

Auszug aus dem
**NATIONALEN
KOLLEKTIVVERTRAG**
und dem
**LANDESABKOMMEN FÜR
BEDIENSTETE IM
TOURISMUSSEKTOR**



Hoteliere- und Gastwirteverband

BEHERBERGUNG UND NICHTBEHERBERGUNG	4
1. Arbeitsantritt	5
2. Probezeit	5
3. Berufsbilder/Einstufungen Berherbergung und Nichtbeherbergung	5
4. Lehrlingswesen	5
a) Dauer der Lehrzeit	5
b) Pflicht zum Besuch der gastgewerblichen Berufsschule	6
c) Lehrlingslöhne	6
d) Entlohnung bei Krankheit	6
e) Saisonbetriebe	6
f) Arbeitszeiten für Minderjährige	6
g) Kündigungseinschränkungen bei Lehrlingen	7
5. Arbeitszeiten generell	7
a) Flexible Arbeitszeit	7
b) Überstunden	8
6. Ruhetag	8
7. Urlaub	8
a) Urlaubsberechnung	8
b) Urlaubsanspruch	8
c) Urlaubsregelung	8
d) Freistellung bei Todesfall	8
e) Hochzeitsurlaub	8
8. Feiertage	9
9. Sonntagszuschlag	9
10. Auszahlung des 13. und 14. Monatslohnes	9

11. Entlohnung	10
a) Auszahlung des Lohnes	10
b) Provinziales Lohnelement	10
c) Saisonzuschlag	10
d) Abfertigung	10
e) Dienstalterszulage	10
f) Auszahlung der Guthaben	11
12. Teilzeitarbeit	11
a) Flexible – elastische Klauseln	11
b) Zusatzarbeit bei Teilzeitbeschäftigten mit fixem Stundenplan	11
13. Entlassung/Kündigung	11
a) Kündigungsfristen	12
b) Entlassungsschutz in Jahresbetrieben	12
14. Zeitverträge	13
a) Vorzeitige Auflösung des Zeitvertrages von seiten des/der Arbeitgebers/in	13
b) Vorzeitige Auflösung des Zeitvertrages von seiten des/der Arbeitgebers/in	13
c) Kündigung durch die/den Arbeitnehmer/in während der Laufzeit des befristeten Vertrages	13
15. Mutterschaft	13
a) Vorzeitiger Mutterschaftsurlaub	13
b) Elternzeit (Obligatorische Mutterschaft/Vaterschaft)	13
c) Elternurlaub (Fakultative Mutterschaft)	14
d) Stillpausen	14
e) Freistellung bei Erkrankung des Kindes	14
16. Krankheiten und Arbeitsunfälle	15
a) Krankheit in Beherbergungsbetrieben	15
b) Krankheit in Nichtbeherbergungsbetrieben	15
c) Kontrollvisiten	16
d) Arbeitsunfall	16
17. Regelung bei Unterkunft und Verpflegung	17
18. Zusatzrentenfonds	17
19. Gewerkschaftsrecht	17
20. mySanitour+: Der Gesundheitsfonds für Beschäftigte im Tourismus in Südtirol	17
Kontakt	19

BEHERBERGUNG UND NICHTBEHERBERGUNG

1. ARBEITSANTRITT

Die Anmeldung von Arbeitnehmer/innen wird dem Arbeitsamt vor Arbeitsbeginn mitgeteilt.

Der/die Arbeitgeber/in benötigt bei der Aufnahme folgende Unterlagen:

- Persönliche Daten vom/von der Arbeitnehmer/in (inklusive E-Mail-Adresse)
- Wohnsitz
- Steuernummer
- Bankkoordinaten (IBAN)
- Kopie der Aufenthaltsgenehmigung bei Nicht-EU-Bürgern
- Erklärung Steuerabsetzbeträge
- Erklärung über die Zweckbestimmung der Abfertigung (TFR-2)

Folgende Unterlagen müssen dem/der Arbeitnehmer/in am ersten Arbeitstag ausgehändigt werden:

- Anstellungsbestätigung/Arbeitsvertrag

2. PROBEZEIT

Die Probezeit ist nur dann gültig, wenn diese schriftlich vereinbart wird. Wenn ein/e Arbeitnehmer/in innerhalb von zwei Jahren im selben Betrieb wieder für dieselbe Arbeitstätigkeit beschäftigt wird, ist keine Probezeit vorgesehen.

Wichtig: Die Meldepflicht an das Arbeitsamt besteht auch vor Beginn der Probezeit.

Am Ende oder während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos aufgelöst werden. Wenn das Arbeitsverhältnis mit Arbeitnehmer/innen außerhalb der Provinz während der Probezeit aufgelöst wird, dann müssen die Fahrtspesen vom/von der Arbeitgeber/in vergütet werden.

Beherbergung und Nichtbeherbergung

Probezeit für Personal/Kategorie im Gastgewerbe	eff. Arbeitstage
Kader A – Kader B	180
Gruppe I	150
Gruppe II	75
Gruppe III	45
Gruppe IV – Gruppe V	30
Gruppe VI – s	20
Gruppe VI – Gruppe VII	15
Lehrlinge in Jahrestelle	25
Saisonlehrlinge (laut Landesabkommen vom 29. November 2012)	10
Saisonarbeitnehmer/innen (Art. 208 abgeändert mit 18.01.2014)	14 Beherbergungsbetrieb
Saisonarbeitnehmer/innen (Art. 208 Kollektivvertrag vom 20.02.2010)	10 Nichtbeherbergungsbetrieb

3. BERUFSBILDER/EINSTUFUNGEN BEHERBERGUNG UND NICHTBEHERBERGUNG

Wir führen die wichtigsten Berufe mit den jeweiligen Lohnstufen an:

Lohnstufe A	leitende Angestellte mit hoher Entscheidungsautonomie
Lohnstufe B	leitende Angestellte, verantwortlich für Abteilungen oder Branchen
Lohnstufe 1	leitende Angestellte
Lohnstufe 2	Empfangschef/in, 1. Portier/in, 1. Maître, Chefkoch/in, 1. Gouvernante, Chefbarman, Direktionsassistent/in, u. ä.
Lohnstufe 3	Verwaltungspersonal, Gouvernante, Alleinportier/in, Alleinkoch/Alleinköchin, Nachtportier/in, Maître, Alleinbarman, Sommelier/ Sommelière, u. ä.
Lohnstufe 4	Chef de Rang, Chef de Partie, 2. Gouvernante, Kellner/in, Koch/Köchin, Barman, Gärtner/in, Portier/in, Sekretär/in, Eishersteller/in, Pizzakoch/Pizzaköchin, qualifizierte Arbeitnehmer/innen im Wellness-Bereich, u. ä.
Lohnstufe 5	Koch/Köchin, Kellner/in, Barist/in ohne eingehende Berufsausbildung und ohne Gesellenbrief, Kaffeekech/Kaffeeköchin, Kellermeister/in, Telefonist/in, Nachtwächter/in, Eisverkäufer/in, animateur/in, Diätassistent/in, Kinderbetreuer/in, Fahrer/in, u. ä.
Lohnstufe 6s	Küchen-, Saal-, Barkommis, Zimmermädchen in den Betrieben der gehobenen Klasse
Lohnstufe 6	Hausmeister/in, Bügler/in, Zimmermädchen in den einfachen Betrieben
Lohnstufe 7	Hilfspersonal

4. LEHRLINGSWESEN

Einstellung von Lehrlingen – traditionelle Lehre (Lehre A)

Jugendliche in der Schul- und Bildungspflicht können in Italien unter folgenden Voraussetzungen eine Lehre beginnen:

- Mindestalter: 15 Jahre
- Höchstalter: 25 Jahre
- Mittelschuldiplom

a) Dauer der Lehrzeit

- Kochlehrling: 36 Monate
- Servierlehrling: 36 Monate
- Bürofachkraft: 36 Monate
- Wellness, Kosmetiker/in, Friseur/in: 36 Monate

Köche/Köchinnen, Kellner/innen und Bürofachkräfte werden nach Abschluss der Lehre in die vierte Lohnstufe eingestuft.

Die Lehrzeit für Koch- und Servierlehrlinge sowie Bürofachkräfte beträgt 36 Monate.

Für Lehrlinge, die für Saisonarbeit eingestellt werden, wird die Lehrzeit zum Ausgleich für die Unterbrechungen um 1/6 verkürzt. Die Teilnahme an Kursen mit Blockunterricht muss voll und ganz als gearbeitete Zeit betrachtet werden.

b) **Pflicht zum Besuch der gastgewerblichen Berufsschule**

- bei Servierlehrlingen: 3 Klassen - 10 Wochen
- bei Kochlehrlingen: 3 Klassen - 10 Wochen
- bei Bürolehrlingen: 3 Klassen - 10 Wochen

c) **Lehrlingslöhne**

Die Entlohnung für die Lehrlinge wird folgendermaßen festgelegt:

Lehrzeit 36 Monate		
1. Lehrjahr	55 %	vom Bruttolohn eines/einer Mitarbeiters/in in der IV. Lohnstufe
2. Lehrjahr	80 %	vom Bruttolohn eines/einer Mitarbeiters/in in der IV. Lohnstufe
3. Lehrjahr	90 %	vom Bruttolohn eines/einer Mitarbeiters/in in der IV. Lohnstufe

Als Grundlage für die Berechnung der Lehrlingslöhne dient der Bruttolohn der IV. Lohngruppe eines/einer qualifizierten volljährigen Arbeitnehmers/in. Die Zeit, die der Lehrling in der Berufsschule (wöchentlicher Besuch oder Blockkurs) verbringt, wird nach den obigen Kriterien entlohnt. Den in Saisonbetrieben beschäftigten Lehrlingen werden die Unterrichtsstunden bei Beendigung des Dienstverhältnisses ausgezahlt. Deren Anteil wird auf 12 Prozent (Prozentsatz für zehn Wochen Berufsschule) der vertraglichen Entlohnung (Berechnungsbasis: Monatslohn, 13. und 14. Monatslohn, bezahlte Freistellungen und Urlaub) festgelegt.

d) **Entlohnung bei Krankheit**

vom ersten bis zum 180. Tag werden 100 % der Entlohnung ausbezahlt.

e) **Saisonbetriebe**

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. 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. Weiters ist der Betrieb verpflichtet, die in der vorhergehenden Saison beschäftigten Lehrlinge erneut einzustellen, sofern der Lehrling einen schriftlichen Antrag innerhalb von 60 Tagen ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellt.

f) **Arbeitszeiten für Minderjährige**

Jugendschutzgesetz Nr. 977 vom 17. Oktober 1967

Arbeitszeiten		
15 Jahre	35 Wochenstunden	2 Ruhetage (ein Tag muss der Sonntag sein)
16-18 Jahre	40 Wochenstunden	2 Ruhetage

Ist der Lehrling zwischen 16 und 18 Jahre alt, so stehen ihm 2 freie Tage zu, wobei

einer davon nicht mehr der Sonntag sein muss. Allerdings muss der Ruhetag mindestens 36 Stunden zusammenhängend betragen.

Die Nachtarbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr morgens ist für Jugendliche untersagt. Diese können des Weiteren keine Überstunden machen.

g) **Kündigungseinschränkungen bei Lehrlingen**

Das Landesgesetz bezüglich der Lehrlingsausbildung sieht vor, dass eine vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen erfolgen kann. Wird das Lehrverhältnis ohne gerechtfertigtem Grund vorzeitig aufgelöst, so darf der Betrieb für die Dauer von 3 Monaten keine neuen Lehrlinge einstellen.

Entschädigung bei vorzeitiger Entlassung:

Ein Lehrling, der ohne gerechtfertigtem Grund entlassen wird, hat Anspruch auf eine Entschädigungszahlung für eine Dauer von 78 Arbeitstage (3 Monate), bemessen auf die Differenz zwischen Lehrlingslohn und dem Bruttolohn eines ausgebildeten Beschäftigten (IV. Lohnstufe).

Folgende Gründe rechtfertigen eine vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses seitens des/der Arbeitgebers/in:

- wenn der Lehrling einen Diebstahl begeht;
- ein Geschäfts- oder ein Betriebsgeheimnis verrät;
- von seinem Arbeitsplatz fernbleibt oder ihn wiederholt unbefugt verlässt;
- seine Pflichten grob vernachlässigt;
- die Berufsschule trotz wiederholter Ermahnung nicht besucht;
- wenn der/die Betriebsinhaber/in seinen/ihren Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen erheblich einschränken muss.

Der Lehrling kann seinen Lehrvertrag aus folgenden Gründen vorzeitig auflösen:

- wenn gesundheitliche Gründe vorhanden sind;
- wenn der/die Betriebsinhaber/in seine/ihre Pflichten grob vernachlässigt oder wenn Umstände eintreten, welche die Fortsetzung des Lehrverhältnisses unzumutbar machen;
- wenn der Sitz des Betriebes oder der Wohnsitz des Lehrlings verlegt wird und somit der Arbeitsplatz nur schwer erreichbar wird;
- wenn der Lehrling durch den Wechsel der Lehrstelle erheblich näher bei seiner Familie sein kann;
- wenn Ereignisse eintreten, welche die ständige Anwesenheit des Lehrlings in der Familie erfordern;
- wenn eine einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses erfolgt.

5. ARBEITSZEITEN GENERELL

Eine Woche wird mit 40 Arbeitsstunden ausgelastet. Diese darf in einem Zeitraum von 6 hintereinander folgenden Arbeitstagen durchschnittlich nicht mehr als insgesamt 48 Stunden, einschließlich der Mehr- und Überstunden, betragen.

a) **Flexible Arbeitszeit**

In vorheriger Absprache zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in können Arbeitszeiten mit weniger oder mehr als 40-Wochen-Stunden in der Vor- und Hauptsaison vereinbart werden. Die Fehlstunden bzw. Mehrarbeit kann innerhalb von 3 Monaten (ohne Überstundenaufschlag) ausgeglichen werden.

Das Jugendschutzgesetz regelt die Arbeitszeiten der Minderjährigen.

b) Überstunden

Als Überstunden gelten jene, die die 40 Stunden in der Woche überschreiten. In Saisonbetrieben können bei Bedarf bis zu 3 Überstunden täglich geleistet werden.

6. RUHETAG

- 1 Tag wöchentlich für Saisonbeschäftigte (24 Stunden ohne Unterbrechung)
- 1,5 Tage wöchentlich für Jahresbeschäftigte (davon 24 Stunden durchgehend und 0,5 Tage eventuell mit Unterbrechung)

Der Ruhetag kann in Zeiträumen von mehr als einer Woche gewährt werden, vorausgesetzt die Dauer des Ruhetages entspricht 24 Stunden je sechs Arbeitstagen, berechnet auf einen Zeitraum von 14 Tagen.

7. URLAUB

Für alle Arbeitnehmer/innen sind 26 Tage Urlaub im Jahr vorgesehen. Ferien und Freistunden reifen auch während Krankheit, Unfall und Mutterschaft an.

Seit dem 1. Januar 1977 werden für alle Arbeitnehmer/innen 26 Arbeitstage pro Jahr (auch für Lehrlinge und Teilzeitbeschäftigte) an Urlaub berechnet. Ruhe- und Feiertage werden nicht als Ferien berechnet.

a) Urlaubsberechnung

Der Urlaubsanspruch wird für die Mitarbeiter/innen in 26tel vorgenommen. Bei Saisonbeschäftigten wird der Urlaub im Verhältnis zur Beschäftigungszeit berechnet.

b) Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch beträgt 26 Arbeitstage und 104 Freistunden (15,60 Tage) pro Jahr. Diese zusätzlichen Freistunden können in Halbtags- oder Tagesabwesenheiten genossen werden (z. B. für Arztvisiten, usw.).

c) Urlaubsregelung

Der Urlaub muss immer in Absprache zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in unter der Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebes und der Interessen des/der Arbeitnehmers/in geregelt werden.

d) Freistellung bei Todesfall

Die Freistellung bei Todesfall (Verwandtschaft/Schwägerschaft innerhalb 2. Grades oder Ehepartner) beträgt bis zu 5 Kalendertage. Diese werden entlohnt.

e) Hochzeitsurlaub

In Jahresbetrieben hat der/die Arbeitnehmer/in, welche/r nicht mehr in Probezeit ist, Anrecht auf einen 15-tägigen Hochzeitsurlaub. Die Verwendung vom Hochzeitsurlaub ist mindestens 10 Tage vor Inanspruchnahme mitzuteilen.

Der Lohn wird während dieser Zeit normal weiterbezahlt, unter der Voraussetzung, dass ein Trauschein vorgewiesen wird. Außerdem kann der/die Arbeitnehmer/in den Heiratsurlaub um 5 Tage verlängern; diese Tage werden aber nicht bezahlt. In Saisonbetrieben steht dem/der Arbeitnehmer/in kein Hochzeitsurlaub zu.

8. FEIERTAGE

Folgende Feiertage müssen bei der Lohnberechnung berücksichtigt werden:

Feiertage		
1.	Januar	Neujahr
6.	Januar	Heilige Drei Könige
	Variabel	Ostermontag
25.	April	Staatsfeiertag (Jahrestag der Befreiung)
1.	Mai	Tag der Arbeit
	Variabel	Pfingstmontag (Patrozinium)
2.	Juni	Nationalfeiertag
15.	August	„Ferragosto“/Maria Himmelfahrt
1.	November	Allerheiligen
4.	November	abgeschaffter Feiertag
8.	Dezember	Maria Empfängnis
25.	Dezember	Christtag/1. Weihnachtstag
26.	Dezember	Stephanstag/2. Weihnachtstag

Wenn an einem Feiertag gearbeitet wird, muss der normale Lohn mit 20 Prozent Aufschlag bezahlt werden. Wenn am Feiertag nicht gearbeitet wird, da gerade Ruhetag oder der normale wöchentliche freie Tag ist, muss der normale Lohn und ein Tageslohn ohne Aufschlag bezahlt werden. Dies gilt auch für den 4. November.

9. SONNTAGSZUSCHLAG

Allen Arbeitnehmer/innen, die am Sonntag arbeiten, steht ein Zuschlag von 10 Prozent zu.

10. AUSZAHLUNG DES 13. UND 14. MONATSLOHNES

Die Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt im Monat Dezember und die Auszahlung des 14. Monatslohnes im Monat Juni. Bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden der 13. und 14. Monatslohn anteilmäßig in 26tel berechnet und ausbezahlt. Mit Art. 31 des Landesabkommens vom 29. November 2012 wurde die Möglichkeit geschaffen, bei Zeit- bzw. Saisonverträgen den 13. und 14. Monatslohn monatlich

Allen Arbeitnehmer/innen mit einem Vollzeitarbeitsvertrag stehen 26 Urlaubstage und 104 Freistunden pro Jahr zu.

auszubezahlen. Dies muss schriftlich vereinbart werden. Weiterhin ausgeschlossen ist die monatliche Auszahlung von Abfertigung, Urlaub und Freistunden.

11. ENTLOHNUNG

Der Mindesttariflohn ist folgendermaßen zusammengesetzt:

- Grundlohn
- Kontingenzzulage
- Provinziales Lohnelement
- Dienstalterszulage
- Saisonzuschlag von 8 Prozent (bei saisonalen bzw. befristeten Arbeitsverträgen bis zu 10 Monaten)

a) Auszahlung des Lohnes

Die Auszahlung des Lohnes muss spätestens innerhalb dem 6. des darauffolgenden Monats, immer zusammen mit dem Lohnstreifen, erfolgen.

b) Provinziales Lohnelement

In der Provinz Bozen wird, wie im Landesabkommen vom 29. November 2012 sowie vom 22. März 2019 vorgesehen, eine Landeszulage von 85 Euro (ab 1. August 2021 von 100 Euro) für alle Lohnstufen ausbezahlt. Diese Landeszulage wird unter der Bezeichnung „Provinziales Element“ in der Lohntabelle angeführt.

c) Saisonzuschlag

Die Saisonbeschäftigten erhalten in der Provinz Bozen einen Saisonzuschlag von 8 Prozent. Als Saisonarbeit gelten Arbeitsverhältnisse, deren Dauer im Kalenderjahr nicht mehr als 10 Monate betragen.

d) Abfertigung

Die Abfertigung wird jedes Jahr (1. Januar - 31. Dezember) auf das Jahreseinkommen bzw. Saisoneinkommen berechnet. Sie beträgt ca. einen Monatslohn pro Dienstjahr. Den Arbeitnehmer/innen in Saisonbetrieben werden alle Lohnelemente, inklusive der Abfertigung, mit dem letzten Lohnstreifen ausbezahlt.

e) Dienstalterszulage

Seit 1. Mai 1990 gelten für die Berechnung der Dienstalterszulage folgende Fixbeträge: Nach jeweils 3 Dienstjahren im selben Betrieb wird eine Dienstalterszulage gemäß den unten angeführten Beträgen ausbezahlt. Die Dienstalterszulage reift allerdings erst mit Erreichung des 18. Lebensjahres an. Maximal werden 6 Dienstalterszulagen angerechnet.

Dienstalterszulage					
Lohnstufe	A	40,80 €	Lohnstufe	4	33,05 €
Lohnstufe	B	39,25 €	Lohnstufe	5	32,54 €
Lohnstufe	1	37,70 €	Lohnstufe	6/s	31,25 €
Lohnstufe	2	36,15 €	Lohnstufe	6	30,99 €
Lohnstufe	3	34,86 €	Lohnstufe	7	30,47 €

f) Auszahlung der Guthaben

Sämtliche Lohn Guthaben müssen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden. Bei zentralisierter Lohnbuchhaltung ist eine Verzögerung höchstens bis zum darauffolgenden Monat möglich.

12. TEILZEITARBEIT

Voraussetzung für ein gültiges Teilzeitarbeitsverhältnis ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag mit genauer Angabe der Arbeitszeit und ihrer Verteilung. Alle zusätzlichen Leistungen, 13. und 14. Monatslohn, Abfertigung, Bezahlung der Ferien (die Anzahl der Tage bleibt unverändert) und die Feiertage müssen im Verhältnis zur Wochen- bzw. Monatsarbeitszeit ausbezahlt werden. Bei Aufnahme von Vollzeitbeschäftigten haben die bereits bediensteten Teilzeitbeschäftigten Vorrang.

a) Flexible – elastische Klauseln

Das Landesabkommen im Gastgewerbe ermöglicht eine flexiblere Gestaltung des Teilzeitvertrages. So können zum Beispiel die Arbeitsstunden vom Vormittag auf den Nachmittag verschoben werden.

Die Einführung von flexiblen – elastischen Klauseln im individuellen Arbeitsvertrag werden mit einem Aufschlag von 15 Prozent der normalen monatlichen Entlohnung vergütet, falls diese Klauseln auf Wunsch des/der Arbeitgebers/in eingeführt werden.

b) Zusatzarbeit bei Teilzeitbeschäftigten mit fixem Stundenplan

Laut Landesabkommen können Zusatzstunden (d. h. mehr als im Teilzeit-Arbeitsvertrag festgelegt) im Höchstmaß von 50 Prozent der Stunden, die im Teilzeitvertrag auf Monatsbasis vorgesehen sind, geleistet werden.

Der Betrieb kann sie in folgenden Fällen verlangen:

- Krankheit/Unfall (über einen Monat)
- Urlaub
- Schwierigkeiten bei der Personalsuche
- bei Banketten und anderen Ereignissen mit Ausnahmecharakter
- bei saisonbedingter Mehrarbeit

Diese Stunden werden mit einem Zuschlag von 39 Prozent (Anteil 13. und 14. Monatslohn, Urlaub, Freistunden, Feiertage) entlohnt.

Wichtig: Die Leistung der Zusatzstunden ist immer freiwillig.

13. ENTLASSUNG/KÜNDIGUNG

Die Kündigung vonseiten des/der Arbeitnehmers/in muss, unter Einhaltung der nachstehend angeführten Kündigungsfristen, telematisch über die Internetseite des „Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Dimissioni volontarie“ (lavoro.gov.it) erfolgen, da ansonsten die Kündigung keine Gültigkeit hat. Eine mündliche Kündigung ist nicht gültig.

Teilzeitarbeitsverträge müssen genaue Angaben der Arbeitszeit und ihrer Aufteilung haben.

Die Kündigung vonseiten des/der Arbeitnehmers/in kann laut Nationalem Kollektivvertrag für das Gastgewerbe jederzeit vorgenommen werden.

a) Kündigungsfristen

bis zum vollendeten 5. Dienstjahr	Kalendertage	
Kader A, Kader B	4	Monate
Gruppe I	2	Monate
Gruppe II und Gruppe III	1	Monate
Gruppe IV und Gruppe V	20	Tage
Gruppe VI-s, Gruppe VI und Gruppe VII	15	Tage

vom 5. bis 10. Dienstjahr	Kalendertage	
Kader A, Kader B	5	Monate
Gruppe I	3	Monate
Gruppe II und Gruppe III	45	Tage
Gruppe IV und Gruppe V	30	Tage
Gruppe VI-s, Gruppe VI und Gruppe VII	20	Tage

Über 10 Dienstjahre	Kalendertage	
Kader A, Kader B	6	Monate
Gruppe I	4	Monate
Gruppe II und Gruppe III	2	Monate
Gruppe IV und Gruppe V	45	Tage
Gruppe VI-s, Gruppe VI und Gruppe VII	20	Tage

Lehrlinge	15	Tage
In Saisonbetrieben	15	Tage
Bei Vorhandensein eines Saisonvertrages mit Enddatum (nur für Arbeitnehmer/innen möglich)	20	Tage

b) Entlassungsschutz in Jahresbetrieben

Die Entlassung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Sprache, politischen Ansichten, religiöser Überzeugung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Streikbeteiligung ist, unabhängig von der Begründung, die diese rechtfertigen mag, in jedem Fall unzulässig.

Bei Mutterschaft, Krankheit, Arbeitsunfall und Militärdienst gilt ein Entlassungsverbot.

Entlassungsschutz gilt außerdem bei Heirat ab dem Tag der Veröffentlichung der Heiratsabsichten beim Standesamt bis zu einem Jahr nach der Eheschließung.

Eine ungerechtfertigte Entlassung kann innerhalb von 60 Tagen angefochten werden.

14. ZEITVERTRÄGE

(Landesabkommen vom Sektor Tourismus vom 22. März 2019)

Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit laufen mit Erreichen des Enddatums aus. Voraussetzung ist die genaue Angabe des Enddatums oder eines Ereignisses (z. B. Ostern, Allerheiligen). Es genügt nicht, nur „Saisonende“ anzugeben.

- a) Vorzeitige Auflösung des Zeitvertrages vonseiten des/der Arbeitgebers/in
Falls der/die Arbeitnehmer/in ohne Rechtfertigungsgrund oder wegen der Schließung des Betriebes aus Verschulden des/der Arbeitgebers/in entlassen wird, hat der/die Arbeitnehmer/in Anrecht auf eine Entschädigung in Höhe der Entlohnung (Lohn, 13. und 14. Monatslohn sowie Urlaub und Abfertigung usw.), die vom Tag der Entlassung bis zum Ende der Vertragsdauer zugestanden hätte.
- b) Vorzeitige Auflösung des Zeitvertrages von seiten des/der Arbeitnehmers/in
Wird der Zeitvertrag vorzeitig vonseiten des/der Arbeitnehmers/in ohne gerechtfertigten Grund aufgelöst oder wird ein ungerechtfertigtes Fernbleiben vor Vertragsende festgestellt, hat der/die Arbeitgeber/in das Recht, eine Entschädigung in Höhe der dem/der Arbeitnehmer/in zustehenden vollen Entlohnungen (Lohn, 13. und 14. Monatslohn sowie Urlaub und Abfertigung usw.) einzubehalten.
- c) Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in während der Laufzeit des befristeten Vertrages
Der/die Arbeitnehmer/in kann den befristeten Vertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens 20 Kalendertagen kündigen. Arbeitet der/die Arbeitnehmer/in nicht während der gesamten Dauer der Kündigungsfrist, hat der/die Arbeitgeber/in das Recht, eine Entschädigung, wie im obigen Punkt b) vorgesehen, einzubehalten.

15. MUTTERSCHAFT

- a) Vorzeitiger Mutterschaftsurlaub
Besteht die Gefahr, dass der normale Verlauf der Schwangerschaft durch die Arbeit beeinträchtigt wird und vom Betrieb keine andere Arbeitstätigkeit zugeteilt werden kann oder eine Risikoschwangerschaft (gesundheitliche Komplikationen) besteht, kann die Arbeitnehmerin beim Arbeitsinspektorat einen Antrag auf vorzeitigen Mutterschaftsurlaub stellen.
Wird dem Ansuchen stattgegeben (eine Ablehnung muss innerhalb von 7 Tagen erfolgen), so wird auch für diese Zeit ein Mutterschaftsgeld in Höhe von 100 Prozent des Bruttolohnes gewährt.
- b) Elternzeit (Obligatorische Mutterschaft/Vaterschaft)
Die obligatorische Arbeitsenthaltung ist eine Pflichtfreistellung und beginnt in der Regel 2 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin (lt. ärztlichem Zeugnis) und endet 3 Monate nach dem effektiven Geburtstermin. Zudem besteht die Möglichkeit zur flexiblen Handhabung der Mutterschaft (lt. Art. 12 des G. Nr. 53/00). Bei einer Frühgeburt hat die Mutter auf jeden Fall Anrecht auf die vollen 5 Monate Mutterschaftsgeld. Falls die effektive Geburt nach dem voraussichtlichen Geburtstermin erfolgt, so werden die Tage zwischen dem voraussichtlichen Geburtstermin und dem effektiven Geburtstermin am Ende dazugerechnet.
Der Vater kann in speziellen Fällen, z. B. Verlassen, schwere Krankheit oder Todesfall der Mutter, ausschließliche Betreuung des Kindes durch den Vater, einen Vater-

Die obligatorische Mutterschaft dauert 5 Monate.
Das Mutterschaftsgeld erhält die Arbeitnehmerin im Ausmaß von 100 Prozent.

schaftsurlaub von 3 Monaten ab dem effektiven Geburtstermin beantragen. Während dieser Zeit erhält der Arbeitnehmer das Mutterschaftsgeld im Ausmaß von 100 Prozent.

Obligatorische Vaterschaftsfreistellung

Für das Jahr 2022 beträgt die obligatorische Vaterschaftsfreistellung 10 Arbeitstage und steht allen Vätern zu, deren Kind im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 geboren wird. Diese Tage können zusammenhängend oder einzeln genossen werden und müssen schriftlich mit Vorankündigung von mindestens 15 Tagen beantragt werden. Während des obligatorischen Mutterschaftsurlaubes reifen das Dienstalster, der Anteil des 13. und 14. Monatslohnes, Urlaub und Abfertigung an.

c) Elternurlaub (Fakultative Mutterschaft)

Der Elternurlaub kann sowohl von der Mutter als auch vom Vater des Kindes bis zum 12. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Gesamtdauer darf jedoch nicht insgesamt 10 bzw. 11 Monate überschreiten.

Die Mutter, die in einem lohnabhängigen Arbeitsverhältnis steht, kann die fakultative Mutterschaft nach Ende der obligatorischen Mutterschaftsfreistellung im Ausmaß von 6 Monaten, zusammenhängend oder auf mehrere Zeiträume aufgeteilt, in Anspruch nehmen.

Der Vater, der in einem lohnabhängigen Arbeitsverhältnis steht, hat ein Anrecht auf Elternzeit ab dem Tag der Geburt des Kindes für einen Zeitraum von maximal 6 Monaten, die zusammenhängend oder aufgeteilt in Anspruch genommen werden können. Die Elternzeit des Vaters kann auf 7 Monate erhöht werden, wenn dieser mindestens eine dreimonatige Elternzeit in Anspruch nimmt. Da den Eltern insgesamt nicht mehr als 10 bzw. 11 Monate Elternurlaub zustehen, kann bei einem siebenmonatigen Elternurlaub des Vaters die Mutter nur mehr höchstens 4 Monate Elternzeit beantragen.

Der Vater kann die Elternzeit auch gleichzeitig mit der Mutter in Anspruch nehmen, sowohl wenn die Mutter noch in obligatorischer Arbeitsenthaltung ist, als auch während der Zeit der täglichen Ruhepausen der Mutter.

Wenn die Elternzeit für den Zeitraum vom 6. bis zum 8. Lebensjahr des Kindes beantragt wird, so ist diese nur unter bestimmten Voraussetzungen im Ausmaß von 30 Prozent zulasten des NISF/INPS vergütet. Für den Zeitraum vom 9. bis zum 12. Lebensjahr des Kindes kann die Elternzeit nur unbezahlt in Anspruch genommen werden.

Das Elterngeld zulasten des NISF/INPS wird im Ausmaß von 30 Prozent bis zum 6. Lebensjahr des Kindes und maximal für 6 Monate insgesamt für beide Elternteile ausbezahlt (Berechnungsbasis: Monatsbruttolohn). Der Zeitraum, welcher eventuell die 6 Monate überschreitet, wird nur dann entlohnt, wenn bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden. Für die Auszahlung muss ein telematischer Antrag an das NISF/INPS gestellt werden.

d) Stillpausen

Innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes können täglich 2 Stunden pro Kind als Stillpausen beansprucht werden, wobei die Mutter den Betrieb verlassen kann, vorausgesetzt, dass die tägliche Arbeitszeit mindestens 6 Stunden beträgt. Ansonsten beträgt die Stillpause 1 Stunde am Tag.

Diese Stunden werden normal (100 Prozent zulasten des NISF/INPS) entlohnt. Die Stillpausen müssen von der Arbeitnehmerin schriftlich beantragt werden.

e) Freistellung bei Erkrankung des Kindes

Die Mutter oder der Vater haben bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kin-

des das Recht, bei dessen Erkrankung für die Dauer der Krankheit vom Dienst freigestellt zu werden. Vom 3. bis zum 8. Lebensjahr ist für jeden Elternteil eine Freistellung bis zu 5 Tage pro Jahr und je Kind vorgesehen. Die Erkrankung des Kindes muss immer mit einem ärztlichen Zeugnis bestätigt werden.

Während dieser Zeit steht dem/der Arbeitnehmer/in keine Entlohnung zu. Jedoch werden die Versicherungszeiten automatisch angerechnet.

16. KRANKHEITEN UND ARBEITSUNFÄLLE

Im Falle von Krankheit oder Arbeitsunfall erhält der/die Arbeitnehmer/in das Krankengeld bzw. Unfallgeld bis zum 180. Tag ausbezahlt. Der Arbeitsplatz bleibt für insgesamt 300 Tage erhalten, davon die letzten 120 Tage ohne Lohnfortzahlung, wobei aber in diesem Zeitraum die Abfertigung anreift.

Während der Krankheit steht den Arbeitnehmern die volle Entlohnung zu.

Der/die Arbeitnehmer/in muss für die Beanspruchung der zusätzlichen 120 Tage zur Arbeitsplatzerhaltung, vor Ablauf der 180 Tage, einen schriftlichen Antrag stellen. Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, den/die Arbeitnehmer/in 10 Tage vor Ablauf der 180-Tage-Frist an den Antrag zu erinnern.

a) Krankheit in Beherbergungsbetrieben

Bezahlung zulasten des/der Arbeitgebers/in:

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

Während der Krankheit reifen folgende Lohnelemente an:

- 100 Prozent des 13. und 14. Monatslohnes
- volle Abfertigung
- Feiertagszulage
- Urlaub und Freistunden

Bezahlung zu lasten des NISF/INPS:

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

Wenn der/die Arbeitnehmer/in Familienangehörige zulasten hat, dann wird für die Dauer des Krankenhausaufenthaltes die Auszahlung im Ausmaß von 50 Prozent bzw. 66,66 Prozent vorgenommen.

b) Krankheit in Nichtbeherbergungsbetrieben

Bezahlung zulasten des/der Arbeitgebers/in:

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

Während der Krankheit reifen folgende Lohnelemente an:

- 100 Prozent des 13. und 14. Monatslohnes
- volle Abfertigung
- Feiertagszulage
- Urlaub und Freistunden

Bezahlung zu lasten des NISF/INPS:

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

Wenn der/die Arbeitnehmer/in Familienangehörige zulasten hat, dann wird für die Dauer des Krankenhausaufenthaltes die Auszahlung im Ausmaß von 80 Prozent vorgenommen.

c) **Kontrollvisiten**

Die ärztlichen Kontrollvisiten am Aufenthaltsort des/der Arbeitnehmers/in während der Krankheit werden zu den gesetzlich festgelegten Zeiten an allen Wochentagen sowie an Sonn- und Feiertagen durchgeführt.

d) **Arbeitsunfall**

Für Arbeitsunfälle ist das Nationale Institut für Arbeitsunfälle (INAIL) zuständig. Als Arbeitsunfälle gelten jene Unfälle, die im Betrieb bzw. während der Arbeitszeit passieren.

Bezahlung zu lasten des/der Arbeitgebers/in:

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

Während der Abwesenheit wegen Arbeitsunfall reifen folgende Lohnelemente an:

- 100 Prozent des 13. und 14. Monatslohnes
- volle Abfertigung
- Urlaub und Freistunden

Bezahlung zu lasten des INAIL:

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

Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, dem/der Arbeitnehmer/in monatlich die ihm/ihr zustehende vertragliche Entlohnung auszusahlen. Der Ausgleich (Saldo) des Unfallgeldes erfolgt bei Vorlage der vollständigen Unterlagen. Der Arbeitsunfall muss, im Gegensatz zur Krankheit, immer mit einer Gesundheitschreibung abgeschlossen werden.

Die Unfallmeldung muss vom/von der Arbeitgeber/in innerhalb von 2 Tagen an das INAIL weitergeleitet werden. Bei verspäteter Meldung ist eine Verwaltungsstrafe zwischen 1.290 Euro und 7.745 Euro (je nach Verspätung) vorgesehen.

17. **REGELUNG BEI UNTERKUNFT UND VERPFLEGUNG**

Regelung bei Frühstück und Essenspausen

Für Mittag- und Abendessen sind jeweils 30 Minuten vorgesehen, die nicht als Arbeitszeit zählen, wenn 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 der Essenszeiten ist, dass keine Anwesenheit (Präsenzdienst) verlangt wird.

Falls der/die Arbeitgeber/in keine Unterkunft und Verpflegung bieten kann, ist er verpflichtet, dies dem/der Arbeitnehmer/in vor Beginn des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen.

Abzug auf dem Lohnstreifen				
Zusammensetzung des Abzuges für volle Unterkunft und Verpflegung:				
	Beherbergung ab 01/02/2014		Nichtbeherbergung ab 01/02/2014	
Essen	0,90 € x 26 x 2 =	16,80 €	1,65 € x 26 x 2 =	85,80 €
Übernachtung	1,00 € x 26 =	26,00 €	1,00 € x 26 =	26,00 €
Frühstück	0,16 € x 26 =	4,16 €	0,16 € x 26 =	4,16 €
Totale		76,96 €		115,96 €

18. **ZUSATZRENTENFONDS**

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

19. **GEWERKSCHAFTSRECHT**

Versammlungsrecht

In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten können jährlich 10 Arbeitsstunden für Betriebsgewerkschaftsversammlungen beansprucht werden.

20. **mySanitour+: DER GESUNDHEITSFONDS FÜR BESCHÄFTIGTE IM TOURISMUS IN SÜDTIROL**

MySanitour+ bietet als ergänzender Gesundheitsfonds Unterstützungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Südtiroler Tourismus und somit eine kostengünstige Möglichkeit, die Gesundheitsvorsorge deutlich zu verbessern. Der Fonds übernimmt eine Reihe von Sanitätskosten und stellt als lokaler kompetenter Partner eine Ergänzung zum öffentlichen Gesundheitssystem dar. Träger von mySanitour+ sind der Hoteliers- und Gastwirteverband (HGV) und die lokalen Gewerkschaften ASGB Handel/Tourismus, Filcams/LHFD – CGIL-AGB, Fisascat SGBICISL und UILTuCS TAAS.

Entwickelt wurde der ergänzende Gesundheitsfonds gemeinsam mit dem nationalen Fonds FAST und Mutual Help.

Anspruch auf die in der Folge aufgelisteten Leistungen haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Südtiroler Unternehmen im Tourismussektor (Beherbergungs- und Nicht-Beherbergungsbetriebe):

- Facharztuntersuchungen in öffentlichen und privaten Gesundheitseinrichtungen
- Diagnostik und Laboruntersuchungen
- Zahnheilkunde
- Krankentransport
- Chirurgische Eingriffe
- Tagegeld bei onkologischen Behandlungen
- Sehhilfen und Prothesen
- Analysen, Diagnostik und Untersuchungen in der Schwangerschaft
- Finanzielle Unterstützung bei Hauskrankenpflege oder bei Erwerbsunfähigkeit bzw. Todesfall
- Spezielle Leistungen des nationalen Gesundheitsfonds FAST

Weitere Information zum neuen Gesundheitsfonds finden Sie unter **www.mysanitour.it** oder erhalten diese per E-Mail an **info@mysanitour.it**.

DIE HGV-PERSONALBERATUNG IN IHRER NÄHE:

HGV Bozen

Schlachthofstraße 59, 39100 Bozen
Tel. 0471 317 800
personalberatung.bozen@hgv.it

HGV Meran

Gampenstraße 97/G/1, 39012 Meran
Tel. 0473 233 148
personalberatung.meran@hgv.it

HGV Schlanders

Kapuzinerstraße 36, 39028 Schlanders
Tel. 0473 620 281
pesonalberatung.schlanders@hgv.it

HGV Brixen

Thalhofergraben 2, 39042 Brixen
Tel. 0472 834 389
personalberatung.brixen@hgv.it

HGV Bruneck

Europastraße 3F, 39032 Bruneck
Tel. 0474 555 563
personalberatung.bruneck@hgv.it

www.hgv.it

 [zum Inhaltsverzeichnis](#)



Hoteliers- und Gastwirteverband