

Landesabkommen für Beschäftigte im Tourismussektor

Bozen, am 29. November 2012

ABGESCHLOSSEN ZWISCHEN

dem Hoteliers- und Gastwirteverband (HGV) der Autonomen Provinz Bozen, vertreten durch den Präsidenten Walter Meister,

sowie im Beisein des Direktors Dr. Thomas Gruber

und Wilfried Albenberger, Leiter der Abteilung HGV-Personalberatung

UND

den Fachgewerkschaften

ASGB-HANDEL/GASTGEWERBE	- Alex Piras
AGB/CGIL - LHFD/FILCAMS	- Maurizio Surian
SGB/CISL - FISASCAT	- Ulrike Egger
SGK/UII - UILTUCS	- Remigio Servadio

NACH EINSICHTNAHME

- in das Landesabkommen für den Tourismussektor vom 27. August 2008
- in den gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für den Tourismussektor, unterzeichnet von Federalberghi, Fipe, Faita und Fiavet am 20. Februar 2010 mit Beteiligung von Confcommercio, im Folgenden kurz NKV für den Tourismussektor genannt
- in das Gesetz Nr. 92 vom 28. Juni 2012
- in das Gesetz Nr. 134 vom 7. August 2012
- In das gesamtstaatliche Abkommen zur Regelung der aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge im Tourismussektor vom 21. November 2012

ist für die Bediensteten im Tourismussektor in Südtirol folgendes Gebietsabkommen abgeschlossen worden:



I. Lehrlingswesen	Seite 3
II. Arbeitsverträge in Saisonbetrieben	Seite 9
III. Befristete Arbeitsverträge in Jahresbetrieben	Seite 10
IV. Abkommen über Teilzeitarbeit	Seite 12
V. Verschiedene Vereinbarungen	Seite 14
VI. Gültigkeit und Anwendungsbereich	Seite 19

I. LEHRLINGSWESEN

Landesergänzungsabkommen zum gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für Lehrlinge in Betrieben des Tourismussektors

Lehre A

NACH EINSICHTNAHME

- in das Landesergänzungsabkommen vom 27. August 2008
- in den gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010
- in das Gesetz Nr. 248 vom 4. August 2006
- in die Beschlüsse der Landesregierung Nr. 4189 vom 20. November 2006, Nr. 2579 vom 21. Juli 2008 und Nr. 1135 vom 23. Juli 2012
- in das gesetzesvertretende Dekret Nr. 167 vom 14. September 2011
- in das Landesgesetz Nr. 12 vom 4. Juli 2012
- in das Gesetz Nr. 92 vom 28. Juni 2012

wird das folgende Abkommen betreffend die **Lehre zum Erwerb einer Qualifikation und eines Berufsbildungsdiploms** abgeschlossen.

Art. 1 – Anwendungsbereich

Vorausgeschickt, dass laut Art. 53, 54 und 55 (Anwendungsbereich) des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 die Lehre zulässig ist, und vorausgeschickt, dass auch nachträglich weitere Berufsbilder auf der zweiten Ebene festgelegt werden können, bestimmen die Vertragsparteien für den Tourismussektor drei Bereiche für die Lehrlingsausbildung:

- Bereich Küche/Pâtisserie
- Bereich Service/Bar
- Bürofachkraft/Rezeption
- Bereich Wellness/Kosmetiker/in/Friseur/in

Art. 2 – Einstellung

Siehe Landesgesetz Nr. 12 vom 4. Juli 2012, Art. 8, Abs. 3.

Der Arbeitgeber muss die Standards für die Ausbildung im Betrieb mitteilen.

Art. 3 – Berufsbilder und Dauer

Für die Lehre wird für alle in Art. 1 dieses Abkommens vorgesehenen Qualifikationen und Aufgabenbereiche eine Dauer gemäß der im Landesgesetz Nr. 12/2012, Artikel 2 angeführten Liste der Lehrberufe vorgesehen.

Art. 4 – Bildungsguthaben

- a) **Abschluss des Bienniums/ des zweiten Jahres einer berufsbezogenen Ober- oder Berufsfachschule**

Für den erfolgreichen Abschluss des zweiten Jahres einer berufsbezogenen Ober- oder Berufsfachschule wird ein Bildungsguthaben von zehn Monaten anerkannt (36-10=26 Monate Lehrzeit).

- b) **Abschluss einer berufsbezogenen Oberschule oder Hotelfachschule mit Matura**
Mit Jugendlichen, welche eine berufsbezogene Oberschule oder Hotelfachschule mit Matura abgeschlossen haben, kann der Arbeitgeber einen befristeten Lehrvertrag für die Dauer von acht Monaten abschließen. Der Lehrling ist vom Besuch der Berufsschule befreit.
- c) **Abschluss einer 3-jährigen Vollzeit-Berufsfachschule (z.B. für den Bereich Küche, Service oder Verwaltung)**
Mit Jugendlichen, welche im Besitz eines Diploms nach einer dreijährigen Berufsfachschule im Bereich Küche, Service oder Verwaltung sind, kann der Arbeitgeber einen befristeten Lehrvertrag für die Dauer von acht Monaten abschließen. Der Lehrling ist vom Besuch der Berufsschule befreit.
- d) **Abschluss einer 3-jährigen Hotelfachschule**
Für den erfolgreichen Abschluss der dritten Klasse Restaurantfachkraft an der Hotelfachschule wird, im Falle einer zusätzlichen Lehre zum Koch/zur Köchin bzw. zur Servierfachkraft ein Bildungsguthaben von 24 Monaten anerkannt (36-24=12 Monate Lehrzeit).

Art. 5 – Verlängerung der Lehrzeit

Wenn die Fehlzeiten wegen Mutterschaft, Zivildienst, Arbeitsunfall und Krankheit sowie wegen nicht arbeitsbedingten Unfällen mehr als einen Kalendermonat ausmachen, verlängert sich die Lehrzeit um die entsprechende Dauer der Fehlzeiten. *Die Verlängerung muss dem Lehrling mit Angabe des neuen Ablaufs der Ausbildungszeit mitgeteilt werden.*

Art. 6 – Probezeit

Für Lehrlinge in ganzjährig geöffneten Beherbergungsbetrieben ist eine maximale Probezeit von 25 effektiven Arbeitstagen vorgesehen. In Saisonbetrieben hingegen beträgt die Probezeit 10 effektive Arbeitstage. Während der Probezeit sind beide Parteien zur Auflösung des Lehrverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt. Nach Abschluss der Probezeit wird der Lehrling definitiv eingestellt.

Art. 7 – Prozentsatz der übernommenen Lehrlinge

Die Betriebe dürfen keine Lehrlinge aufnehmen, wenn nicht mindestens 70 Prozent der Arbeitnehmer, deren Lehrvertrag in den vorangegangenen 24 Monaten ausgelaufen ist, übernommen wurden. Zu diesem Zweck werden Lehrlinge, die selbst gekündigt haben, die aus gerechtfertigtem Grund entlassen wurden und die Zahl derer, die am Ende des Lehrverhältnisses das Angebot eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses abgelehnt haben, sowie die Zahl der Lehrverhältnisse, die im Laufe oder am Ende der Probezeit aufgelöst wurden, nicht berücksichtigt. Die in diesem Absatz vorgesehene Beschränkung gelangt nicht zur Anwendung, wenn im vorhergehenden Zweijahreszeitraum nur ein Lehrvertrag ausgelaufen ist.

Art. 8 – Behandlung bei Krankheit, Schwangerschaft, Kindespflege und Unfall

- a) **Krankheit/Unfall**
Im Krankheitsfall bzw. bei Unfall wird dem Lehrling folgende Behandlung gewährt:
vom 1. bis zum 180. Tag = 100 Prozent der Entlohnung
- b) **Schwangerschaft und Kindespflege**
Bezüglich Schwangerschaft und Kindespflege wird auf das Gesetz Nr. 53 vom 8. März 2000, das gesetzesvertretende Dekret Nr. 115 vom 23. April 2003 und das gesetzesvertretende Dekret Nr. 151 vom 26. März 2001 verwiesen.

Wirtschaftliche Behandlung während der obligatorischen Mutterschaft (siehe Kapitel IV., Punkt 5).

Art. 9 - Rückerstattung des Schul- und Krankengeldes an den Arbeitgeber

Nach Einsichtnahme in die Art. 3 und 4, Kapitel I. des Landesabkommens über das Lehrlingswesen vom 16. Juni 1992, wird ab 1. Jänner 1994 das Schul- und Krankengeld wie bisher vom Arbeitgeber ausbezahlt und von der Südtiroler Tourismuskasse (STK) rückvergütet. Das Schulgeld wird ab September 2007 zu 55 Prozent und das Krankengeld (nur die Ergänzungszahlung zu Lasten des Arbeitgebers) zu 100 Prozent rückerstattet. Damit der Arbeitgeber diese Kosten rückerstattet bekommt, muss ein entsprechender Antrag an die Südtiroler Tourismuskasse (STK) gestellt werden.

Der Verwaltungsrat der Südtiroler Tourismuskasse kann den Prozentsatz für die Rückvergütung des Schulgeldes durch eigenen Beschluss erhöhen.

Voraussetzungen für die Rückerstattung des Schul- und Krankengeldes

1. Der Arbeitgeber muss die Einzahlungen gemäß Art. 4 und Art. 5 des Statutes der Südtiroler Tourismuskasse (STK) vornehmen.
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Antrag die vom Lehrling unterschriebenen Lohnstreifen beizulegen. Das Schulgeld muss auf dem Lohnstreifen unter der Bezeichnung „Entgelt Berufsschule“ und das Krankengeld unter „Ergänzung Krankengeld Lehrling“ mit dem entsprechenden Betrag ausgewiesen werden.
3. Dem Antrag muss weiters der Vordruck Uniemens (Ausdruck der telematischen Übermittlung) der letzten drei NISF/INPS-Einzahlungen samt Einzahlungsschein Mod. F24 beigelegt werden.
4. Verjährungsfrist der Ansuchen: Der Antrag auf Rückerstattung muss innerhalb 31. März des darauf folgenden Jahres eingereicht werden.

Die Südtiroler Tourismuskasse (STK) behält sich das Recht vor, bei Fehlen der oben genannten Voraussetzungen den Antrag abzuweisen.

Art. 10 – Lehre in Saisonbetrieben

Wenn ein Betrieb die Tätigkeit im Laufe des Jahres für 70 Tage durchgehend bzw. 120 Tage nicht zusammenhängend unterbricht, so kann ein befristeter Lehrvertrag für die Dauer der Saison abgeschlossen werden (D.P.R. Nr. 1525, Art. 48 vom 7. Oktober 1963, D.P.R. Nr. 378 vom 11. Juli 1995, gesetzesvertretendes Dekret Nr. 368 vom 6. September 2001, Gesetzesdekret Nr. 112 vom 25. Juni 2008 und Landesgesetz Nr. 12, Art. 11 vom 4. Juli 2012 sowie NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010).

In Saisonbetrieben bleibt der Lehrling für die gesamte Öffnungszeit des Betriebes im Dienst, ausgenommen bei Kündigung durch den Lehrling selbst, bei Entlassung aus schwerwiegendem Anlass oder aus gerechtfertigtem Grund.

Für Lehrlinge, die in Saisonbetrieben angestellt werden, wird die Lehrzeit zum Ausgleich für die Unterbrechungen um 1/6 verkürzt (Beispiel: Für je fünf Monate effektive Lehrzeit wird ein zusätzlicher Monat anerkannt). Die Teilnahme an Kursen mit Blockunterricht muss voll und ganz als gearbeitete Zeit betrachtet werden.

Den in Saisonbetrieben beschäftigten Lehrlingen werden die Unterrichtsstunden bei Beendigung des Dienstverhältnisses anteilmäßig zur effektiven Beschäftigungszeit ausbezahlt.

Deren Anteil wird auf 18,50 Prozent (Prozentsatz für zehn Wochen Berufsschule) der vertraglichen Entlohnung (Berechnungsbasis: Monatslohn, 13. und 14. Monatslohn, bezahlte Freistellungen und Urlaub) festgelegt.

Die Betriebe müssen sich darum kümmern, dass die Blockkurse während der Lehrzeit auch außerhalb der Saison besucht werden und dass diese während ihrer Abwicklung ordnungsgemäß vergütet werden.

Die als Lehrling bei mehreren Arbeitgebern geleisteten Dienstzeiten werden bezüglich der Dauer der Lehrzeit zusammengezählt.

Es dürfen keine Abzüge an erworbenen Anteilen des 13. und 14. Monatslohnes sowie desurlaubes vorgenommen werden.

Art. 11 - Wirtschaftliche Behandlung

Für die gesamte Dauer der Lehre wird der/die Jugendliche zwei Stufen unter der für den jeweiligen Lehrberuf vorgesehenen Kategorie eingestuft.

Angesichts der in Südtirol vorgesehenen höheren Gesamtzahl der Unterrichtsstunden während der dreijährigen Lehrzeit (1080-360=720 Mehrstunden) wird die Gesamtentlohnung um die entsprechenden Mehrkosten vermindert.

Weiters wird die Anwendung einer prozentuell gestaffelten Entlohnung vereinbart, wobei die Entlohnung jeweils auf der Basis der Vergütung der Zieleinstufung berechnet wird. Insgesamt entspricht die Entlohnung während der dreijährigen Lehrzeit jener Vergütung, auf die der Lehrling, nach Abzug der höheren Gesamtzahl der Unterrichtsstunden, bei einer Einstufung zwei Ebenen unter der für ihn vorgesehenen Kategorie Anspruch gehabt hätte.

Für alle Lehrlinge mit erstem Arbeitsverhältnis gelten ab **01.12.2012** die folgenden Prozentsätze für die Entlohnung:

1. Lehrjahr: 55,00 %
2. Lehrjahr: 80,00 %
3. Lehrjahr: 90,00 %

Jugendliche, die nach Abschluss des dritten Jahres der Vollzeit-Berufsqualifizierung zum Koch/zur Köchin, zur Servierfachkraft oder zur Bürofachkraft/Rezeption eine Lehre von acht bzw. zwölf Monaten absolvieren, wie in Punkt c) des obigen Artikels 4 vorgesehen, erhalten 90 Prozent der Entlohnung der Zieleinstufung.

- Die Anzahl der Unterrichtsstunden muss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der effektiven Vertragsdauer ins Verhältnis gesetzt werden. Etwaige Arbeitsstunden (Schulstunden), die gemessen an der vorgesehenen Zahl effektiv zu viel oder zu wenig geleistet wurden, werden ausbezahlt oder zusammen mit der Abfertigung einbehalten.
- Wenn die Berufsschulbildung über die für die Lehre vorgesehene Dauer hinaus fortgesetzt wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, unbezahlte Freistellungen für den Besuch der Berufsschule zu gewähren.
- Falls der Besuch der Berufsschule über die Dauer der Lehre hinaus auf den verspäteten Beginn der Lehre zurückzuführen ist, werden die versäumten Stunden, bezogen auf das zum betreffenden Zeitpunkt laufende Schulprogramm, mit der letzten Lehrlingsentlohnung ausbezahlt.

- Wenn wegen Nichtversetzung ein Schuljahr wiederholt werden muss, hat der Lehrling Anspruch auf unbezahlte Freistellungen. Dieselbe unbezahlte Freistellung wird bei Wiederholung der Prüfung gewährt.

Die Entlohnung entwickelt sich innerhalb der jeweiligen Branche gemäß den vorgesehenen Lehrzeiten auch bei einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses von bis zu einem Jahr weiter.

Art. 12 – Individuelle Entlassung

Die Unternehmen verpflichten sich, dafür zu sorgen, dass die Lehrlinge ihre Lehrzeit abschließen, sofern nicht das Arbeitsverhältnis aus wichtigem oder gerechtfertigtem Grund aufgelöst wird. Bei einer nicht gerechtfertigten Entlassung zahlt der Betrieb eine Entschädigung in Höhe des Betrags, der im gesetzesvertretenden Dekret Nr. 167 vom 14. September 2011 vorgesehen ist.

Art. 13 - Übergangsbestimmung

Für Lehrlinge, die vor der Unterzeichnung dieses Abkommens (29.11.2012) eingestellt wurden, gelten weiterhin die Bestimmungen des Landesergänzungsabkommens für den Tourismussektor vom 27.08.2008.

1. Lehrjahr: 60,00 %
2. Lehrjahr: 86,50 %
3. Lehrjahr: 90,00 %

Art. 14 – Kündigungsfrist

- a) Der Lehrling kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 15 Kalendertagen vom Vertrag zurücktreten.
- b) Am Ende der Ausbildungszeit (Gesamtvertragsdauer) können die Vertragsparteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 15 Kalendertagen vom Vertrag zurücktreten.
Während der Kündigungsfrist gilt weiterhin die Regelung für das Lehrverhältnis.

ABKOMMEN ÜBER DIE HÖHERE LEHRE

Lehre B

Für die höhere (berufsbildende) Lehre wird auf das am 17. April 2012 auf gesamtstaatlicher Ebene abgeschlossene Abkommen Bezug genommen

II.

Arbeitsverträge in Saisonbetrieben

Art. 15 – Saisonbetriebe

Bezugnehmend auf das D.P.R. Nr. 1525 vom 7. Oktober 1963, Punkt 48, das D.P.R. Nr. 378 vom 11. Juli 1995 und das gesetzesvertretende Dekret Nr. 368 vom 6. September 2001 sind Betriebe, die eine durchgehende Schließung von 70 Tagen im Kalenderjahr oder 120 Tagen nicht zusammenhängend haben, als Saisonbetriebe einzustufen.*

Zur Überprüfung des Beschäftigungsstandes und der Anzahl der abgeschlossenen Saison- bzw. Zeitverträge wird das Zahlenmaterial (Datenbank) vom Amt für Arbeitsmarkt der Provinz Bozen verwendet.

**Es wird auf das Gesetz Nr. 247 vom 24. Dezember 2006, das Gesetzesdekret Nr. 112 vom 25. Juni 2008, die gemeinsame Erklärung vom 12. Juni 2008, das Gesetz Nr. 92 vom 28. Juni 2012, das Gesetz Nr. 134 vom 7. August 2012 und das Abkommen vom 21. November 2012 verwiesen.*

NACH EINSICHTNAHME

- in den NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 wird den Arbeitnehmern von Beherbergungs- und Nichtbeherbergungsbetrieben in Südtirol ein Saisonzuschlag gewährt.

Art. 16 – Anrecht

Anrecht auf den Saisonzuschlag gemäß Art. 18 haben alle Arbeitnehmer, die Saisonarbeit leisten bzw. einen befristeten Vertrag bis zu 10 Monaten abgeschlossen haben. Als Saisonarbeit gelten Arbeitsverhältnisse, deren Dauer im Kalenderjahr nicht mehr als zehn Monate beträgt.

Art. 17 – Saisonale Arbeitsverhältnisse

Nach Einsichtnahme in den Art. 78 und folgende des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 können befristete/saisonale Arbeitsverträge ohne Enddatum der Saison abgeschlossen und in diesem Fall vom Arbeitgeber jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 15 Kalendertagen zum vorgesehenen Saisonende bzw. durch Ersatzzahlung für die Kündigungsfrist von 15 Tagen aufgelöst werden. Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 15 Tagen kündigen.

Auf dem individuellen befristeten Arbeitsvertrag muss angegeben werden, ob es sich um eine Saison- oder Jahresstelle handelt.

Art. 18 - Berechnung und Prozentsatz

Der Saisonzuschlag ist Teil des effektiven Monatslohnes und wird auf Grundlohn, Kontingenz und auf das provinziale Element berechnet. Er ist folglich auf alle vertraglichen Einrichtungen (13. und 14. Monatslohn, Urlaub, Überstunden usw.) wirksam.

Die Höhe des Saisonzuschlags wird mit acht Prozent festgelegt.

Die Zahlung des obigen Zuschlags, soweit er dem Arbeitnehmer zusteht, kompensiert auch den Betrag für das vom Arbeitnehmer im Rahmen mehrerer Saisonverträge angereifte Dienstalter.

Art. 19 - Abfertigung

Den Arbeitnehmern in Saisonbetrieben werden alle angereiften Lohnelemente, inklusive der Abfertigung, mit dem letzten Lohnstreifen ausbezahlt.

III.

Befristete Arbeitsverträge in Jahresbetrieben

Art. 20 – Befristete Verträge in ganzjährig geöffneten Betrieben

Unter Bezugnahme auf Art. 253 des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010, das Gesetz Nr. 92 vom 28. Juni 2012 und das Gesetz Nr. 134 vom 7. August 2012 sowie die daraufhin mit entsprechenden Ministerialdekreten vorgenommenen Auslegungen und das Abkommen vom 21. November 2012 wird Folgendes präzisiert:

- a) *Angesichts der Besonderheit des Tourismussektors in Südtirol können in ganzjährig geöffneten Betrieben bei entsprechendem Beschäftigungsbedarf im Zusammenhang mit Arbeitsspitzen in bestimmten Zeiten des Jahres, wie:*
Religiöse und zivile, nationale und ausländische Feiertage
Zeiten, in denen Veranstaltungen stattfinden
Zeiten, in denen Werbe- bzw. Verkaufsiniciativen durchgeführt werden
Zeiten mit saisonalen bzw. zyklischen Arbeitsspitzen in ganzjährig geöffneten Betrieben
befristete Arbeitsverträge auch mit einer Dauer von über zehn Monaten abgeschlossen werden.
In den oben genannten Fällen haben die Arbeitnehmer mit befristetem Vertrag Anspruch auf den in Art. 18 vorgesehenen Zuschlag in Höhe von acht Prozent. Im Falle der Umwandlung des Arbeitsvertrages in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wird der Saisonzuschlag in einen „absorbierbaren individuellen Übertarif“ umgewandelt.
- b) Nach Einsichtnahme in Art. 5, Abs. 4-bis des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368 vom 6. September 2001, in die mit Art. 21 des Gesetzesdekrets Nr. 112 vom 25. Juni 2008 eingeführten Änderungen und die gemeinsame Erklärung vom 12. Juni 2008 wird vereinbart, dass in Abweichung von Art. 5, Abs. 4-bis, erster Satz des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368 vom 6. September 2001 und aufgrund der mit Gesetz Nr. 247 vom 24. Dezember 2007 vorgenommenen Änderungen und des Abkommens vom 21. November 2012 in Südtirol befristete Arbeitsverträge mit einer maximalen Dauer von 12 Monaten abgeschlossen werden können.
- c) Nach Einsichtnahme in Art. 5, Abs. 4-quater des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368 vom 6. September 2001, der durch Art. 21 des Gesetzesdekrets Nr. 112 vom 25. Juni 2008 geändert wurde, hat ein Arbeitnehmer, der mit einem oder mehreren befristeten Verträgen über sechs Monate im selben Betrieb beschäftigt war, Anspruch auf ein Vorrangsrecht, wenn der Arbeitgeber zu einem späteren Zeitpunkt Arbeitnehmer mit unbefristetem Vertrag einstellt.

Unverändert bestehen bleibt das in Art. 5, Abs. 4-quinquies des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368 vom 6. September 2001 vorgesehene Vorrangsrecht, das nach den in Art. 81 des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 vorgesehenen Bestimmungen in Anspruch genommen werden muss.

- d) Nach Einsichtnahme in Art. 79, Abs. 2 des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 und angesichts der Besonderheit des Tourismussektors in Südtirol kann in den oben genannten Fällen das für befristete Verträge zulässige Ausmaß von bis zu maximal 60 Prozent überschritten werden.
- e) Die Meldung der befristeten Verträge an die Südtiroler Tourismuskasse, die laut Art. 85 des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 vorgeschrieben ist, entfällt, da in der Autonomen Provinz Bozen Arbeitsverhältnisse mit Angabe des Vertragstyps an das Amt für Arbeit der Landesverwaltung gemeldet werden müssen, bei dem eine eigene Datenbank eingerichtet ist.
- f) Das gesamtstaatliche Abkommen vom 21. November 2012 legt fest, dass der zeitliche Abstand zwischen zwei befristeten Arbeitsverträgen 20 Tage für alle Verträge mit einer Laufzeit von unter 6 Monaten und 30 Tagen für alle Verträge mit einer Laufzeit von über 6 Monaten betragen muss.
- g) *In Bezugnahme auf die Besonderheit des Tourismussektors und in Anwendung des Verweises auf die Kollektivvertragsverhandlungen auf gesamtstaatlicher /territorialer Ebene laut Art. 5, Abs. 4-ter des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368/2001, wie durch Art. 1, Abs. 40 des Gesetzes Nr. 247 vom 24. Dezember 2007 geändert, gilt die Regelung der aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge gemäß Absatz 4-bis des vorgenannten Art. 5 und Art. 87 des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 nicht für Arbeitsverträge, die auf den saisonalen Bedarf im weiteren Sinne zurückzuführen sind; dazu zählen zum Beispiel die befristeten Verträge, die gemäß Art. 82 und Art. 83 des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 abgeschlossen werden, für die das in Art. 86 des NKV vom 20. Februar 2010 vorgesehene Vorrangsrecht bestätigt wird, sowie die Fälle, in denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Möglichkeit einräumt, das Vorrangsrecht bei der Wiedereinstellung auszuüben, auch wenn diese Möglichkeit in den gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen nicht vorgesehen ist, und ihm die gleiche wirtschaftliche Behandlung wie im vorhergehenden Arbeitsverhältnis gewährt.*

Art. 21 - Vorzeitige Auflösung des befristeten Arbeitsvertrages

- a) Vorzeitige Auflösung des befristeten Vertrages durch den Arbeitgeber
Falls der Arbeitnehmer ohne gerechtfertigten Grund oder wegen Schließung des Betriebes aus Verschulden des Arbeitgebers oder aus diesem anlastbaren Gründen entlassen wird, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Entschädigung in Höhe der vollen Entlohnung (Lohn, 13. und 14. Monatslohn sowie Urlaub und Abfertigung usw.), die ihm vom Tag der Entlassung bis zum Ende der Vertragsdauer zugestanden hätte.
- b) Vorzeitige Auflösung des befristeten Vertrages durch den Arbeitnehmer
Wird der befristete Arbeitsvertrag vorzeitig von Seiten des Arbeitnehmers ohne gerechtfertigten Grund aufgelöst bzw. wird ein ungerechtfertigtes Fernbleiben vor Vertragsende festgestellt, so hat der Arbeitgeber das Recht, eine Entschädigung in Höhe der dem Arbeitnehmer zustehenden vollen Entlohnung (Lohn, 13. und 14. Monatslohn sowie Urlaub und Abfertigung usw.) einzubehalten.
- c) Kündigung durch den Arbeitnehmer während der Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrages

Der Arbeitnehmer kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens 25 (fünfundzwanzig) Kalendertagen vom Vertrag zurücktreten. Wenn der Arbeitnehmer nicht während der gesamten Dauer der Kündigungsfrist arbeitet, hat der Arbeitgeber das Recht, eine Entschädigung wie im obigen Punkt b) vorgesehen, einzubehalten.

IV. ABKOMMEN ÜBER TEILZEITARBEIT

NACH EINSICHTNAHME

- in Art. 5, Abs. 4 des Gesetzes Nr. 863 vom 19. Dezember 1984 und in die gesetzvertretenden Dekrete Nr. 61/2000, Art. 1, Abs. 1, Buchstabe e), Nr. 100/2001 und Nr. 276 vom 10. September 2003, Art. 46 sowie in das Gesetzesdekret Nr. 112 vom 25. Juni 2008, mit denen die Leistung von Zusatzarbeit seitens der Arbeitnehmer mit Teilzeitvertrag für zulässig erklärt wird;
- in die Artikel 68, 69 und 70 des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010, die die Möglichkeit der Leistung von Zusatzarbeit seitens der Arbeitnehmer mit Teilzeitvertrag vorsehen;
- und aufgrund der Bedürfnisse der Unternehmen und der Arbeitnehmer, ein Instrument zur flexiblen Handhabung von Teilzeitverträgen bei gleichzeitiger Gewährleistung ihrer ordnungsgemäßen Anwendung zur Verfügung zu haben;

wird Folgendes vereinbart:

Art. 22 – Zusatzarbeit

Das gesetzvertretende Dekret Nr. 276 vom 10. September 2003 sowie der NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 sehen die Möglichkeit von Zusatzarbeit auf freiwilliger Basis vor. Diesbezüglich gilt folgende Regelung:

Im Bedarfsfall können Zusatzstunden bis zu einem Ausmaß von 50 Prozent der im individuellen Arbeitsvertrag vorgesehenen monatlichen Arbeitszeit und allenfalls bis zur Erreichung der 40 Wochenstunden geleistet werden.

Zusatzarbeit/Mehrarbeit kann geleistet werden bei:

- a) längerer Abwesenheit in Folge von Krankheit/Unfall (über ein Monat)
- b) Urlaub
- c) Schwierigkeiten bei der Personalsuche
- d) Banketten und anderen Ereignissen mit Ausnahmecharakter
- e) saisonbedingter Mehrarbeit

Als Berechnungsgrundlage gilt die individuelle jährliche Arbeitszeit. Die Zusatzarbeit muss vom Arbeitgeber beantragt und genehmigt werden.

Diese Regelung kann bei horizontaler, vertikaler und auch bei gemischter Teilzeitform angewendet werden.

Art. 23 - Vertragsänderung

Bei einem Wechsel von einem Vollzeit- zu einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis bzw. umgekehrt, wird den bestehenden Arbeitskräften gegenüber etwaigen Neueinstellungen der Vorrang gegeben. Der Arbeitgeber muss daher das gesamte Personal über die oben genannten Neueinstellungen unter Angabe der Vertragsart und der vorgesehenen Arbeitszeit informieren.

Die Arbeitnehmer müssen innerhalb von sieben Kalendertagen ihr Interesse dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen, der dies bei seinen Bewertungen berücksichtigen wird.

Art. 24 – Elastische und flexible Klauseln

Die Parteien vereinbaren, dass bei der Einstellung elastische und flexible Klauseln in den individuellen Arbeitsvertrag eingeführt werden können, wie sie in den geltenden Bestimmungen vorgesehen sind. Bei der Einführung dieser Klauseln sind die Gründe anzugeben, die deren Anwendung rechtfertigen.

Wie im gesetzvertretenden Dekret Nr. 61/2000, Art. 1, Abs. 1, Buchstabe e), im gesetzvertretenden Dekret Nr. 100/2001, im Gesetz Nr. 30 vom 14. Februar 2003, im gesetzvertretenden Dekret Nr. 276 vom 10. September 2003, Art. 46 und im Gesetzesdekret Nr. 112 vom 25. Juni 2008 vorgesehen.

Die Arbeitsstunden, die infolge der Anwendung dieser Klauseln geleistet wurden, werden mit einem Aufschlag von 15 Prozent des Stundenlohns vergütet.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, mit einer Vorankündigung von 30 Tagen von den elastischen und flexiblen Klauseln zurückzutreten.

Die Anwendung der Klauseln muss 48 Stunden im Voraus beantragt werden.

Art. 25 - Zuschlag bei Mehrarbeit

Die Entlohnung bei Mehrarbeit entspricht den Bestimmungen des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010.

Der Pauschalzuschlag beträgt 39 Prozent. Als Mehrarbeit werden jene Arbeitsstunden betrachtet, die über die individuelle wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen.

Der oben genannte Zuschlag für die Mehrstunden beinhaltet die Anteile für 13. und 14. Monatslohn sowie für Urlaub, Freistellungen und Feiertage.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können jeweils im Voraus schriftlich vereinbaren, dass die geleistete Mehrarbeit durch eine entsprechende Anzahl von Freistellungen vergütet wird, welche innerhalb von 3 (drei) bzw. maximal 6 (sechs) Monaten nach Erbringung der Leistung in Anspruch genommen werden müssen, wobei der Zuschlag von 39 Prozent in dem Monat bezahlt werden muss, in dem die Leistung erbracht wurde.

V. - VERSCHIEDENE VEREINBARUNGEN

Art. 26 – Landeszulage – Provinziales Element

Ab 1. Jänner 2013 beträgt die monatliche Landeszulage 50,00 €.

Diese Landeszulage wird unter der Bezeichnung „PROVINZIALES ELEMENT - ELEMENTO PROVINCIALE“ auf dem Lohnstreifen angeführt.

Art. 27 - Krankheit

Im Falle von Krankheit oder Unfall muss der Arbeitsplatz für insgesamt 300 Tage erhalten bleiben, davon die letzten 120 Tage ohne Lohnfortzahlung. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, mit einer Vorankündigung von mindestens 10 Tagen vor Ablauf der 180 Tage im Kalenderjahr den Arbeitnehmer davon schriftlich in Kenntnis zu setzen. Um das Anrecht auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes für zusätzliche 120 Tage geltend zu machen, muss der Arbeitnehmer einen schriftlichen Antrag stellen.

a) Wirtschaftliche Behandlung bei Krankheit

Der Artikel 228 des Nationalen Kollektivvertrages für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 wird wie folgt abgeändert:

Während der Krankheit steht dem Arbeitnehmer vom 1. bis zum 180. Tag eine Ergänzung auf 100 Prozent der Entlohnung zu, auf welche der Arbeitnehmer bei normaler Arbeitsleistung Anrecht hätte. Für Zeit- bzw. Saisonverträge kommen die in den verschiedenen Bereichen vorgesehenen Bestimmungen und die entsprechende Regelung des NISF/INPS zur Anwendung.

Zu Lasten des Betriebes:

vom 1. bis zum 3. Tag = 100 Prozent der Entlohnung
vom 4. bis zum 180. Tag = Ergänzung auf 100 Prozent der Entlohnung

Zu Lasten des NISF/INPS:

vom 4. bis zum 20. Tag = 50 Prozent Krankengeld (bei Krankenhausaufenthalt
Auszahlung von 2/5 von 50 Prozent)
vom 21. bis zum 180. Tag = 66 Prozent Krankengeld (bei Krankenhausaufenthalt
Auszahlung von 2/5 von 66 Prozent)

Hat der Arbeitnehmer Familienangehörige zu seinen Lasten, so wird bei einem Krankenhausaufenthalt nicht das Krankengeld im Ausmaß von 2/5 bezahlt, sondern normal, d.h. im Ausmaß von 50 Prozent oder 66 Prozent (als wäre er nicht im Krankenhaus).

b) Krankheit in Nichtbeherbergungsbetrieben

Der Artikel 322 des Nationalen Kollektivvertrages für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 wird wie folgt abgeändert:

Während der Krankheit steht dem Arbeitnehmer vom 1. bis zum 180. Tag eine Ergänzung auf 100 Prozent der Entlohnung zu, auf welche der Arbeitnehmer bei normaler Arbeitsleistung Anrecht hätte. Für Zeit- bzw. Saisonverträge kommen die in den verschiedenen Bereichen vorgesehenen Bestimmungen und die entsprechende Regelung des NISF/INPS zur Anwendung.

Zu Lasten des Betriebes:

vom 1. bis zum 3. Tag = 100 Prozent der Entlohnung
vom 4. bis zum 180. Tag = Ergänzung auf 100 Prozent der Entlohnung

Zu Lasten des NISF/INPS:

vom 4. bis zum 180. Tag = 80 Prozent Krankengeld (bei Krankenhausaufenthalt
Auszahlung von 2/5 von 80 Prozent)

Hat der Arbeitnehmer Familienangehörige zu seinen Lasten, so wird bei einem Krankenhausaufenthalt nicht das Krankengeld im Ausmaß von 2/5 bezahlt, sondern normal, d.h. im Ausmaß von 80 Prozent (als wäre er nicht im Krankenhaus).

Art. 28 - Arbeitsunfall in Beherbergungs- und Nichtbeherbergungsbetrieben

Während der Abwesenheit wegen Arbeitsunfall steht dem Arbeitnehmer vom 1. bis zum 180. Tag eine Ergänzung auf 100 Prozent der Entlohnung zu, auf welche der Arbeitnehmer bei normaler Arbeitsleistung Anrecht hätte.

Der Arbeitgeber ist laut NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 verpflichtet, dem Arbeitnehmer monatlich die Entlohnung auszuzahlen, die ihm aufgrund des individuellen Arbeitsvertrages zusteht. Der Ausgleich (Saldo) des Unfallgeldes erfolgt bei Vorlage der vollständigen Unterlagen.

Zu Lasten des Betriebes:

vom 1. bis zum 4. Tag = 100 Prozent der Entlohnung
vom 5. bis zum 180. Tag = Ergänzung auf 100 Prozent der Entlohnung

Zu Lasten des I.N.A.I.L.:

vom 5. bis zum 90. Tag = 60 Prozent (Feiertage inklusive)
ab dem 91. Tag = 75 Prozent (Feiertage inklusive)

Der Arbeitsunfall muss im Gegensatz zur Krankheit immer mit einer Gesundheitsmeldung abgeschlossen werden. Das I.N.A.I.L. zahlt das Unfallgeld erst dann aus, wenn die Gesundheitsmeldung vorliegt.

Art. 29 - Abfertigung bei Krankheit, Arbeitsunfall, Mutterschaft und Elternurlaub

Während der Abwesenheit wegen Krankheit, Arbeitsunfall und Mutterschaft steht dem/der Arbeitnehmer/in die volle Abfertigung zu.

Art. 30 - 13. und 14. Monatslohn sowie Urlaub und Freistunden bei Krankheit, Arbeitsunfall und obligatorischer Mutterschaft in Beherbergungs- und Nichtbeherbergungsbetrieben

Der 13. Monatslohn sowie der Urlaub und die Freistunden stehen dem Arbeitnehmer bei Krankheit, Arbeitsunfall und obligatorischer Mutterschaft in voller Höhe (zu 100 Prozent) zu.

Der 14. Monatslohn sowie der Urlaub und die Freistunden stehen dem Arbeitnehmer bei Krankheit und Arbeitsunfall in voller Höhe (zu 100 Prozent) zu.

Der 14. Monatslohn wird hingegen bei obligatorischer Mutterschaft zu 80 Prozent zu Lasten des NISF/INPS berechnet.

Wirtschaftliche Behandlung während der obligatorischen Mutterschaft

Laut NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 steht der Arbeitnehmerin folgende Entlohnung zu:

100 Prozent der normalen Entlohnung – davon 80 Prozent zu Lasten des NISF/INPS
100 Prozent des 13. Monatslohnes – davon 80 Prozent zu Lasten des NISF/INPS
80 Prozent des 14. Monatslohnes – davon 80 Prozent zu Lasten des NISF/INPS

100 Prozent des Urlaubes und der Freistunden zu Lasten des Arbeitgebers
100 Prozent der Abfertigung zu Lasten des Arbeitgebers

Art. 31 - Auszahlung des 13. und 14. Monatslohnes

Ab 1. Jänner 2013:

Unter Berücksichtigung der besonderen Merkmale des Arbeitsmarktes im Tourismussektor und vor allem der Praktiken, welche die Saison- bzw. Zeitarbeit kennzeichnen, sowie der ergänzenden Kollektivvertragsverhandlungen auf territorialer Ebene gemäß Art. 13 und Art. 16 des NKV vom 20. Februar 2010 wird Folgendes vereinbart: Ab 01.01.2013 ist die monatliche Auszahlung der folgenden Lohnelemente möglich: 13. und 14. Monatslohn ausschließlich Abfertigung, Urlaub und Freistunden.

Die Wahl dieser Auszahlungsform muss schriftlich vereinbart werden.

Art. 32 - Regelung Ortsfeiertag

Als Ortsfeiertag wird laut NKV für den Tourismussektor auf Landesebene einheitlich der Pfingstmontag anerkannt und gemäß den Bestimmungen des Art. 117 des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 entlohnt.

Art. 33 - Regelung Frühstück und Essenspausen

In Durchführung der einschlägigen Bestimmungen des NKV für den Tourismussektor bezüglich der Essenszeiten wird Folgendes vereinbart:

Für Mittag- und Abendessen sind jeweils 30 Minuten vorgesehen, die nicht als Arbeitszeit zählen, vorausgesetzt, dass die Pause ungestört genutzt werden kann.

Gleichfalls werden für das Frühstück 15 Minuten von der effektiven Arbeitszeit in Abzug gebracht, wenn das Frühstück nach Beginn der Arbeitszeit eingenommen wird.

Voraussetzung für den Abzug ist, dass keine Anwesenheit verlangt wird (Präsenzdienst) und dass die Essenspausen in festgelegten Zeiten erfolgen.

Art. 34 – Arbeitszeit

- a) Die täglichen Arbeitszeiten sind laut NKV individuell mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.
- b) In vorheriger Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Arbeitszeiten mit weniger oder mehr als 40 Wochenstunden in der Vor- bzw. Hauptsaison vereinbart werden. Dabei müssen die Richtlinien des Art. 95 des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 eingehalten werden. Der Ausgleich der Mehrarbeit bzw. Fehlstunden kann innerhalb von drei Monaten (ohne Überstundenaufschlag) erfolgen.

Art. 35 - Überstunden in Beherbergungs- und Nichtbeherbergungsbetrieben

- a) Überstunden können im Ausmaß laut Art. 111 und Art. 310 des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 angefordert werden.
- b) Die geleisteten Überstunden werden im einheitlichen Arbeitsbuch (*libro unico del lavoro, LUL*) eingetragen und auf dem Lohnstreifen des laufenden Monats bzw. bei zeitlicher Verschiebung auf dem Lohnstreifen des darauf folgenden Monats ausbezahlt.

Den beiden Parteien steht es frei, als Ersatz für die Überstundenzahlung einen entsprechenden Zeitausgleich mit demselben Tagessatz innerhalb von 3 (drei) bzw. maximal 6 (sechs) Monaten zu vereinbaren.

Art. 36 - Südtiroler Tourismuskasse (Cassa Turistica Alto Adige)

Die Einzahlungen an die Südtiroler Tourismuskasse (Cassa Turistica Alto Adige) werden unter dem Kodex „W190“ auf dem Formblatt UniEmens durchgeführt.

Art. 37 - Einstufung des Personals/Beherbergungsbetriebe

In Art. 201 des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 werden folgende Qualifizierungen, die der 4. Lohngruppe entsprechen, hinzugefügt:

- Animateur/in
- Diätassistent/in
- Kinderbetreuer/in

Qualifizierte Arbeitnehmer/innen mit entsprechender Berufsausbildung (3-jähriger Fachlehrgang) im Beauty-Wellness-Bereich werden in die 4. Lohngruppe eingestuft.

Art. 38 - Laborfonds/Saisonbetriebe

Arbeitnehmer in Saisonbetrieben, die vom selben Arbeitgeber wieder eingestellt werden, müssen keinen neuen Antrag an den Laborfonds stellen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die entsprechende Mitteilung über die Wiederaufnahme der Arbeit vorzunehmen.

Art. 39 - Ruhetag

Im Sinne und in Anwendung des Art. 9, Abs. 2, Buchstabe d) des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 66 vom 8. April 2003, des Art. 41, Abs. 5 des Gesetzesdekrets Nr. 112 vom 25. Juni 2008 sowie des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 darf der Ruhetag in Abständen von mehr als einer Woche gewährt werden, vorausgesetzt die Dauer des Ruhetages entspricht 24 Stunden pro sechs Arbeitstagen, berechnet auf einen Zeitraum von 14 Tagen.

Art. 40 - Ärztliche Visite bei Nachtarbeit

In den Betrieben, in denen dieses Landesergänzungsabkommen Anwendung findet, wird die Nachtarbeit folgendermaßen geregelt:

Die ärztliche Visite bei Nachtarbeit ist nur dann erforderlich, wenn die Arbeitszeit mehr als 3 Stunden (berechnet ab 24.00 Uhr) andauert, und dies an mindestens 80 Tagen im Jahr (siehe Gesetzesdekret Nr. 112 vom 25. Juni 2008).

Art. 41 - Arbeit auf Abruf/Aushilfen

Den Arbeitnehmern auf Abruf bzw. Aushilfen wird die zustehende Entlohnung gemäß Art. 148 des NKV für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 ausbezahlt. Das heißt, dass im jeweiligen Stundenlohn die Anteile für 13. und 14. Monatslohn, Urlaub, Freistunden und Abfertigung enthalten sind.

Art. 42 – Schlichtungskommission für Streitfälle

Bis spätestens 30. Juni 2013 wird eine Schlichtungskommission eingerichtet, die mit der Lösung von Arbeitsstreitigkeiten betraut wird.

Art. 43 – Ausbildung im Wellness-Bereich

Die Vertragsparteien vereinbaren, in enger Zusammenarbeit mit der Landesabteilung für Aus- und Weiterbildung die verschiedenen Aufgaben in den Wellness-Bereichen genau festzulegen und eine qualifizierte Ausbildung zu gewährleisten.

Art. 44 – Audiovisuelle Anlagen

Zum Schutz des Betriebseigentums und für die Sicherheit der Beschäftigten wird vereinbart, dass an allen Zugängen zum Betrieb nach Anbringung eines entsprechenden Hinweises und unter Einhaltung der Bestimmungen des Art. 4 des Gesetzes Nr. 300/1970 audiovisuelle Anlagen installiert werden können.

VI. ANWENDUNGSBEREICH, GÜLTIGKEIT UND BEGINN

Das vorliegende Landesabkommen gilt für alle Beschäftigten in Betrieben des Tourismussektors in Südtirol, welche den Nationalen Kollektivvertrag für den Tourismussektor vom 20. Februar 2010 anwenden.

Die unterzeichnenden Organisationen verpflichten sich, sich dafür einzusetzen, dass die Einzahlungen der Prozentsätze für FAIAT/COVELA und FIPE/COVELCO sowie die Beiträge an die Südtiroler Tourismuskasse auch von den Handelsberatern, Arbeitsberatern und Buchhaltern vorgenommen werden.

Das vorliegende Landesabkommen ist in seiner Gesamtheit anzuwenden. Es gilt vom Tag seiner Unterzeichnung bis zum 31. Dezember 2015.

Das vorliegende Abkommen bleibt auch nach seinem Ablauf bis zum Datum des Inkrafttretens des darauf folgenden Abkommens wirksam.

Anlagen:

Gemeinsame nationale Erklärung vom 12. Juni 2008
Nationales Abkommen vom 17. April 2012 (Höhere Lehre)
Nationales Abkommen vom 21. November 2012
Stellungnahme des Arbeitsministeriums Nr. 37/2012

Gelesen, bestätigt und unterschrieben