

Landesabkommen für die Beschäftigten von Betrieben im Sektor Tourismus und in der Gastronomie der Autonomen Provinz Bozen - Südtirol

Bozen, am 2. August 2024
(deutsche Übersetzung vom 10. September 2024)

ZWISCHEN

dem Hoteliers- und Gastwirteverband (HGV) der Autonomen Provinz Bozen, vertreten durch
Manfred Pinzger, Präsident,

und im Beisein von
Raffael Mooswalder, Direktor,
Roman Tumler, Leiter der Abteilung Personalberatung,
Wilfried Albenberger, Senior Advisor der Abteilung Personalberatung

UND

den Fachgewerkschaften auf provinzieller Ebene

ASGB-HANDEL/GASTGEWERBE

- Alex Piras

SGBC/SL - FISASCAT

- Hansjörg Adami und Gianluca Da Col

UILTuCS Trentino-Alto Adige/Südtirol

- Stefano Picchetti und Patrick Valentini

Referenzcodes der Nationalen Kollektivverträge

NKV für die Beschäftigten von Betrieben im Sektor Tourismus (Federalberghi)
Vertragscode INPS 167 - Vertragscode CNEL H052

NKV für die Beschäftigten von Betrieben in den Sektoren Gastronomie,
Mensen/Gemeinschaftsverpflegung sowie Tourismus (FIPE)
Vertragscode INPS 483 - Vertragscode CNEL H05Y

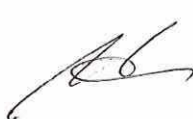


NACH EINSICHTNAHME IN

- das Dekret des Präsidenten der Republik vom 7. Oktober 1963, Nr. 1525, idgF;
- das Gesetz vom 17. Oktober 1976, Nr. 977, idgF;
- das Dekret des Präsidenten der Republik vom 11. Juli 1995, Nr. 378, idgF;
- Art. 1 und 9 des gesetzvertretenden Dekrets vom 8. April 2003, Nr. 66, idgF;
- das Gesetz vom 28. Juni 2012, Nr. 92, idgF;
- das gesetzvertretende Dekret vom 15. Juni 2015, Nr. 81, idgF;
- Art. 1, Absatz 177 des Gesetzes vom 27. Dezember 2017, Nr. 205, idgF;
- Art. 24 des Gesetzesdekrets vom 4. Mai 2023, Nr. 48, idgF;
- das Landesgesetz vom 4. Juli 2012, Nr. 12, idgF;
- den Beschluss der Landesregierung vom 23. Juli 2012, Nr. 1135;
- den Beschluss der Landesregierung vom 5. Juli 2022, Nr. 481;
- den Beschluss der Landesregierung vom 30. August 2022, Nr. 604;
- den Nationalen Kollektivvertrag für den Sektor Tourismus unterzeichnet von Federalberghi, Faita mit der Beteiligung von Confcommercio - Imprese per l'Italia und den nationalen Gewerkschaftsorganisationen FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL und UILTuCS am 20. Februar 2010, erneuert am 18. Januar 2014, wie auch in den Entwurf des Erneuerungsabkommens des Nationalen Kollektivvertrags für den Sektor Tourismus, unterzeichnet von Federalberghi, Faita mit der Beteiligung von Confcommercio - Imprese per l'Italia und den nationalen Gewerkschaftsorganisationen FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL und UILTuCS am 5. Juli 2024, im Folgenden auch nur als **NKV des Sektors Tourismus** bezeichnet;
- den Nationalen Kollektivvertrag für den Sektor Gastronomie, Mensen/Gemeinschaftsverpflegung sowie Tourismus, unterzeichnet von FIPE, Angem, Lega Coop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative und AGCI und den nationalen Gewerkschaftsorganisationen FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL und UILTuCS am 8. Februar 2018, wie auch in den Entwurf des Erneuerungsabkommens des Nationalen Kollektivvertrags für den Sektor Gastronomie, Mensen/Gemeinschaftsverpflegung sowie Tourismus, unterzeichnet von FIPE, Legacoop Produzione e Servizi und AGCI-Servizi und den nationalen Gewerkschaftsorganisationen FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL und UILTuCS am 5. Juni 2024, im Folgenden auch nur als **NKV des Sektors Gastronomie** bezeichnet;
- die gemeinsame Erklärung unterzeichnet von FIPE, ANGEM, LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE und AGCI und den nationalen Gewerkschaftsorganisationen FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL und UILTuCS am 7. Februar 2019;
- der gemeinsamen Mitteilung unterzeichnet von Federalberghi, FIPE, Fiavet, Faita und Federreti und den nationalen Gewerkschaftsorganisationen FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL und UILTuCS UIL am 12. Juni 2008;
- das Landesabkommen für Beschäftigte im Tourismussektor vom 29. November 2012;
- die Änderungen, die am Landesabkommen für Beschäftigte im Tourismussektor vom 29. November 2012 durch das Abkommen vom 20. Mai 2015 angebracht wurden;
- das Landesabkommen für die Beschäftigten von Betrieben im Sektor Tourismus - befristete und/oder saisonale Verträge vom 22. März 2019 - definitive Fassung vom 20. November 2019 und nachfolgende Verlängerungsabkommen.

Vorausgeschickt, dass

- sich die lange Geschichte der Gewerkschaftsbeziehungen im Tourismussektor der Provinz Bozen als äußerst fruchtbar erwiesen hat und zu zahlreichen positiven Entwicklungen geführt hat;
- seit dem Abschluss des Landesabkommens für Beschäftigte im Tourismussektor vom 29. November 2012 mehrere Eingriffe im Bereich der Arbeitsverträge des Tourismussektors auf territorialer Ebene stattgefunden haben, sowohl von Seiten des nationalen Gesetzgebers als auch durch den Abschluss von Kollektivverträgen auf nationaler Ebene und territorialen Zusatzabkommen;



- das Wachstum des Tourismus im Laufe des Jahres in der Autonomen Provinz Bozen und der Anstieg der Ankünfte inzwischen ein Faktor ist, der die Grenzen der Unterschiede zwischen Sommer- und Wintersaisons faktisch verringert hat wobei dieser, sowohl aus wirtschaftlicher als auch aus beschäftigungstechnischer Sicht vorteilhafte Effekt, unterstützt durch kontinuierliche touristische Entwicklungsinitiativen, eine spezifische und typische Saisonalität in der Autonomen Provinz Bozen geschaffen hat, die viel länger und stabiler aber noch nicht ganzjährig ist und die geltende Gesetzgebung im Bereich der Saisonbetriebe, die eine Schließungszeit von mindestens 70 zusammenhängenden oder 120 nicht zusammenhängenden Tagen im Kalenderjahr vorsieht, auf der einen Seite das Beschäftigungswachstum einzuschränken droht und auf der anderen Seite den Weg hin zu stabilen unbefristeten Arbeitsverhältnissen behindert;
- die Betriebe im Tourismussektor häufig das Ziel haben, die Saison(en) zu verlängern und daher eine saisonale Intensivierung im Kalenderjahr haben, die länger ist als in den Vorjahren;
- die Betriebe folglich beabsichtigen, ihren Beschäftigten ein wesentlich längeres Arbeitsverhältnis im Vergleich zu traditionellen saisonalen Zyklen zu gewährleisten;
- der unbefristete Arbeitsvertrag gemäß Art. 1 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 15. Juni 2015, Nr. 81 die übliche Form des Arbeitsverhältnisses darstellt und sich die Parteien dazu verpflichten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinne des Abschlusses unbefristeter Arbeitsverträge zu sensibilisieren;
- es im gemeinsamen Interesse der Parteien liegt, die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten in Betrieben mit ganzjähriger Öffnung zu stabilisieren, wobei auch Rücksicht auf Art. 115 des NKV des Sektors Tourismus und Art. 117 des NKV des Sektors Gastronomie genommen wird, die die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos vorsehen, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, eventuell über die durchschnittliche Jahresarbeitszeit hinausgehende Leistungen auszugleichen sowie verbleibende Urlaubstage und Freistunden zu nutzen;
- die Parteien daher der Auffassung sind, die Besonderheiten des Tourismussektors in der Autonomen Provinz Bozen mit dem vorliegenden Landesabkommen einheitlich regeln zu müssen und mit vorliegendem Einheitstext alle vorhergehenden, zwischen den Parteien unterzeichneten Abkommen ersetzt werden.
- Die Parteien haben Folgendes festgelegt:

Art. 01 - Anwendungsbereich

Das vorliegende Landesabkommen ersetzt alle vorhergehenden, zwischen den Parteien unterzeichneten territorialen Zusatzverträge und gilt für alle Betriebe mit Arbeitssitz in der Provinz Bozen, die den NKV des Sektors Tourismus oder den NKV des Sektors Gastronomie (ausgenommen der Reiseagenturen sowie Betriebe in der Gemeinschaftsverpflegung, die den Verbänden Angem, Legacoop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative und AGCI angehören) anwenden, wie in den Prämissen näher erläutert.

ABSCHNITT I

LEHRE

Lehre A

Nach Einsichtnahme in

- das Gesetz vom 28. Juni 2012, n. 92, idgF;
- das gesetzesvertretende Dekret vom 15. Juni 2015, Nr. 81, idgF;
- das Landesgesetz vom 4. Juli 2012, Nr. 12, idgF;
- den Beschluss der Landesregierung vom 23. Juli 2012, Nr. 1135;
- den Beschluss der Landesregierung vom 5. Juli 2022, Nr. 481;
- den Beschluss der Landesregierung vom 30. August 2022, Nr. 604;
- das Landesabkommen vom 27. August 2008;
- das Landesabkommen vom 29. November 2012;

wird die nachfolgende Vereinbarung getroffen über:

„Lehre zum Erwerb einer Qualifikation und eines Berufsbildungsdiploms sowie eines Oberschuldiploms (Traditionelle Lehre)“

Art. 1 - Anwendungsbereich

Vorausgeschickt, dass gemäß den Artikeln 53 ff des NKV des Sektors Tourismus und den Artikeln 60 ff. des NKV des Sektors Gastronomie die Lehre zulässig ist, und vorausgeschickt, dass die nachträgliche Festlegung weiterer Lehrberufsbilder der zweiten Ebene ebenfalls zulässig ist, haben die Vertragsparteien im Sektor Tourismus vier Ausbildungsbereiche für das Lehrverhältnis im genannten Sektor festgelegt:

- Bereich Küche/Konditorei
- Bereich Service/Bar
- Bereich Büro/Rezeption
- Bereich Wellness/Kosmetiker/in/Friseur/in

Art. 2 - Betriebliche Ausbildungsstandards

Gemäß Art. 8, Abs. 3 des Landesgesetzes vom 4. Juli 2012, Nr. 12, ist der Arbeitgeber zur Mitteilung der betrieblichen Ausbildungsstandards vor der Einstellung eines Lehrlings verpflichtet.

Art. 3 - Berufsbilder und Dauer

Für das Lehrverhältnis wird die Dauer für alle in Art. 1 des vorliegenden Abkommens vorgesehenen Qualifikationen und Aufgabenbereiche entsprechend der Lehrberufsliste festgelegt, die gemäß Art. 2 des Landesgesetzes vom 4. Juli 2012, Nr. 12 durch eigenen Beschluss der Landesregierung erlassen wird.

Art. 4 - Bildungsguthaben

- a) Abschluss des Bienniums/zweiten Jahres einer berufsbezogenen Oberschule oder einer Berufsschule**
Lehrlingen, die das zweite Jahr einer berufsbezogenen Oberschule oder einer Berufsschule erfolgreich abschließen, wird ein Bildungsguthaben von 10 Monaten anerkannt. Die verbleibende Dauer des Lehrverhältnisses beträgt 26 Monate (36-10=26 Monate Lehrzeit).
- b) Abschluss des dritten Jahres einer Berufsschule (z. B.: für die Bereiche Küche, Service, Verwaltung)**
Lehrlingen, die eine dreijährige Berufsschule erfolgreich abschließen und die sich im Besitz des entsprechenden Berufsbildungsdiploms (Küche, Service, Bar und Verwaltung) befinden, wird ein Bildungsguthaben von 28 Monaten anerkannt. Die verbleibende Dauer des Lehrverhältnisses beträgt 8 Monate (36-28=8 Monate Lehrzeit). Der Jugendliche ist vom Besuch der Berufsschule befreit

c) **Abschluss des dritten Jahres einer Hotelfachschule**

Lehrlingen, die die dritte Klasse für Restaurantfachkräfte an einer Hotelfachschule erfolgreich abschließen und die Qualifikation des Kochs/der Köchin oder der Servicefachkraft erwerben möchten, wird ein Bildungsguthaben von 24 Monaten anerkannt. Die verbleibende Dauer des Lehrverhältnisses beträgt 12 Monate (36-24=12 Monate Lehrzeit).

		Bildungsguthaben	Verbleibende Dauer des Lehrverhältnisses
a)	Abschluss des Bienniums/zweiten Jahres einer berufsbezogenen Oberschule oder einer Berufsschule	10 Monate	26 Monate
b)	Abschluss des dritten Jahres einer Berufsschule (z. B.: für die Bereiche Küche, Service, Verwaltung)	28 Monate	8 Monate
c)	Abschluss des dritten Jahres einer Hotelfachschule	24 Monate	12 Monate

Art. 5 - Verlängerung der Lehrzeit

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

Art. 6 - Probezeit

Für nicht-saisonale Lehrlinge ist eine Probezeit von maximal 25 effektiven Arbeitstagen vorgesehen. Für saisonale Lehrlinge wird die Probezeit auf zehn effektive Arbeitstage reduziert. Diese Regelung gilt sowohl für Beherbergungsbetriebe (NKV des Sektors Tourismus) als auch für Nichtbeherbergungsbetriebe (NKV des Sektors Gastronomie). Während der Probezeit haben beide Parteien das Recht, den Lehrvertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu beenden.

Art. 7 - Prozentsatz der übernommenen Lehrlinge

Die Betriebe dürfen keine Lehrlinge aufnehmen, wenn nicht mindestens 70 % der Arbeitnehmer, deren Lehrvertrag in den vorausgegangenen 24 Monaten ausgelaufen ist, übernommen wurden. Zu diesem Zweck werden jene Lehrlinge nicht berücksichtigt, die eine Selbstkündigung eingereicht haben oder aus berechtigtem Grund entlassen wurden oder das Angebot eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses am Ende des Lehrverhältnisses abgelehnt haben oder deren Lehrverhältnis während oder am Ende der Probezeit aufgelöst wurde. Die in diesem Absatz vorgesehene Beschränkung gelangt nicht zur Anwendung, wenn im vorhergehenden Zweijahreszeitraum nur ein Lehrvertrag ausgelaufen ist.

Art. 8 - Behandlung bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Elternzeit

a) **Krankheit/Unfall**

Im Krankheitsfall oder bei Unfall wird dem Lehrling folgende Behandlung gewährt:
vom 1. bis zum 180. Tag = 100 % der Entlohnung.

b) **Mutterschaft und Elternzeit**

In Bezug auf Mutterschaft und Elternzeit wird auf den einschlägigen Einheitstext, verabschiedet mit gesetzvertretendem Dekret vom 26. März 2001, Nr. 151, und auf das Gesetz vom 8. März 2000, Nr. 53 sowie auf die geltenden Bestimmungen des angewandten Kollektivvertrages und die Bestimmungen des vorliegenden Landesabkommens, wie sie für die Allgemeinheit der Arbeitnehmer vorgesehen sind, verwiesen.

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

In Bezug auf die wirtschaftliche Abdeckung der Schuldgeldes und die Integration des Krankengeldes wird auf die, für die Rückerstattung des jeweiligen Betrages vorgesehenen Bestimmungen der Südtiroler Tourismuskasse (STK-CTA) verwiesen.

Art. 10 - Lehre in Saisonbetrieben

Tourismusbetriebe, die im Laufe eines Kalenderjahres eine Schließungszeit von mindestens 70 zusammenhängenden oder 120 nicht zusammenhängenden Tagen haben, können saisonale Lehrverträge abschließen (Punkt 48 des Verzeichnisses der Aktivitäten mit Saisoncharakter gemäß D.P.R. vom 7. Oktober 1963, Nr. 1525, D.P.R. vom 11. Juli 1995, Nr. 378 und gesetzvertretendes Dekret vom 15. Juni 2015, Nr. 81 einschließlich nachfolgender Änderungen und Integrationen, Gesetzesdekret vom 25. Juni 2008, Nr. 112, Art. 11 des Landesgesetzes vom 4. Juli 2012, Nr. 12, sowie NKV des Sektors Tourismus und NKV des Sektors Gastronomie).

In Saisonbetrieben bleibt der Lehrling für die gesamte Öffnungszeit des Betriebs im Dienst, ausgenommen bei Selbstkündigung oder bei Entlassung aus wichtigem oder gerechtfertigtem Grund (*giusta causa o giustificato motivo*).

Für Lehrlinge, die in Saisonbetrieben angestellt werden, wird die Lehrzeit zum Ausgleich für die Unterbrechungen um 1/6 verkürzt (z. B.: Für je fünf Monate effektive Lehrzeit wird ein zusätzlicher Monat anerkannt). Die Teilnahme an Kursen mit Blockunterricht wird vollständig als geleistete Arbeitszeit angerechnet.

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

Das Ausmaß wird auf 15 % der vertraglichen Entlohnung festgelegt (Berechnungsbasis: Monatslohn, 13. und 14. Monatslohn, bezahlte Freistellungen und Urlaub).

Saisonbetriebe sind verpflichtet, den Lehrling auch außerhalb der Saison an den Blockkursen teilnehmen zu lassen und diesem gegenüber zu garantieren, dass diese Zeiträume ordnungsgemäß gemäß den Bestimmungen dieses Artikels vergütet werden.

Die als Lehrling bei mehreren Arbeitgebern geleisteten Dienstzeiten werden für die Berechnung der Dauer des Lehrverhältnisses zusammengezählt.

Art. 11 - Wirtschaftliche Behandlung

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 Basis der Vergütung der Zieleinstufung (4. Lohnstufe) berechnet wird.

Für alle Lehrlinge, die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Abkommens beschäftigt sind, sowie für alle anschließend neu eingestellten Lehrlinge, gelten ab dem 1. August 2024 folgende Prozentsätze für die Entlohnung, berechnet auf die 4. Lohnstufe:

1. Lehrjahr: 55,00 %
2. Lehrjahr: 83,00 %
3. Lehrjahr: 90,00 %

Jugendliche, die nach Abschluss des dritten Jahres einer Vollzeit-Berufsqualifizierung zum Koch/zur Köchin, zur Servicefachkraft oder zur Bürofachkraft eine Lehre von acht bzw. zwölf Monaten absolvieren, wie unter Punkt b) und c) des obigen Artikels 4 vorgesehen, haben Anspruch auf die Entlohnung des 3. Lehrjahres.

- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird die Anzahl an Unterrichtsstunden mit der effektiven Vertragsdauer ins Verhältnis gesetzt. Etwaige zusätzliche oder fehlende Ausbildungsstunden werden mit dem letzten Lohnstreifen ausbezahlt oder abgezogen.
- Falls die Berufsschulausbildung über die für die Lehre vorgesehene Dauer hinaus fortgesetzt wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, unbezahlte Freistellungen für den Besuch der Berufsschule zu gewähren.
- Falls die Fortsetzung der Berufsschuldausbildung über die für die Lehre vorgesehene Dauer hinaus auf den verspäteten Beginn der Lehre zurückzuführen ist, werden die versäumten Stunden - bezogen auf das zum betreffenden Zeitpunkt laufende Schulprogramm - mit der letzten Entlohnung des Lehrlings ausbezahlt.
- Falls der Lehrling das Schuljahr wiederholen muss, weil er nicht versetzt wurde, hat er Anspruch auf unbezahlte Freistellungen. Dieselbe unbezahlte Freistellung wird bei Wiederholung der Prüfung gewährt.

Innerhalb jedes Sektors entwickelt sich die Vergütung weiterhin normal mit dem Fortschreiten des Lehrverhältnisses, auch im Fall einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses für eine Dauer von bis zu einem Jahr.

Während des Zeitraums des Schulbesuchs reifen die Ansprüche auf das 13. und 14. Monatsgehalt, Urlaub, Freistunden und Abfertigung vollständig an.

Art. 12 - Individuelle Entlassungen

Die Betriebe sind angehalten, dafür zu sorgen, dass alle Lehrlinge ihren Ausbildungszeitraum abschließen, ausgenommen eventuelle Auflösungen des Arbeitsverhältnisses wegen Entlassung aus wichtigem oder gerechtfertigtem Grund (*giusta causa o giustificato motivo*).

Art. 13 - Kündigungsfrist

- a) Der (saisonale und nicht-saisonale) Lehrling kann mit einer Kündigungsfrist von 15 Kalendertagen vom Vertrag zurücktreten.
- b) Am Ende der Ausbildungszeit (gesamte Vertragsdauer), können beide Parteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 15 Kalendertagen vom Vertrag zurücktreten. Während der Kündigungsfrist gilt weiterhin die Regelung des Lehrvertrages.

Erklärung zur Niederschrift:

Unter Berufung auf die Gesamtheit der Bestimmungen des Gesetzes zum Schutz der Arbeit von Kindern und Jugendlichen (Gesetz vom 17. Oktober 1976, Nr. 977) erinnern die Parteien daran, dass während der Ausbildungszeit jene Tage, an denen der Lehrling die Schule besucht, als Arbeitstage betrachtet werden.

Die unterzeichnenden Parteien weisen die Betriebe und Lehrlinge eindringlich darauf hin, dass die Arbeitszeit 7 Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche für 15-jährige Lehrlinge nicht überschreiten darf, während die Arbeitszeit für Jugendliche 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten darf. Minderjährigen müssen wöchentlich zumindest zwei Ruhetage gewährt werden, die, wenn möglich, zusammenhängend genossen werden.

ABKOMMEN ÜBER DIE BERUFSSPEZIALISIERENDE LEHRE

Lehre B

Hinsichtlich der berufsspezialisierenden Lehre wird auf die am 17. April 2012 geschlossene Vereinbarung auf gesamtstaatlicher Ebene zwischen Federalberghi, FIPE, FIAVET, FEDERRETI und FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS verwiesen

Um die Gleichstellung mit der Qualifikation eines Lehrlings im Servicebereich und in der Küche zu erreichen, sind die Absolventen der Hotelfachschulen (nach Erhalt des Maturadiploms) verpflichtet, nach der Abschlussprüfung acht Wochen Berufserfahrung im Servicebereich und/oder in der Küche abzuleisten. Diese Arbeitstätigkeit kann in Form eines berufsspezialisierenden Lehrvertrages im Einklang mit dem gesamtstaatlichen Abkommen vom 17. April 2012 durchgeführt werden.



Abschnitt II BEFRISTETE UND/ODER SAISONALE VERTRÄGE

Art. 14 - Saisonbetriebe

Unter Verweis auf Punkt 48 des Verzeichnisses der Aktivitäten mit Saisoncharakter gemäß D.P.R. vom 7. Oktober 1963, Nr. 1525, wie auch auf die Bestimmungen des D.P.R. vom 11. Juli 1995, Nr. 378 und des gesetzesvertretenden Dekrets vom 15. Juni 2015, Nr. 81, zählen alle Betriebe, die im Kalenderjahr eine Schließungszeit von 70 zusammenhängenden oder 120 nicht zusammenhängenden Tagen haben, zu den Saisonbetrieben.

NACH EINSICHTNAHME IN

- den NKV des Sektors Tourismus und den NKV des Sektors Gastronomie, wird den Arbeitnehmern von Beherbergungs- und Nichtbeherbergungsbetrieben der Autonomen Provinz Bozen ein Saisonzuschlag zuerkannt.

Art. 15 - Zuschlag für befristete und/oder saisonale Arbeitsverträge

Der Zuschlag für befristete und/oder saisonale Arbeitsverträge ist integrierender Bestandteil der effektiven monatlichen Entlohnung und wird auf Grundgehalt, Kontingenz und provinciales Element berechnet. Er wirkt sich entsprechend auf alle vertraglichen Elemente (13. und 14. Monatsgehalt, Urlaub, Überstunden, usw.) aus.

Das Ausmaß des Saisonzuschlages beträgt 8 %.

Die Entrichtung des oben genannten Zuschlages kompensiert auch jenen Betrag, der dem Arbeitnehmer für sein Dienstalter im Zuge verschiedener, nicht zusammenhängender saisonaler Verträge, anreift.

Der Zuschlag für befristete und/oder saisonale Arbeitsverträge steht allen Arbeitnehmern mit einem Saisonvertrag oder einem befristeten Arbeitsvertrag zu.

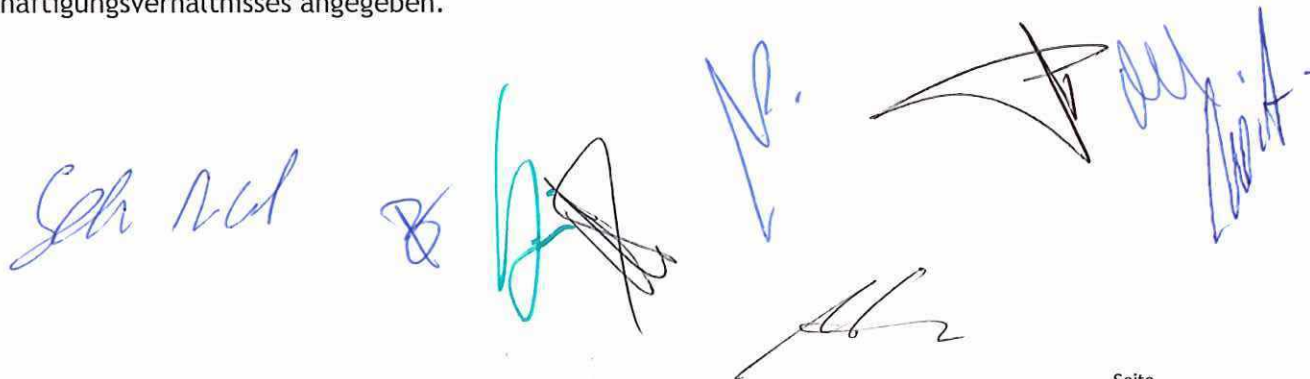
Für den Fall, dass der Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt wird oder im Fall der Wiedereinstellung mit einem unbefristeten Vertrag innerhalb von sechs Monaten ab Beendigung des befristeten und/oder saisonalen Vertrags, wird der Betrag dieses Zuschlages in einen „nicht aufsaugbaren individuellen Übertarif“ umgewandelt.

Der Saisonzuschlag von 8 % ist ausschließlich dann nicht geschuldet, wenn es sich um befristete Verträge handelt, die zur Vertretung von unbefristeten Arbeitnehmern abgeschlossen werden, die sich in Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder Elternzeit befinden, sowie in den Fällen gemäß Art. 81 des NKV des Sektors Tourismus und Art. 88 des NKV des Sektors Gastronomie.

Art. 16 - Saisonale Arbeitsverhältnisse

Nach Einsichtnahme in Art. 78 ff des NKV des Sektors Tourismus und Art. 85 ff des NKV des Sektors Gastronomie können saisonale Arbeitsverträge ohne Enddatum der Saison abgeschlossen und, in diesem Fall, vom Arbeitgeber jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 15 Kalendertagen zum vorgesehenen Saisonende aufgelöst werden, während der Arbeitnehmer, zu jedem Zeitpunkt, die freiwillige Selbstkündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 15 Tagen einreichen kann.

Im individuellen befristeten Arbeitsvertrag wird die saisonale Charakteristik des Beschäftigungsverhältnisses angegeben.



Art. 17 - Befristete Arbeitsverträge in Tourismusbetrieben

a) Betriebe "AAS 50" (Saisonalität AltoAdige/Südtirol mit einer Schließungszeit von mindestens 50 Tagen)

Angesichts der in den Prämissen beschriebenen Besonderheit der Tourismusbetriebe in der Autonomen Provinz Bozen, ist es Absicht der Parteien, auch zur Steigerung der Beschäftigung sowie zur Förderung von stabilen Beschäftigungsverhältnissen, eine spezifische Saisonalität für das Gebiet einzuführen. Zum Zweck der Anwendung der Bestimmungen dieses Buchstabens werden ganzjährig geöffnete Betriebe in der Autonomen Provinz Bozen, die eine Schließungszeit von mindestens 50 Tagen im Kalenderjahr (01.01.-31.12.) in einem oder maximal zwei Schließungszeiträumen berücksichtigen, als „AAS 50“-Betriebe klassifiziert.

Angesichts der Besonderheit des Tourismussektors im Gebiet der Autonomen Provinz Bozen vereinbaren die Parteien, dass Verträge, die in ganzjährig geöffneten Betrieben (AAS 50) abgeschlossen werden und eine Gesamtdauer von 315 (dreihundertfünfzehn) Tagen, berechnet auf einen Zeitraum von 12 Monaten, der als Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres zu verstehen ist, nicht überschreiten, als befristete Arbeitsverträge aufgrund der Intensivierung der saisonalen Aktivität gemäß Art. 83 des NKV des Sektors Tourismus und Art. 90 des NKV des Sektors Gastronomie, zu verstehen sind.

Falls die Dauer des Arbeitsverhältnisses 300 (dreihundert) Tage überschreitet, muss dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, auf dessen schriftlichen Antrag hin, ein Urlaub im Ausmaß von zwei Wochen gewährt werden. Der Zeitraum für die Inanspruchnahme des Urlaubs muss zwischen den Parteien vereinbart werden, wobei sowohl die betrieblichen Erfordernisse als auch die familiären Bedürfnisse der Arbeitnehmer (Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf) berücksichtigt werden müssen.

b) Ganzjährig geöffnete Betriebe

Angesichts der Besonderheit des Tourismussektors im Gebiet der Autonomen Provinz Bozen vereinbaren die Parteien, dass Verträge, die in ganzjährig geöffneten Betrieben abgeschlossen werden und eine Gesamtdauer von 315 (dreihundertfünfzehn) Tagen, berechnet auf einen Zeitraum von 12 Monaten, der als Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres zu verstehen ist, nicht überschreiten, als befristete Arbeitsverträge aufgrund der Intensivierung der saisonalen Aktivität gemäß Art. 83 des NKV des Sektors Tourismus und Art. 90 des NKV des Sektors Gastronomie, zu verstehen sind.

Falls die Dauer des Arbeitsverhältnisses 300 (dreihundert) Tage überschreitet, muss dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses, auf dessen schriftlichen Antrag hin, ein Urlaub im Ausmaß von zwei Wochen gewährt werden. Der Zeitraum für die Inanspruchnahme des Urlaubs muss zwischen den Parteien vereinbart werden, wobei sowohl die betrieblichen Erfordernisse als auch die familiären Bedürfnisse der Arbeitnehmer (Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf) berücksichtigt werden müssen.

Die Höchstgrenze für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen aufgrund der Intensivierung der saisonalen Aktivität in den Betrieben laut vorliegendem Buchstaben b) wird auf 40 % der unbefristeten Arbeitsverträge zum Zeitpunkt der Einstellung festgelegt. Lehrverträge werden in die Berechnungsgrundlage nicht miteinbezogen. Teilzeitbeschäftigte werden pro Kopf gerechnet. Bruchteile von Einheiten werden vollständig angerechnet.

In Betrieben mit bis zu 60 Arbeitnehmern findet nachfolgende Tabelle Anwendung:

Unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung	Höchstzahl der befristeten Arbeitsverträge aufgrund von Intensivierung der saisonalen Aktivität (Art. 19, gesetzvertretendes Dekret vom 15 Juni 2015, Nr. 81 und nachfolgende Änderungen)
0-9	6
10-25	10
26-35	18
36-60	25

- c) Auf den befristeten Arbeitsvertrag aufgrund von Intensivierung der saisonalen Aktivität finden folgende Bestimmungen keine Anwendung:
- die Höchstdauer von 24 Monaten für befristete Arbeitsverträge gemäß Art. 19, Abs. 2 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 15. Juni 2015, Nr. 81 und nachfolgende Änderungen;
 - die Bestimmungen zu den zeitlichen Abständen zwischen befristeten Arbeitsverträgen gemäß Art. 21, Abs. 2, erster Unterabsatz des Gesetzesdekrets vom 15. Juni 2015, Nr. 81 und nachfolgende Änderungen;
 - die quantitativen Limits gemäß Art. 23, Abs. 1 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 15. Juni 2015, Nr. 81 und nachfolgende Änderungen, die in den quantitativen Beschränkungen Bestätigung finden, welche vom NKV des Sektors Tourismus und vom NKV des Sektors Gastronomie für die aus anderen Begründungen abgeschlossenen für befristeten Arbeitsverträge vorgesehen sind, unbeschadet der Bestimmung des Art. 23, Abs. 2 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 15. Juni 2015, Nr. 81 und nachfolgende Änderungen und der Limits gemäß Buchstabe b) dieses Artikels.
- d) Im individuellen befristeten Arbeitsvertrag werden die Begründung der Intensivierung der saisonalen Aktivität in Betrieben mit ganzjähriger Öffnung und die Kündigungsfrist gemäß Art. 18, Buchstabe c) des vorliegenden Abkommens angegeben;
- e) Der befristete Arbeitsvertrag aufgrund von Intensivierung der saisonalen Aktivität gemäß obiger Regelung kann innerhalb der Höchstdauer von 315 (dreihundertfünfzehn) Tagen, die stets im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres zu berechnen sind, erneuert oder verlängert werden. Im Verlauf einer Saison sind für diesen Vertragstyp zwei Verlängerung bei der ersten Einstellung und eine Verlängerung bei nachfolgenden Einstellungen beim selben Arbeitgeber zulässig.
- f) Die in Absatz 1 (für nicht saisonale Arbeitnehmer) und Absatz 3 (für saisonale Arbeitnehmer) des Art. 24 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 15. Juni 2015, Nr. 81 und nachfolgenden Änderungen vorgesehenen Vorrangrechte werden in der vom geltenden Nationalen Kollektivvertrag vorgesehenen Weise ausgeübt, d.h. in Form einer schriftlichen Mitteilung, die dem Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestellt werden muss.
- g) Es besteht keine Verpflichtung zur Meldung der befristeten Arbeitsverträge an die Südtiroler Tourismuskasse, nachdem in der Autonomen Provinz Bozen die Meldung des Arbeitsverhältnisses mit Angabe der Vertragsart an die Abteilung Arbeitsmarktservice der Autonomen Provinz Bozen erfolgt, wo eine entsprechende Datenbank eingerichtet wurde.
- h) Die Saisonalität, wie sie in Art. 83 des NKV für den Sektor Tourismus und in Art. 90 des NKV für den Sektor Gastronomie, sowie im vorliegenden Artikel definiert wird, erfüllt die rechtlichen Voraussetzungen des gesetzesvertretenden Dekrets vom 15. Juni 2015, Nr. 81, hinsichtlich der Anwendung der Bestimmungen im Bereich der Saisonalität.

Art. 18 - Vorzeitige Auflösung des befristeten Arbeitsvertrages

- a) Vorzeitige Auflösung des befristeten Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber
Falls der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund (*giusta causa*) oder aufgrund der Schließung des Unternehmens durch Verschulden des Arbeitgebers oder aus anderen dem Arbeitgeber zuzurechnenden Gründen entlassen wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung, die maximal der Entlohnung vom Tag der Entlassung bis zum Ende des Arbeitsvertrages (Entlohnung, 13. und 14. Monatsgehalt sowie Urlaub, Abfertigung usw.) entspricht.
- b) Vorzeitige Auflösung des befristeten Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer
Falls der befristete Arbeitsvertrag vom Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund (*giusta causa*) aufgelöst wird oder wenn vor Ende des Vertrages eine unentschuldigte Abwesenheit desselben eintritt, hat der Arbeitgeber das Recht, eine Entschädigung einzubehalten, die maximal der dem Arbeitnehmer noch zustehenden Entlohnung (Entlohnung, 13. und 14. Monatsgehalt sowie Urlaub, Abfertigung usw.) entspricht.

- c) Selbstkündigung des Arbeitnehmers während des befristeten Arbeitsvertrages
Der Arbeitnehmer kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens 20 Kalendertagen vom befristeten Arbeitsvertrag zurücktreten. Wenn die Kündigungsfrist nicht vollständig eingehalten wird, hat der Arbeitgeber das Recht, eine Entschädigung gemäß vorhergehendem Punkt b) einzubehalten.

Art. 19 - Abfertigung

Den saisonalen Arbeitnehmern werden alle Ansprüche, einschließlich der Abfertigung, mit dem letzten Lohnstreifen ausbezahlt.

Art. 20 - Umwandlung in einen unbefristeten Arbeitsvertrag

- a) Der Arbeitnehmer, der in einem Zeitraum von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren beim selben Arbeitgeber für insgesamt 590 Tage mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt war, hat, auf seinen schriftlichen Antrag hin, Anspruch auf die Umwandlung des befristeten Arbeitsvertrags in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit derselben Einstufung (Tätigkeit, Lohnstufe, Entlohnung, Voll-/Teilzeit) des letzten befristeten Arbeitsvertrages.
- b) Die Anfrage zur Umwandlung des Vertrages muss schriftlich durch persönliche Zustellung/Einschreiben/PEC innerhalb von 180 Tagen ab Erfüllung der Anforderungen laut Punkt a) erfolgen, bei sonstigem Verfall des Rechts auf Umwandlung.
Das Dienstalster wird ab dem Datum der unbefristeten Einstellung berechnet.
- c) Im individuellen befristeten Arbeitsvertrag muss ein entsprechender Abschnitt enthalten sein, der vom Arbeitnehmer unterzeichnet wird und das Recht des Arbeitnehmers auf Antrag der unbefristeten Einstellung oder Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäß der Bestimmungen des vorliegenden Artikels enthält.
- d) Zum Zweck der Berechnung der Voraussetzungen laut Buchstabe a) werden die Arbeitsperioden ab dem 01.01.2023 berücksichtigt.

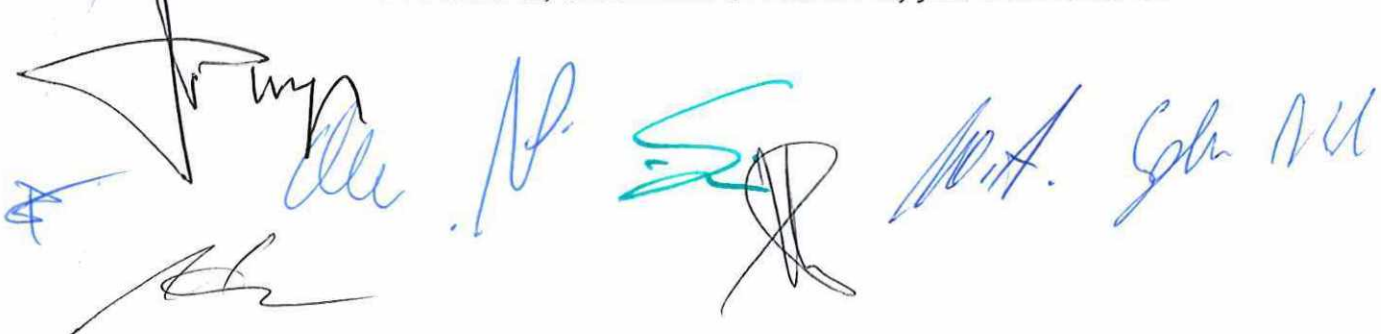
Erklärung zur Niederschrift:

Die Parteien bestätigen die Gültigkeit der Bestimmungen dieses Abschnitts und beabsichtigen zugleich, die Konsolidierung der Beschäftigung durch den Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge zu fördern.

Zu diesem Zweck verpflichten sich die unterzeichnenden Parteien dieses Abkommens, durch die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zwischen ihnen, gemeinsam, bis zum 30. Juni 2025, einen oder mehrere Vertragsvorschläge auszuarbeiten, die die Beschäftigung der Arbeitnehmer auch während der Schließungszeiträume der Betriebe außerhalb der Saison sichern sollen, indem sie entweder eine jährliche Planung von Urlaub, Freistunden und auszugleichenden Überstunden durch eine Zeitbank in Betracht ziehen oder Schulungsmaßnahmen, auch finanziert durch bilaterale Fonds vorsehen.

Die im vorhergehenden Absatz genannten Vertragsvorschläge werden im Zeitraum vom 1. Juli 2025 bis zum 31. Dezember 2027 gemeinsam erprobt.

Am Ende der Erprobungsphase werden sich die Parteien treffen, um die Ergebnisse gemeinsam zu bewerten und gegebenenfalls geeignete Änderungen an den Bestimmungen des vorliegenden Landesabkommens zu vereinbaren, insbesondere im Hinblick auf jene des Artikels 17.

The block contains several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'A.', followed by a signature that looks like 'M.', then a signature that looks like 'S.', then a signature that looks like 'M.A.', and finally a signature that looks like 'Gh. N.U.'. There are also some other scribbles and marks.

Abschnitt III TEILZEITARBEIT

Nach Einsichtnahme in:

- Art. 6 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 15. Juni 2015, Nr. 81, mit dem die Leistung von Mehrarbeit seitens der Arbeitnehmer mit Teilzeitvertrag für zulässig erklärt wird;
- Art. 68, 69 und 70 des NKV des Sektors Tourismus und die Art. 77 ff des NKV des Sektors Gastronomie, mit denen die Leistung von Mehrarbeit seitens der Arbeitnehmer mit Teilzeitvertrag für zulässig erklärt wird;
- das Bedürfnis der Betriebe und das Interesse der Arbeitnehmer, ein Instrument zur flexiblen Handhabung von Teilzeitverträgen bei gleichzeitiger Gewährleistung ihrer ordnungsgemäßen Anwendung zur Verfügung zu haben;

wird Folgendes vereinbart:

Art. 22 - Mehrarbeit

Das gesetzesvertretende Dekret vom 15. Juni 2015, Nr. 81, der NKV des Sektors Tourismus und der NKV des Sektors Gastronomie sehen die Möglichkeit von Mehrarbeit vor. Diesbezüglich gelten folgende Bestimmungen:

Unbeschadet dessen, dass die Leistung von Mehrarbeit seitens der Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis erfolgt, geregelt im Sinne der Art. 24 und 25 dieses Abkommens, können die Betriebe im Bedarfsfall vom Arbeitnehmer beantragen, Mehrarbeit zu leisten, und zwar im Ausmaß von bis zu 50 % der im individuellen Arbeitsvertrag vereinbarten monatlichen Arbeitszeit und allenfalls bis zur Erreichung der wöchentlichen Arbeitszeit (=40 Stunden) wie sie vom NKV des Sektors Tourismus und dem NKV des Sektors Gastronomie für Vollzeitbeschäftigte vorgesehen ist.

Mehrarbeit kann geleistet werden bei:

- a) Abwesenheit in Folge von Krankheit/Unfall (mehr als 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 oder 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 Teilzeitverhältnis bzw. umgekehrt, wird den bestehenden Arbeitskräften gegenüber eventuellen Neueinstellungen Vorrang gegeben. Der Arbeitgeber muss dementsprechend das gesamte Personal über die oben genannten Neueinstellung unter Angabe der Vertragsart und der vorgesehenen Arbeitszeit informieren.

Die Arbeitnehmer müssen ihr Interesse innerhalb von sieben Kalendertagen schriftlich dem Arbeitgeber mitteilen.

Art. 24 - Elastische Klauseln

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

Anwendung rechtfertigen, wie unter Art. 6, Abs. 4 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 15. Juni 2015, Nr. 81 vorgesehen.

Die Arbeitsstunden, die infolge der Anwendung dieser Klauseln geleistet wurden, werden mit einem Aufschlag von 15 % des Stundenlohns vergütet. Für den Aufschlag bei Mehrarbeit wird auf Art. 25 dieses Abkommens verwiesen.

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

Die Anwendung der Klauseln kann mit einer Vorankündigung von 48 Stunden beantragt werden.

Art. 25 - Zuschlag bei Mehrarbeit

Die Entlohnung bei Mehrarbeit entspricht jener, die vom NKV des Sektors Tourismus bzw. vom NKV des Sektors Gastronomie vorgesehen ist.

Der Aufschlag wird auf 39 % festgelegt. Als Mehrarbeit werden all jene Arbeitsstunden betrachtet, die über die individuelle wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen.

Der oben genannte Zuschlag für Mehrarbeit beinhaltet die Anteile für den 13. und 14. Monatslohn, sowie für Urlaub, Freistunden und die Abfertigung.

Die Parteien können jeweils im Voraus schriftlich vereinbaren, dass die geleistete Mehrarbeit durch eine entsprechende Anzahl an Freistunden kompensiert wird, welche innerhalb von drei oder maximal sechs Monaten nach Erbringung der Leistung in Anspruch genommen werden müssen, wobei der Aufschlag von 39 % in dem Monat entrichtet werden muss, in dem die Leistung erbracht wurde.

Art. 26 - Teilzeit nach der Geburt

Um den unbefristet in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern die Betreuung des Kindes bis zum dritten Lebensjahr zu ermöglichen, wird der Prozentsatz gemäß Art. 183, Abs. 1 des NKV des Sektors Tourismus sowie Art. 205, Abs. 1 des NKV des Sektors Gastronomie von fünf auf zehn Prozent erhöht.

ABSCHNITT IV VERSCHIEDENE VEREINBARUNGEN

Art. 27 - Provinziales Element

Das zum 2. August 2024 bestehende provinciale Element wird um 30,00 Euro brutto ab dem 1. Dezember 2024 und um weitere 20,00 Euro brutto ab dem 1. Dezember 2025 erhöht.

Lohnstufe	Aktueller Wert	Wert ab dem 1. Dezember 2024	Wert ab dem 1. Dezember 2025
Kader A	100,00 €	130,00 €	150,00 €
Kader B	100,00 €	130,00 €	150,00 €
I	100,00 €	130,00 €	150,00 €
II	100,00 €	130,00 €	150,00 €
III	100,00 €	130,00 €	150,00 €
IV	100,00 €	130,00 €	150,00 €
V	100,00 €	130,00 €	150,00 €
VI	100,00 €	130,00 €	150,00 €
VI-s	100,00 €	130,00 €	150,00 €
VII	100,00 €	130,00 €	150,00 €

----- leere Seite -----

Art. 27-bis - Auszahlung des 13. und 14. Monatslohnes

Unter Berücksichtigung der besonderen Merkmale des Arbeitsmarktes im Tourismussektor und vor allem der Praktiken, welche die Saison- bzw. befristete Arbeit kennzeichnen, wird vereinbart, dass die Auszahlung der folgenden Lohnelemente in Form eines monatlichen Vorschusses (Zwölftel) auf den zustehenden Gesamtbetrag möglich ist: 13. und 14. Monatslohn, unter Ausschluss von Abfertigung, Urlaub und Freistunden.

Im Falle von Lohnerhöhungen, welche Auswirkungen auf den 13. und 14. Monatslohn haben, erfolgt die Ausgleichszahlung auf die monatlichen Vorschüsse zu den von den Kollektivverträgen für die Auszahlung des 13. und 14. Monatslohnes vorgesehenen Fälligkeiten bzw. mit dem letzten Lohnstreifen, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorher erfolgt.

Die Wahl dieser Auszahlungsform muss schriftlich vereinbart werden.

[Handwritten signatures in blue and black ink, including names like "Gph D. W.", "Stephan Ruckhoff", and others, separated by a dashed diagonal line.]

Art. 28 - Einmalzahlung

Die unterzeichnenden Parteien des vorliegenden Landesabkommens beabsichtigen, den gesamten Zeitraum der Vertragsvakanz abzudecken, indem sie zugunsten der am 2. August 2024 und am ersten Tag des Auszahlungsmonats beschäftigten unbefristeten Arbeitnehmer die Entrichtung einer pauschalen zusätzlichen Einmalzahlung in Höhe von 300,00 Euro brutto in der IV. Lohnstufe vorsehen, die für die anderen Lohnstufen im Verhältnis berechnet wird.

Zu Berechnungszwecken wird dieser Betrag, der in 24 Monatsquoten oder Bruchteile unterteilt werden kann, proportional zur Dauer des Arbeitsverhältnisses und der effektiven Ausübung der Tätigkeit im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024 ermittelt.

Die pauschale zusätzliche Einmalzahlung gemäß diesem Absatz wird in zwei Raten entrichtet: Die erste Rate von 150,00 Euro brutto mit der Entlohnung des Monats Oktober 2024, die zweite Rate von 150,00 Euro brutto mit der Entlohnung des Monats Januar 2026.

Für Arbeitnehmer mit **befristetem und/oder saisonalem Arbeitsvertrag**, die am 2. August 2024 und am 1. Oktober 2024 beschäftigt sind, ist eine pauschale zusätzliche Einmalzahlung im Ausmaß von 112,00 Euro in der IV. Lohnstufe vorgesehen, die für die anderen Lohnstufen im Verhältnis berechnet wird.

Zu Berechnungszwecken wird dieser Betrag, der in 8 Monatsquoten oder Bruchteile unterteilt werden kann, proportional zur Dauer des Arbeitsverhältnisses und der effektiven Ausübung der Tätigkeit im Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. August 2024 ermittelt.

Die pauschale zusätzliche Einmalzahlung diesem Absatz wird in einer einzigen Rate mit der Entlohnung des Monats Oktober 2024 entrichtet.

Lehrlingen und Arbeitnehmern mit einem Teilzeitvertrag, die an den in Absatz 1 und 2 dieses Artikels genannten Daten beschäftigt sind, wird der oben genannte Betrag der Einmalzahlung im Verhältnis zu der in Artikel 11 dieses Abkommens festgelegten wirtschaftlichen Behandlung bzw. zum entsprechenden Prozentsatz des Teilzeitarbeitsverhältnisses entrichtet.

Die pauschale zusätzliche Einmalzahlung hat keinen Einfluss auf die Berechnung anderer Vertragsinstitute, hierin eingeschlossen die Abfertigung. Für die Berechnung der pauschalen Einmalzahlung werden Zeiträume unentschuldigter Abwesenheit oder unbezahlter Suspendierung nicht miteinbezogen. Für die Definition eines ganzen Monats wird auf die Bestimmungen für die Berechnung der Abfertigung Bezug genommen.

Mit der Entrichtung der im vorliegenden Artikel genannten pauschalen zusätzlichen Einmalzahlung erklären die Parteien, alle wirtschaftlichen Ansprüche, die sich in welcher Hinsicht auch immer auf den gesamten Zeitraum der Vertragsvakanz auf territorialer Ebene beziehen oder beziehen können, endgültig erfüllt zu haben.

Lohnstufe	Einmalzahlung Befristete/Saisonale Arbeitnehmer	Einmalzahlung Unbefristete Arbeitnehmer		
		1. Rate Oktober 2024	2. Rate Januar 2026	Gesamt- betrag
	Einzige Rate Oktober 2024			
Kader A	159,63	213,79	213,79	427,58
Kader B	147,79	197,93	197,93	395,86
I	137,69	184,41	184,41	368,82
II	125,85	168,55	168,55	337,10
III	118,69	158,97	158,97	317,93
IV	112,00	150,00	150,00	300,00
V	105,04	140,68	140,68	281,35
VI s	101,00	135,27	135,27	270,53
VI	99,57	133,35	133,35	266,70
VII	93,30	124,96	124,96	249,92

Art. 29 - Arbeit auf Abruf/Aushilfen

Die Entlohnung für Arbeit auf Abruf entspricht jener des Art. 155 des NKV des Sektors Tourismus bzw. jener des Art. 164 des NKV des Sektors Gastronomie und ist als Stundenvergütung einschließlich der Anteile für 13. und 14. Monatsgehalt, sowie der Abfertigung und des Urlaubs/der Freistunden zu verstehen.

Die Aufschläge für Feiertags- und Sonntagsarbeit werden auf Grundlage der effektiv gearbeiteten Stunden entrichtet.

Art. 30 - Arbeitszeitverkürzung - ROL/Freistunden

Zum Zweck der Harmonisierung der Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe auf lokaler Ebene findet Art. 114, Abs. 4 und 5 des NKV des Sektors Gastronomie vom 8. Februar 2018 im Hinblick auf das Anreifen von ROL/Freistunden auf die Beschäftigten des Sektors Gastronomie keine Anwendung. Diese Harmonisierung tritt ab dem 1. August 2024 in Kraft.

Art. 31 - Krankheit

Im Fall von Krankheit oder Abwesenheit wegen Arbeitsunfall muss der Erhalt des Arbeitsplatzes für insgesamt 300 Tage gewährleistet werden. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer mindestens 10 Tage vorher schriftlich mitzuteilen, dass die für die Beibehaltung des Arbeitsplatzes vorgesehene Frist von 180 Krankheitstagen erreicht wird. Um das Recht auf Erhalt des Arbeitsplatzes für 120 weitere Tage gemäß Art. 174 des NKV des Sektors Tourismus und Art. 195 des NKV des Sektors Gastronomie geltend zu machen, muss der Arbeitnehmer einen schriftlichen Antrag stellen.

a) Wirtschaftliche Behandlung von Krankheit in Betrieben des Sektors Tourismus

Art. 228 des NKV des Sektors Tourismus wird wie folgt abgeändert:

Während der Dauer der Krankheit bezieht der Arbeitnehmer eine Integration vom 1. bis zum 180. Tag im Ausmaß von 100 % der Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer bei ordentlicher Ausführung des Arbeitsverhältnisses Anspruch gehabt hätte. Für befristete und/oder saisonale Verträge finden die Vorschriften der verschiedenen Bereiche, sowie das entsprechende Reglement des NISF/INPS Anwendung.

Zu Lasten des Betriebs:

vom 1. zum 3. Tag = 100 % der Entlohnung
vom 4. zum 180. Tag = Integration auf 100 % der Entlohnung

Zu Lasten des NISF/INPS:

vom 4. zum 20. Tag = Krankengeld in Höhe von 50 % der Entlohnung
(im Fall eines Krankenhausaufenthalts Zahlung von 2/5 der 50 %)
vom 21. zum 180. Tag = Krankengeld in Höhe von 66 % der Entlohnung
(im Fall eines Krankenhausaufenthalts Zahlung von 2/5 der 66 %)

Sollte der Arbeitnehmer Familienmitglieder zu seinen Lasten haben, wird das Krankengeld bei Krankenhausaufenthalt nicht in Höhe von 2/5, sondern im ordentlichen Ausmaß von 50 % bzw. 66 % ausbezahlt (als wäre er nicht im Krankenhaus).

b) Krankheit in den Betrieben des Sektors Gastronomie

Art. 190 des NKV des Sektors Gastronomie wird wie folgt abgeändert:

Während der Dauer der Krankheit erhält der Arbeitnehmer eine Integration vom 1. bis zum 180. Tag im Ausmaß von 100 % der Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer bei ordentlicher Ausführung des Arbeitsverhältnisses Anspruch gehabt hätte. Für befristete und/oder saisonale Verträge finden die Vorschriften der verschiedenen Bereiche, sowie das entsprechende Reglement des NISF/INPS Anwendung.

Zu Lasten des Betriebs:

vom 1. zum 3. Tag = 100 % der Entlohnung
vom 4. zum 180. Tag = Integration auf 100 % der Entlohnung

Zu Lasten des NISF/INPS:

vom 4. zum 180. Tag = Krankengeld in Höhe von 80 % der Entlohnung
(im Fall eines Krankenhausaufenthalts Zahlung von 2/5 der 80 %)

Sollte der Arbeitnehmer Familienmitglieder zu seinen Lasten haben, wird das Krankengeld bei Krankenhausaufenthalt nicht in Höhe von 2/5, sondern im ordentlichen Ausmaß von 80 % ausbezahlt.

Art. 32 - Unfall bei Arbeitnehmern in Betrieben der Sektoren Tourismus und Gastronomie

Während der Abwesenheit wegen eines Arbeitsunfalls bezieht der Arbeitnehmer eine Integration vom 1. bis zum 180. Tag im Ausmaß von 100 % der Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer bei ordentlicher Ausführung des Arbeitsverhältnisses Anspruch gehabt hätte.

Gemäß NKV des Sektors Tourismus und NKV des Sektors Gastronomie ist der Arbeitgeber verpflichtet, die monatlich zustehende Entlohnung laut individuellem Arbeitsvertrag zu entrichten. Der Restbetrag des Unfallgeldes wird nach Vorlage der vollständigen Dokumentation ausbezahlt.

Zu Lasten des Betriebes:

vom 1. zum 4. Tag = 100 % der Entlohnung
vom 5. zum 180. Tag = Integration auf 100 % der Entlohnung

Zu Lasten des INAIL:

vom 5. zum 90. Tag = 60 % (Feiertage eingeschlossen)
vom 91. Tag = 75 % (Feiertage eingeschlossen)

Die Abwesenheit wegen Arbeitsunfall muss im Unterschied zur Krankheit immer mit einer Gesundheitschreibung beendet werden. Das INAIL zahlt das Unfallgeld ausschließlich dann aus, wenn eine Gesundheitschreibung vorliegt.

Art. 33 - Berechnung der Abfertigung bei Abwesenheit wegen Krankheit, Arbeitsunfall, Mutterschaft und Elternzeit

Während der Abwesenheit aufgrund von Krankheit, Arbeitsunfall, Mutterschaft und Elternzeit reift die Abfertigung im vollen Ausmaß an.

Art. 34 - 13. und 14. Monatslohn sowie Urlaub und Freistunden bei Krankheit, Abwesenheit wegen Arbeitsunfall und obligatorischer Mutterschaft in Betrieben der Sektoren Tourismus und Gastronomie

Der 13. und 14. Monatslohn, sowie Urlaub und Freistunden stehen bei Abwesenheit wegen Krankheit, Arbeitsunfall und obligatorischer Mutterschaft in vollem Ausmaß (100 %) zu.

Im Hinblick auf die Elternzeit verweisen die Parteien auf die Bestimmungen des NKV des Sektors Tourismus und des NKV des Sektors Gastronomie.

Art. 35 - Regelung des lokalen Feiertags

Als lokaler Feiertag gemäß NKV des Sektors Tourismus wird für das gesamte Provinzgebiet einheitlich der Pfingstmontag festgelegt. Dieser Tag wird gemäß den Bestimmungen des Art. 127 des NKV des Sektors Tourismus bzw. Art. 131 des NKV des Sektors Gastronomie vergütet.

Art. 36 - Regelung der Frühstücks- und Essenspausen

In Anwendung der einschlägigen Bestimmungen des NKV des Sektors Tourismus und des NKV des Sektors Gastronomie in Bezug auf die Intervalle für den Konsum von Mahlzeiten wird folgendes festgelegt:

Für das Mittagessen und das Abendessen sind 30 Minuten pro Mahlzeit vorgesehen, die nicht zur Arbeitszeit gezählt werden, vorausgesetzt, die Pause kann ungestört genossen werden. Zusätzlich werden für das Frühstück 15 Minuten von der effektiven Arbeitszeit in Abzug gebracht, wenn dieses nach Beginn der Arbeitszeit konsumiert wird.

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

Art. 37 - Arbeitszeit

Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt gemäß den Turnussen, die unter Beachtung der betrieblichen Erfordernisse und der Bedürfnisse der Arbeitnehmer festgelegt werden.

Wenn im Voraus mit einem Arbeitnehmer vereinbart, können Arbeitszeiten mit weniger oder mehr als 40 Wochenstunden in der Neben- bzw. Hauptsaison festgelegt werden, unter Beachtung des Verfahrens gemäß Art. 114 des NKV des Sektors Tourismus und Art. 117 des NKV des Sektors Gastronomie. Der Ausgleich zwischen Mehrarbeit und Fehlstunden kann innerhalb von 3 Monaten (ohne jegliche Aufschläge) vorgenommen werden.

Art. 38 - Ruhetag

Im Sinne und in Anwendung des Art. 9 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 8. April 2003, Nr. 66, abgeändert durch Art. 41, Abs. 5 des Gesetzesdekrets vom 25. Juni 2008, Nr. 112, umgewandelt, mit Änderungen, durch das Gesetz vom 6. August 2008, Nr. 133, sowie des NKV des Sektors Tourismus und des NKV des Sektors Gastronomie darf der Ruhetag in Abständen von mehr als einer Woche gewährt werden, vorausgesetzt die Dauer des Ruhetags entspricht 24 Stunden pro 6 Arbeitstagen, berechnet auf einen Zeitraum von 14 Tagen.

Art. 39 - Überstunden in Betrieben der Sektoren Tourismus und Gastronomie

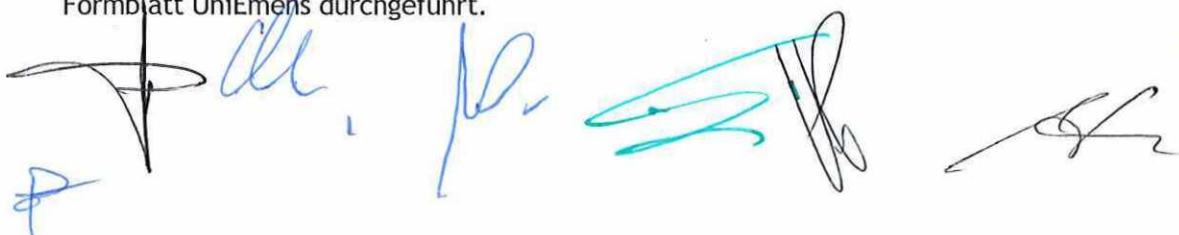
Überstunden können in dem von Art. 112 des NKV des Sektors Tourismus und Art. 125 des NKV des Sektors Gastronomie festgelegten Ausmaß angefordert werden.

Die geleisteten Überstunden werden im Einheitslohnbuch (*libro unico del lavoro, LUL*) eingetragen und auf dem Lohnstreifen des laufenden Monats bzw. bei zeitlicher Verschiebung auf dem Lohnstreifen des folgenden Monats ausbezahlt.

Den Parteien steht es frei, als Ersatz für die Auszahlung der Überstunden einen entsprechenden Zeitausgleich innerhalb von drei bzw. maximal sechs Monaten zu vereinbaren.

Art. 40 - Südtiroler Tourismuskasse

Die Einzahlungen an die Südtiroler Tourismuskasse werden unter dem Code „W190“ auf dem Formblatt UniEmens durchgeführt.



Art. 41 - Regionaler Zusatzrentenfonds/Saisonbetriebe

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

Die Parteien vereinbaren, dass der Arbeitgeberbeitrag in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer in den territorialen Zusatzrentenfonds eingeschrieben ist (Laborfonds), in der Höhe von 1,55 % der Entlohnung für die Berechnung der Abfertigung festgelegt wird.

Sollte der Arbeitnehmer entscheiden, zu seinen Lasten mindestens 2,00 % der Entlohnung für die Berechnung der Abfertigung zuzuweisen, wird der Arbeitgeberbeitrag auf 2,00 % festgelegt.

Art. 42 - Ergänztender lokaler Gesundheitsfonds

Nach Einsichtnahme in Art. 1, Abs. 177 des Gesetzes vom 27. Dezember 2017, Nr. 205 und in Anbetracht der Absicht, einen ergänzenden paritätischen Gesundheitsfonds auf provinzieller Ebene einzuführen (als Ersatz für die Fonds FAST und EST) wird folgendes vereinbart:

Die Betriebe, die das vorliegende Landesabkommen anwenden, sind verpflichtet, sich in mySanitour⁺ einzuschreiben, wodurch ihre Arbeitnehmer, die einen unbefristeten, befristeten und/oder saisonalen Arbeitsvertrag (ausgenommen Arbeit auf Abruf) oder Lehrvertrag haben, auch in Teilzeit (ohne Reduzierung der Leistung oder der Beitragspflicht), automatisch eingeschrieben werden und sich so als Leistungsempfänger qualifizieren.

Im Sinne des zwischen den Sozialpartnern geschlossenen Abkommens vom 21. April 2021 gilt:

- dass Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag auf Abruf von der Einschreibung in den paritätischen ergänzenden Gesundheitsfonds auf provinzieller Ebene ausgeschlossen sind;
- dass der Beitrag zum territorialen und/oder nationalen Gesundheitsfonds mit den vom NKV und dem Landesabkommen festgelegten Modalitäten und Beträgen vom Betrieb getragen wird und die Erfüllung der Beitragspflicht vollständig zu dessen Lasten über das Mod. F24 erfolgt (Code FAST - Provincia Bolzano);
- dass die Einschreibung von Arbeitnehmern, die mit einem befristeten und/oder saisonalen Arbeitsvertrag mit einer Dauer von mehr als einem Monat (d.h. über 15 aufeinanderfolgende Tage innerhalb eines Kalendermonats) eingestellt sind, als günstigere Behandlung ohne Anfrage durch den Arbeitnehmer mit Zahlung des Beitrags auch für nur einen Monat erfolgt.

Für Details wird auf das Abkommen für die ergänzende Gesundheitsvorsorge von Beschäftigten in Betrieben im Sektor Tourismus und in der Gastronomie der Autonomen Provinz Bozen - Südtirol vom 28. Juli 2021 und auf die Durchführungsbestimmungen von mySanitour⁺ verwiesen.

Art. 43 - Ärztliche Visite bei Nachtarbeit

In den Betrieben, die dieses Landesabkommen anwenden, wird die Nachtarbeit wie folgt geregelt: Die ärztliche Visite bei Nachtarbeit im Sinne des Art. 1, Abs. 2, Buchstabe e), Nummer 1) des gesetzesvertretenden Dekrets vom 8. April 2003, Nr. 66, wie abgeändert durch Art. 41, Abs. 1 des Gesetzesdekrets vom 25. Juni 2008, Nr. 112, umgewandelt, mit Änderungen, durch das Gesetz vom 6. August 2008, Nr. 133, ist nur dann erforderlich, wenn die Arbeitszeit mehr als 3 Stunden ab 24 Uhr andauert, und dies an mindestens 80 Tagen im Jahr.

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 von Art. 4 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300 audiovisuelle Anlagen installiert werden können.

ABSCHNITT V

Anwendungsbereich, Laufzeit und Gültigkeit

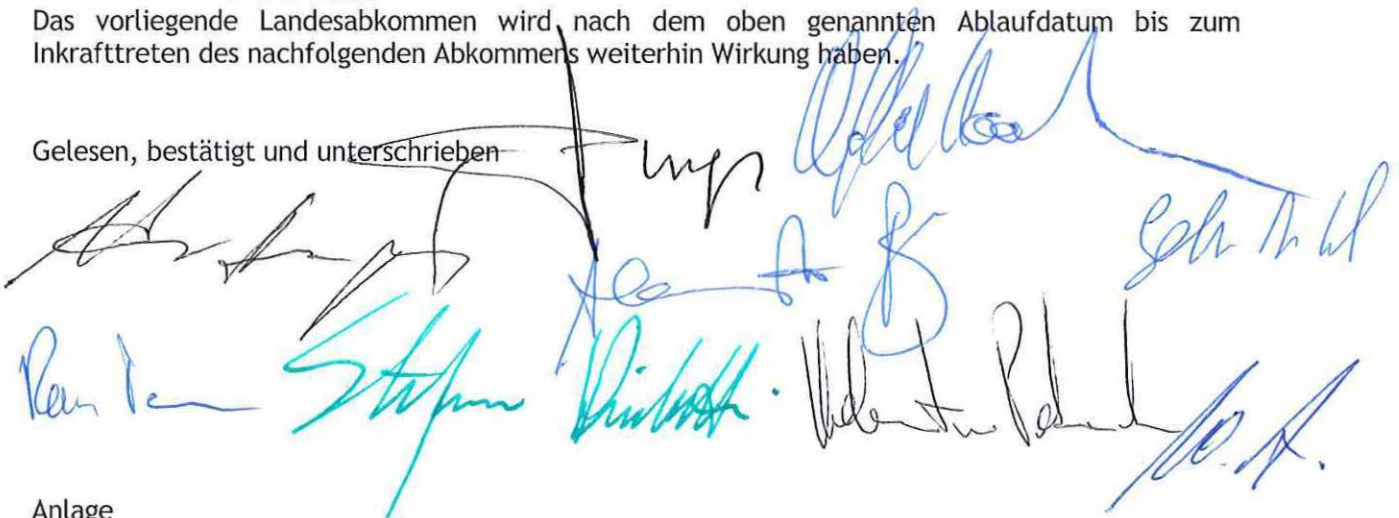
Das vorliegende Landesabkommen gilt für alle Beschäftigten von Betrieben des Sektor Tourismus in der Autonomen Provinz Bozen, welche den NKV für den Sektor Tourismus vom 5. Juli 2024 oder den NKV für den Sektor Gastronomie vom 5. Juni 2024 anwenden.

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

Das vorliegende Landesabkommen ist in seiner Gesamtheit anzuwenden und gilt vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2027.

Das vorliegende Landesabkommen wird nach dem oben genannten Ablaufdatum bis zum Inkrafttreten des nachfolgenden Abkommens weiterhin Wirkung haben.

Gelesen, bestätigt und unterschrieben



Anlage

- Landesabkommen der Betriebe im Sektor Tourismus und in der Gastronomie über die befristeten Ferialverträge 25.01.2021