melden.
- **Zwei Skischulen sind ein Problem.** Wer bei mehreren Arbeitgebern geringfügig arbeitet, überschreitet die Grenze schnell. Dann werden alle Dienstverhältnisse rückwirkend versicherungspflichtig — ab dem ersten Einsatztag des Monats.
- **Prämien vorher klären.** Ob eine Antritts- oder Saisonprämie in die Geringfügigkeitsgrenze einzurechnen ist, hängt von ihrer Ausgestaltung ab. Vor der Zusage mit der Lohnverrechnung abstimmen.

- **Selbständige Tätigkeiten sind gleich behandelt.** Auch für eine selbständige Tätigkeit unter der Geringfügigkeitsgrenze muss seit 1.1.2026 eine der fünf Ausnahmen vorliegen. Wer als freier Dienstnehmer oder auf Honorarbasis tätig ist, fällt also unter dieselben Regeln.
- **Honorare aus Prüfer- oder Ausbildungstätigkeiten zählen mit.** Wer etwa als Prüfer bei Ausbildungslehrgängen des TSLV entlohnt wird, erzielt je nach Ausgestaltung Einkünfte aus einem Dienstverhältnis oder aus selbständiger Tätigkeit. Beides ist für den AMS-Bezug relevant und wird mit anderen geringfügigen Einkünften desselben Monats zusammengerechnet.
- **Öffentliche Funktionen: erst die Kombination ist schädlich.** Eine Aufwandsentschädigung aus einer öffentlichen Funktion bleibt bis zur Höhe des Richtsatzes für sich genommen unschädlich (§ 12 Abs 6 lit g AVG). Wer eine solche Entschädigung bezieht *und* zusätzlich geringfügig beschäftigt oder selbständig tätig ist, gilt jedoch nicht mehr als arbeitslos.

Unsere Empfehlung

VOR DER ZUSAGE

Falls Sie beabsichtigen, einen geringfügig Beschäftigten in Ihrer Skischule einzusetzen — als Dienstnehmer, auf Honorarbasis oder als Prüfer: **dringend vorher Kontakt mit dem AMS aufnehmen und abklären.** Ob eine der fünf Ausnahmen greift und wie sich weitere Einkünfte auswirken, kann nur im Einzelfall beurteilt werden — und die Folgen einer Fehleinschätzung trägt der Mitarbeiter. Die Skischule sollte dazu selbst keine verbindlichen Auskünfte erteilen.

Textbaustein für Ihre Bewerbungsunterlagen: „Falls Sie Leistungen des AMS beziehen, klären Sie die Zulässigkeit einer geringfügigen Beschäftigung bitte vorab mit Ihrer AMS-Geschäftsstelle ab.“

§ 12 Abs 2 AVG idF BGBl I 2025/25 und BGBl I 2025/118; § 81 Abs 20 AVG; § 12 Abs 6 lit g AVG; § 1 Abs 1 lit a AVG; § 5 Abs 2 ASVG. Nähere Informationen: AMS, „Geld vom AMS und geringfügig arbeiten — seit 01.01.2026“ (ams.at). Keine Rechtsberatung im Einzelfall.

VERBRAUCHERRECHT

03

Widerrufsbutton auf der Website

Inkrafttreten auf 1. Oktober 2026 verschoben

Derzeit warnen viele Website-Anbieter, man müsse dringend einen „Widerrufsbutton“ einbauen — teils mit Strafdrohungen bis zu 50.000 Euro. Für die meisten Skischulen ist die Aufregung unbegründet: Der Button stammt aus der Richtlinie (EU) 2023/2673, und für Skiunterricht mit fixem Termin greift eine Ausnahme.

Das österreichische Gesetz — das Verbraucherrechts-Änderungsgesetz 2026 mit dem neuen § 13a FAGG — wurde im Nationalrat beschlossen und am 28. Juli 2026 im Bundesgesetzblatt kundgemacht. Das ursprünglich geplante Inkrafttreten mit 19. Juni 2026 wurde verschoben: Die Regelung tritt mit **1. Oktober 2026** in Kraft und gilt für Verträge, die **nach dem 30. September 2026** geschlossen werden.

Der Widerrufsbutton soll Verbrauchern ermöglichen, online abgeschlossene Verträge ebenso einfach zu widerrufen, wie sie abgeschlossen wurden. Er schafft aber kein neues Rücktrittsrecht, sondern regelt nur die Ausübung eines bestehenden. Genau daraus folgt die Entwarnung für unsere Branche.

AUSNAHME 1: KEIN RÜCKTRITTSRECHT

Nach **§ 18 Abs 1 Z 10 FAGG** besteht kein Rücktrittsrecht bei Dienstleistungen, die im Zusammenhang mit Freizeitbetätigungen erbracht werden, sofern für die Vertragserfüllung ein bestimmter Zeitpunkt oder Zeitraum vertraglich vorgesehen ist. Der terminierte Skikurs fällt darunter. Wo kein Rücktrittsrecht besteht, braucht es auch keinen Button.

AUSNAHME 2: KEINE ONLINE-BENUTZEROBERFLÄCHE

Die Pflicht trifft nur Fernabsatzverträge, die über eine **Online-Benutzeroberfläche** zustande kommen — Webshop, Buchungsstrecke, App oder Plattform. Verträge, die nur durch individuelle Kommunikation geschlossen werden, etwa per Telefon oder E-Mail, sind nicht erfasst.

Aber Achtung: Die erste Ausnahme gilt nur für terminierte Leistungen. Wer hingegen im Webshop auch Gutscheine ohne Terminbindung, Merchandise oder flexibel einlösbare Pakete verkauft, bietet widerrufsfähige Produkte an — dann muss der Button mit Inkrafttreten des Gesetzes vorhanden sein.

Kunden müssen vor Vertragsabschluss ausdrücklich darüber informiert werden, dass kein Rücktrittsrecht besteht (§ 4 FAGG). Diesen Hinweis sollte jede Skischule jetzt in ihrem Buchungsprozess bzw. den AGB kontrollieren. Und: Freiwillige Kulanz-Stornoregelungen sind vom gesetzlichen Rücktrittsrecht klar zu trennen und sollten als freiwillige, jederzeit widerrufliche Zusage ohne Rechtsanspruch gekennzeichnet sein.

Unabhängig vom Button bringt das VerbRÄG 2026 — in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2024/825 — erweiterte vorvertragliche Informationspflichten, etwa zu Reparierbarkeit, Ersatzteilverfügbarkeit und umweltfreundlichen Lieferoptionen. Für Skischulen ist das nur relevant, soweit im Webshop auch Waren verkauft werden.

§ 13a FAGG idF VerbRÄG 2026 (kundgemacht 28.7.2026); § 4 und § 18 Abs 1 Z 10 FAGG; Richtlinien (EU) 2023/2673 und (EU) 2024/825. Dieser Beitrag dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.

KI in Skischulen

Was seit 2. August 2026 gilt

Künstliche Intelligenz ist auch in Tiroler Skischulen angekommen – bei Werbetexten, Bildern, Social-Media-Beiträgen und in der Gästekommunikation. Seit 2. August 2026 gelten die Transparenzpflichten des EU AI Act (Verordnung (EU) 2024/1689 idgF). Sie betreffen aber nicht jede Nutzung von KI.

Ein weit verbreitetes Missverständnis ist, dass künftig alle mit KI erstellten Inhalte gekennzeichnet werden müssten. Das stimmt nicht. Entscheidend ist, welche Art von Inhalt veröffentlicht wird.

Texte

Normale Werbetexte, Kursausschreibungen, E-Mails, Übersetzungen oder typische Social-Media-Beiträge einer Skischule müssen in aller Regel **nicht** als KI-generiert gekennzeichnet werden. Besondere Regeln gelten für KI-generierte oder manipulierte Texte, die die Öffentlichkeit über Angelegenheiten von öffentlichem Interesse informieren sollen. Auch hier kann die Kennzeichnung entfallen, wenn eine tatsächliche menschliche bzw. redaktionelle Kontrolle erfolgt und eine Person oder das Unternehmen die redaktionelle Verantwortung übernimmt.

BILDER UND DEEPPAKES

KI-generierte oder manipulierte Inhalte, die bestehenden Personen, Gegenständen, Orten, Einrichtungen oder Ereignissen merklich ähneln und fälschlich echt erscheinen können, müssen als künstlich erzeugt oder manipuliert **offengelegt** werden.

Ein offensichtlich künstliches Fantasiebild fällt grundsätzlich nicht darunter – ein fotorealistisches KI-Bild einer tatsächlich bestehenden Piste, eines Skischulgebäudes oder einer realen Person kann hingegen kennzeichnungspflichtig sein.

Auch ohne Kennzeichnungspflicht gelten andere Vorschriften

KI-Bilder etwa von Schneelage, Pisten oder Gebäuden dürfen Gäste nicht über die tatsächlichen Verhältnisse täuschen (UWG). Bei Bildern erkennbarer Mitarbeiter oder Gäste – insbesondere Kindern – sind Persönlichkeits- und Datenschutzrechte zu beachten. Auch personenbezogene Gäste- oder Mitarbeiterdaten dürfen nicht ohne entsprechende Rechtsgrundlage und Prüfung der datenschutzrechtlichen Voraussetzungen in allgemein zugängliche KI-Dienste eingegeben werden.

KI-Kompetenz der Mitarbeiter

Diese Pflicht ist nicht neu: Anbieter und Betreiber von KI-Systemen müssen bereits seit 2. Februar 2025 Maßnahmen zur Förderung der KI-Kompetenz jener Mitarbeiter setzen, die mit solchen Systemen arbeiten (Art. 4 AI Act). Ein bestimmtes Zertifikat oder Schulungsformat ist nicht vorgeschrieben. Für Skischulen bedeutet das: Mitarbeiter, die KI etwa für Texte, Übersetzungen, Bilder oder Gästekommunikation einsetzen, sollten über Datenschutz, die Kontrolle KI-generierter Inhalte und mögliche Kennzeichnungspflichten informiert sein. Entsprechende Maßnahmen sollten nachvollziehbar dokumentiert werden.

Sanktionen: Verstöße gegen die Transparenzpflichten können mit erheblichen Geldbußen geahndet werden. Der AI Act sieht einen Höchststrafen von bis zu 15 Mio. Euro bzw. 3 % des weltweiten Jahresumsatzes vor; für KMU gilt jeweils der niedrigere Höchstbetrag. Sanktionen müssen verhältnismäßig sein und die Umstände des Einzelfalls berücksichtigen.

Fazit: Der AI Act verbietet KI nicht, sondern schafft Regeln für einen transparenten und verantwortungsvollen Einsatz. Normale Werbetexte, E-Mails und Kursausschreibungen müssen in aller Regel nicht gekennzeichnet werden; bei realistisch wirkenden KI-Bildern, -Videos und -Audioinhalten sowie bei Chatbots können bzw. müssen Transparenzpflichten beachtet werden. Eine Schonfrist gibt es für Bestandssysteme: KI-Systeme zur Erzeugung synthetischer Inhalte, die vor dem 2. August 2026 in Verkehr gebracht wurden, müssen die Transparenzpflichten erst ab 2. Dezember 2026 erfüllen.

Erste Informations- und Anlaufstelle in Österreich ist die KI-Servicestelle der RTR (ki@rtr.at). Rechtsgrundlage: Verordnung (EU) 2024/1689 (AI Act), insbesondere Art. 4, 50 und 99, jeweils in der geltenden Fassung; zu beachten sind die Änderungen durch den Omnibus VII (KI) vom 24. Juli 2026, die allerdings die Transparenzpflichten unberührt lassen. Dieser Beitrag dient der allgemeinen Information und ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Stand: August 2026.

Termine



Aus- und Fortbildungslehrgänge des Tiroler Skilehrerverbandes

tirolerskilehrerverband.at/tiroler-skischule/ausbildungstermine



Landesversammlung 2026

Samstag, 14. November 2026, Congress Park Igls — Beginn: 09:00 Uhr



Skischulleiter-Fortbildung 2026

Freitag, 4. Dezember 2026, Kompetenzzentrum Lizum 1600



Diplomskilehrerausbildung & Ski-/Snowboardführerausbildung

snowsportaustria.at

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber

Layout und Inhalt

Haftung

Urheberrechte / Foto

Gender

Tiroler Skilehrerverband (TSLV), Präsident Richard Walter, Anichstraße 29, 6020 Innsbruck

TSLV, GF Christian Abenthung

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr. Der TSLV ist von Haftung ausgeschlossen.

TSLV

Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter (m/w/d).