

## **Neuer Landeszusatzvertrag im Südtiroler Handels- und Dienstleistungsbereich**

**Am Ende von langwierigen und hartnäckig geführten Verhandlungsrunden steht nun eine Einigung: die Fachgewerkschaften und der Arbeitgeberverband hds haben kürzlich den neuen Landeszusatzvertrag für den Südtiroler Handelssektor unterzeichnet.**

**Die zentralistische Haltung der Regierung und der Sozialpartner in Rom, die zügellose Liberalisierung der Öffnungszeiten und die Ausweitung der befristeten Arbeitsverträge sind nur einige Punkte, die die Verhandlungen zum neuen Landeszusatzvertrag sehr schwierig gestaltet haben. Trotzdem gelang es, zentrale Punkte des Landeszusatzvertrages wie die Regelung der Feiertags- und Sonntagsentlohnung in der Weihnachtszeit beizubehalten und einen Zuschlag von 8% bei den sogenannten Saisonverträgen auszuhandeln.**

**Der neue Landeszusatzvertrag ist seit 1. Oktober in Kraft und beinhaltet einige wesentliche Neuerungen, die wir im Folgenden auflisten.**

### **Gültigkeit**

Der neue Landeszusatzvertrag tritt am 1. Oktober 2016 in Kraft und gilt bis zum 30. September 2019.

### **Befristete Arbeitsverträge**

Eine der großen Neuheiten im Vertrag betrifft die befristeten Arbeitsverträge, bzw. als Sonderform davon, die Saisonverträge.

So dürfen in allen Gemeinden Südtirols, aber ausschließlich in den folgend angeführten Situationen sogenannte Saisonverträge abgeschlossen werden:

- a) In den von der Handelskammer Bozen festgelegten Zeiträumen des Schlussverkaufs, inklusive der fünf Tage davor und danach;
- b) In der Weihnachtszeit, welche im Handel vom 20. November bis 6. Januar geht, auch unter Berücksichtigung der Weihnachtsmärkte in Südtirol;
- c) Das ganze Jahr über in den im Landeszusatzvertrag festgelegten 25 Gemeinden mit hoher touristischer Intensität (Corvara, Wolkenstein, Schenna, Sexten, Tirol, Abtei, Stils, Hafling, Schnals, Mühlbach, Kastelruth, Enneberg, Prags, St. Christina, Toblach, Olang, Rasen-Antholz, Innichen, Ratschings, St. Ulrich, Ahrntal, Graun, Welschnofen, Natz-Schabs, Tiers), sofern im Kalenderjahr nicht 270 Tage überschritten werden.

In den drei genannten Fällen kann sowohl die für befristete Arbeitsverträge vorgesehene Höchstdauer von 36 Monaten als auch die Obergrenze von 20% befristeten Arbeitsstellen, bemessen am unbefristet angestellten Personal, überschritten werden.

Aus dem befristeten Arbeitsvertrag muss auf jeden Fall ersichtlich sein, ob es sich um einen Saisonvertrag handelt und welche der drei obengenannten Begründungen zutrifft.

Für Saisonverträge ist ein monatlicher Saisonzuschlag von 8% vorgesehen. Dieser wird auf Grundlohn, Kontingenz und drittes Lohnelement berechnet und gilt auch für die Berechnung der verschiedenen Lohnelemente (13. und 14. Monatslohn, Zuschläge, usw.).

Bei den Saisonverträgen können der 13. und 14. Monatslohn auch anteilmäßig monatlich ausbezahlt werden, sofern dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich vorgesehen ist.

Im Falle von Sonntags- oder Feiertagsarbeit steht der Saisonzuschlag von 8% nicht zu, da er mit dem vorgesehenen Zuschlag von 30% als kompensiert gilt.

### **Sonntagsarbeit**

Die an einem Sonntag geleisteten Arbeitsstunden werden folgendermaßen vergütet:

- Zuschlag von 40%, wobei der Ruhetag nachgeholt werden muss;
- Zuschlag von 30%:
  - a) für jene Mitarbeiter, für welche der Sonntag in den normalen Arbeitsstundenplan fällt, da der wöchentliche Ruhetag vertraglich auf einen anderen fixen Wochentag festgelegt wurde;
  - b) in den bereits weiter oben genannten 25 Gemeinden mit hoher touristischer Intensität;
  - c) in allen anderen Gemeinden nur in folgenden Situationen:
    - in den von der Handelskammer Bozen bestimmten Ausverkaufszeiten, inklusive der 5 Tage vor und nach dem Ausverkauf;
    - in der Weihnachtszeit vom 20. November bis zum 6. Januar.

Der Zuschlag von 30% gilt auch für die geleisteten Arbeitsstunden am vertraglich festgelegten Ruhetag, wenn dieser nicht der Sonntag ist. Ebenso ist in diesem Fall der Ersatzruhetag innerhalb der gesetzlichen Fristen zu gewähren.

Die Weihnachtszeit wird von der neuen Regelung der Sonntagsarbeit nicht berührt. Hier gelten weiterhin für die Arbeit am Goldenen und Silbernen Sonntag sowie am 8. Dezember der Zuschlag von 95% sowie der Ersatzruhetag für die Sonntage bzw. die entsprechende Erhöhung der Freistunden für den 8. Dezember, wenn dieser auf einen Werktag fällt.

### **Feiertagsarbeit**

Die Feiertagsarbeit wird nach denselben Prozentsätzen und ähnlichen Kriterien wie die Sonntagsarbeit vergütet:

- Zuschlag von 40%, wobei der Ruhetag nachgeholt werden muss;
- Zuschlag von 30%:
  - a) in den im Landeszusatzvertrag vereinbarten 25 Gemeinden mit hoher touristischer Intensität (siehe Liste der Gemeinden weiter oben bei Sonntagsarbeit)
  - b) in allen anderen Gemeinden nur in folgenden Situationen:
    - in den von der Handelskammer Bozen bestimmten Ausverkaufszeiten, inklusive der 5 Tage vor und nach dem Ausverkauf;
    - in der Weihnachtszeit vom 20. November bis zum 6. Januar.

### **Wirtschaftliche Behandlung im Krankheitsfall**

Die wirtschaftliche Behandlung im Krankheitsfall beträgt im Südtiroler Handelssektor vom 1. bis zum 180. Tag 100% des normalen Lohnes. Eine Ausnahme bildet dabei die Bezahlung der Karenztage (die ersten drei Krankheitstage). Diese reduziert sich beim dritten Krankheitsfall im Jahr auf 66% und beim vierten auf 50%. Ab dem fünften Krankheitsfall im Jahr werden die ersten drei Krankheitstage nicht mehr vergütet. Die volle Entlohnung der Karenztage erfolgt allerdings in jedem Fall, wenn die Krankschreibung mindestens 12 Tage beträgt oder bei Krankenhausaufenthalt oder bei Krankheitsfällen während der Schwangerschaft oder bei anderen vom Kollektivvertrag vorgesehenen

Ausnahmefällen.

Diese Regelung gilt auch für die Lehrlinge.

### **Teilzeit**

Im Falle von vereinbarten elastischen Klauseln (zeitweise Verschiebung oder Erhöhung des Stundenplans) muss die Vorankündigung seitens des Arbeitgebers mindestens drei Tage betragen, außer in Fällen des unvorhergesehenen Ausfalles von Mitarbeitern.

Bei nachgewiesenem Pflegebedarf von Familienangehörigen kann der Arbeitnehmer unter Vorankündigung von mindestens einer Woche von den elastischen Klauseln zurücktreten.

### **Beanspruchung des Elternurlaubs in Stunden**

Zusätzlich zur gesetzlichen Regelung, welche die Beanspruchung des Elternurlaubs auch in halben oder ganzen Tagen ermöglicht, kann zwischen dem Elternteil und dem Betrieb schriftlich mittels genau festgelegtem Kalender auch die stundenweise Beanspruchung des Elternurlaubes vereinbart werden und zwar Monat für Monat oder für den gesamten zustehenden Zeitraum.

### **Zusatzrentenfonds**

Da die befristeten Arbeitsverträge bzw. Saisonverträge immer mehr zunehmen, wurde zur Verringerung des bürokratischen Aufwandes vereinbart, dass der Arbeitnehmer, welcher in einen Zusatzrentenfonds (z.B. Laborfonds) eingeschrieben ist und vom selben Betrieb wieder aufgenommen wird, dem Arbeitgeber mittels eigenem Formular mitteilen kann, dass die Beiträge in den Zusatzrentenfonds weiter eingezahlt werden sollen, ohne dass jedes Mal ein neues Beitrittsformular an den Fonds gemacht werden muss.

### **Stundenbank**

Ab 2017 kann in jenen Betrieben, welche eine solche vorsehen, die Anwendung einer sogenannten Stundenbank eingeführt werden, in welche die Überstunden und im Falle von Teilzeit, die Mehrstunden ohne Zuschlag im Verhältnis von 1:1 einfließen. Feiertagsüberstunden fließen im Verhältnis 1:1,4 ein, in den vom Landeszusatzvertrag vorgesehenen Sonderfällen hingegen im Verhältnis 1:1,3. Von der Stundenbank ausgenommen sind die am 8. Dezember und die an Sonntagen gearbeiteten Stunden.

Der einzelne Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber schriftlich innerhalb 31.12. den Beitritt zur Stundenbank mit. Diese wird für den einzelnen Mitarbeiter stillschweigend jeweils um ein Jahr verlängert, sofern dieser nicht innerhalb 31.12. aus der Stundenbank ausdrücklich austritt.

Der Zeitausgleich für diese Stunden muss im Einklang mit den betrieblichen Erfordernissen erfolgen. Jene Stunden, die nicht innerhalb 30. Juni des darauffolgenden Jahres ausgeglichen werden, werden mit dem Junigehalt und mit dem vorgesehenen Zuschlag ausbezahlt.

### **Freistunden**

Für das Anrecht auf Freistunden (Arbeitszeitverkürzung) wird in Südtirol, abweichend von der gesamtstaatlichen Regelung, bei einer Neueinstellung auch das in anderen Betrieben des Handelssektors erreichte Dienstalder anerkannt, sofern dieses nicht länger als vier Jahre zurückliegt und es in diesem Zeitraum keine Arbeitsunterbrechung von mehr als einem Jahr gegeben hat.

### **Berechnung des Urlaubs**

Die Berechnung der Urlaubstage kann auch in Stunden erfolgen, wobei folgende Regelung zur

Anwendung kommt: individueller Wochenstundenplan geteilt durch 6 multipliziert mit 26.

Beispiel für das Jahresguthaben in Stunden:  $40h : 6 \times 26 = 173,33h$

### **Verlust des Führerscheins**

Mitarbeiter, welche gewöhnlich für ihre Arbeitsaufgaben ein Fahrzeug lenken müssen und im Besitz bestimmter Führerscheine sein müssen, werden im Falle des Führerscheinentzugs für einen Zeitraum von einem Monat bis sechs Monaten vom Dienst suspendiert und zwar ohne Entlohnung und ohne Anrechnung des Dienstalters.

Bei einem Führerscheinentzug von mehr als sechs Monaten kann das Arbeitsverhältnis vom Betrieb aufgelöst werden. In jedem Fall muss aber, falls von einer der Parteien beantragt, ein gewerkschaftlicher Schlichtungsversuch durchgeführt werden, um eine alternative Lösung zu finden. Auf Anfrage des Arbeitnehmers kann der Betrieb die Möglichkeit seiner Zuteilung für andere Arbeitsaufgaben bis zur Wiedererlangung des Führerscheins prüfen, ohne dass dadurch aber höhere Kosten entstehen.