



LANDESZUSATZVERTRAG
DER 2. EBENE
DER AUTONOMEN PROVINZ BOZEN

TERTIÄRSEKTOR VERTEILUNG DIENSTLEISTUNGSGEWERBE

PRÄMISSE	1
<hr/>	
TITEL I ALLGEMEINER TEIL	2
<hr/>	
TITEL II BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE	6
<hr/>	
TITEL III TEILZEIT	7
<hr/>	
TITEL IV BEFRISTETE SOMMERVERTRÄGE	8
<hr/>	
TITEL V LEHRLINGSWESEN	9
<hr/>	
TITEL VI AUFHEBUNG VON BESTIMMUNGEN	9
<hr/>	
TITEL VII INKRAFTTRETEN UND LAUFZEIT	9
<hr/>	
LANDESABKOMMEN ZUM LEHRLINGSWESEN IM TERTIÄRSEKTOR, VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGSGEWERBE DER PROVINZ BOZEN	10
<hr/>	
TERRITORIALES RAHMENABKOMMEN DER PROVINZ BOZEN ZUR STEUERBEGÜNSTIGUNG FÜR PRODUKTIVITÄTSPRÄMIEN, GEWINNBETEILIGUNGEN UND WOHLFAHRTSLEISTUNGEN	12
<hr/>	
ANHÄNGE	17
<hr/>	

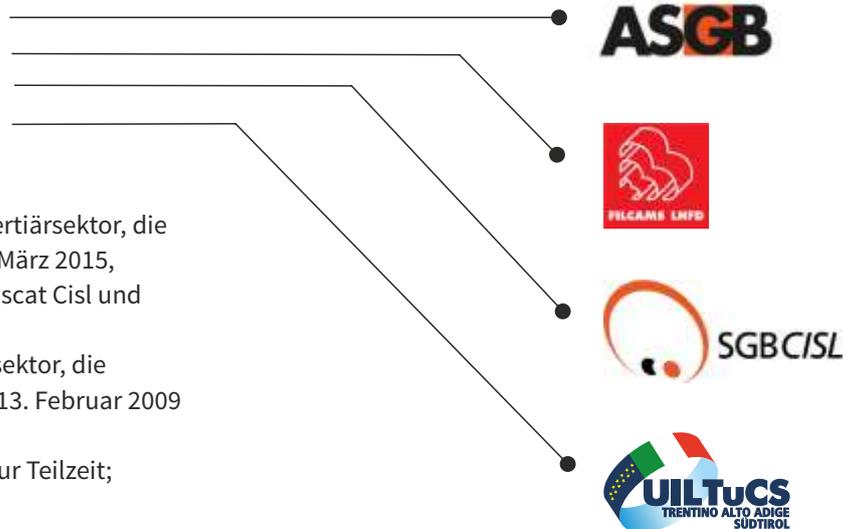
TERTIÄRSEKTOR VERTEILUNG DIENSTLEISTUNGSGEWERBE

Am 26. September 2016 wurde

Zwischen dem Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol (hds) mit Sitz in Bozen, vertreten durch den Präsidenten pro tempore Walter Amort, mit dem Beistand des Direktors Dr. *Bernhard Hilpold*, des Bereichsleiters der Gewerkschaftsdienste, Dr. *Alberto Petrera* und von Dr. *Sabine Mayr*, und den Südtiroler Gewerkschaftsorganisationen:



Asgb Handel: vertreten durch *Alex Piras*;
Filcams Cgil/Agb: vertreten durch *Maurizio Surian*;
Fisascat Sgb/Cisl: vertreten durch *Ulrike Egger*;
Uiltucs Uil/Sgk: vertreten durch *Walter Largher*;



nach Einsichtnahme

- in den gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für den Tertiärsektor, die Verteilung und das Dienstleistungsgewerbe vom 30. März 2015, unterzeichnet von Confcommercio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl und Uiltucs Uil, und insbesondere in den Art. 66-bis;
- in das territoriale Zusatzabkommen für den Tertiärsektor, die Verteilung und das Dienstleistungsgewerbe, das am 13. Februar 2009 abgeschlossen wurde;
- in das Landesabkommen vom 30. Dezember 1991 zur Teilzeit;
- in das Legislativdekret Nr. 81 vom 15. Juni 2015;

dieser Landeszusatzvertrag abgeschlossen:

PRÄMISSE

Der vorliegende Landeszusatzvertrag regelt in einheitlicher Form für ganz Südtirol die unbefristeten Arbeitsverhältnisse und soweit mit den gesetzlichen Bestimmungen vereinbar auch die befristeten Arbeitsverhältnisse zwischen allen Betrieben des Tertiärsektors, der Verteilung und des Dienstleistungsgewerbes, die zu den Warenaktoren und Berufsgruppen gehören, die im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für den Tertiärsektor, die Verteilung und das Dienstleistungsgewerbe (NAKV TVD in geltender Fassung) genannt sind, sowie den Arbeitnehmern dieser Betriebe. Aufgrund des Vereinbarungsprotokolls zwischen der Regierung und den Sozialpartnern über die Lohnkosten vom 23. Juli 1993 gelten bestimmte ausdrücklich genannte Artikel oder Teile von Artikeln nicht für die Betriebe mit betrieblichen Zusatzverträgen. Angesichts der Schwierigkeiten, mit denen die Betriebe im Tertiärsektor aufgrund der seit 2008 anhaltenden nationalen und internationalen Wirtschafts- und Finanzkrise konfrontiert sind, verpflichten sich die Vertragsparteien, im Hinblick auf den von beiden Seiten angestrebten Aufschwung dieses Wirtschaftszweigs alle notwendigen Schritte zu unternehmen, um dieses Ziel zu erreichen.

Infolgedessen vereinbaren die Vertragsparteien:

- gezielte Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigungsrate in diesem Wirtschaftszweig zu ergreifen;
- die Nutzung von Teilzeitverträgen auszudehnen;
- in die Weiterbildung der Beschäftigten zu investieren;
- dass die im NAKV TVD in geltender Fassung vorgesehenen kollektivvertraglichen Verhandlungsebenen einzuhalten sind;
- dass der vorliegende Zusatzvertrag als innovatives Instrument der Sozialpolitik zur Anerkennung der zivilen Rechte der Arbeitnehmer, in den Familien oder den nichtehelichen Lebensgemeinschaften, wie in den geltenden Bestimmungen vorgesehen, anzusehen ist;
- dafür einzutreten, dass bei allen individuellen oder kollektiven Streitfragen im Zusammenhang mit der Anwendung des NAKV TVD oder im Zusammenhang mit diesem Vertrag und/oder mit anderen Verträgen und Vereinbarungen, welche die Arbeitsverhältnisse in Betrieben betreffen, die in den Geltungsbereich dieses Vertrages fallen, ein Schlichtungsversuch auf Gewerkschaftsebene in der im NAKV TVD in geltender Fassung vorgesehenen Form unternommen wird.

TITEL I

ALLGEMEINER TEIL

Art. 1 – Geltungsbereich

Der vorliegende Landeszusatzvertrag gilt für alle Betriebe, die den gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für den Tertiärsektor, die Verteilung und das Dienstleistungsgewerbe sowohl für den wirtschaftlichen/normativen Teil als auch für den obligatorischen Teil vollumfänglich einhalten.

Art. 2 – Gewerkschaftsbeziehungen

Nach einer sorgfältigen Prüfung der Probleme im Tertiärsektor sind sich die Vertragsparteien einig, dass stabile Gewerkschaftsbeziehungen aufgebaut werden müssen, die zu konkreten Maßnahmen führen sollen. Es werden regelmäßige Treffen (mindestens halbjährlich) zur Besprechung folgender zentraler Themen vereinbart:

- wirtschaftliche Entwicklung des Sektors;
- Arbeitsmarkt;
- Geschäftszeiten;
- Absprachen, die den Verwaltungen vorzulegen sind, sowie alle weiteren die 2. Verhandlungsebene betreffenden Themen. Diese Treffen können in jedem Fall auf Antrag einer der Vertragsparteien stattfinden.

Die Vertragsparteien vereinbaren, dass alle Betriebe, die den NAKV TVD in geltender Fassung anwenden, zur Einhaltung der Bestimmungen in diesem Zusatzvertrag sowie der Bestimmungen des Statuts und der Geschäftsordnung der Bilateralen Körperschaft verpflichtet sind.

Art. 3 – Geschäftszeiten

Die Vertragsparteien nehmen die von der Regierung Monti eingeführte Liberalisierung – auch mit Öffnung an sieben Tagen, ohne obligatorische Schließung in der Woche – zur Kenntnis und bekräftigen, dass sie gegen eine Öffnung an Sonn- und Feiertagen sind und es für notwendig halten, sich bestmöglich für den Schutz der vertraglichen und gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten der Beschäftigten des Wirtschaftszweigs einzusetzen.

Art. 4 – Arbeitszeitkonto (Stundenbank)

Ab 1. Jänner 2017 wird das Arbeitszeitkonto eingeführt, in welchem die Überstunden und bei Teilzeitbeschäftigung die Zusatzarbeit erfasst werden. Die Verrechnung erfolgt im Verhältnis 1:1, d. h. ohne jeglichen Zuschlag.

Wurden die Überstunden an einem Feiertag geleistet, beträgt das Verhältnis 1:1,4. Bei befristeten Verträgen aus saisonalen Gründen gemäß Art. 18 und Art. 19 des vorliegenden Zusatzvertrages und in den Tourismusgemeinden laut Art. 19 immer, beträgt das Verhältnis für an Feiertagen geleistete Überstunden, 1:1,3.

Die eventuell am 8. Dezember gearbeiteten Stunden dürfen nicht im Arbeitszeitkonto erfasst werden. Ebenfalls ausgenommen sind die am Sonntag gearbeiteten Stunden, da die gesetzlichen Bestimmungen die obligatorische Inanspruchnahme des Ersatzruhetages binnen 14 Tagen vorsehen.

Die Einführung des Arbeitszeitkontos liegt im Ermessen des

Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber die etwaige Teilnahme bis spätestens 31.12. des Vorjahres schriftlich mitteilen.

Mangels ausdrücklichem Rücktritt innerhalb 31.12. wird die Teilnahme automatisch verlängert.

Die Inanspruchnahme der im Arbeitszeitkonto erfassten Stunden muss, wie im NAKV TVD bereits für die Freistellungen vorgesehen, in einer Weise erfolgen, die mit den Diensterfordernissen vereinbar ist. Die restlichen Stunden im Arbeitszeitkonto, die nicht bis 30. Juni des darauf folgenden Jahres in Anspruch genommen werden, sind mit der Entlohnung für den Monat Juni mit dem jeweiligen für Überstunden und Zusatzarbeit vorgesehenen Zuschlag zu vergüten.

Der Teilsaldo des Monats und der fortgeschriebene Saldo des Arbeitszeitkontos werden monatlich im Lohnstreifen ausgewiesen und so dem Arbeitnehmer zur Kenntnis gebracht.

Art. 5 – Lokaler Gehaltsbestandteil

In Südtirol entspricht der dritte Gehaltsbestandteil seit Februar 2009 8,00 Euro monatlich.

In den Betrieben mit betrieblichem Zusatzvertrag laut Art. 10 des KV TVD vom 18. Juli 2008 in geltender Fassung kann die derzeitige Erhöhung von 2,84 Euro zusätzlich zu jener von 3,10 Euro, die aus dem Landeszusatzvertrag vom 29.05.1998 resultiert, mit einem etwaigen fixen betrieblichen Gehaltsbestandteil verrechnet werden.

Art. 6 – Sonntagsarbeit

Etwaige Arbeitsleistungen, die an geschäftsoffenen Sonntagen erbracht werden, sind mit den nachstehenden Zuschlägen auf den Stundensatz – wie in Art. 190 des NAKV TVD vom 18. Juli 2008 in geltender Fassung festgelegt – der De-facto-Entlohnung laut Art. 187 des NAKV TVD in geltender Fassung zu vergüten:

1. Zuschlag von 40 %:

In allen Fällen, mit Ausnahme der unter nachstehendem Punkt 2 genannten Fälle. Es gilt in jedem Fall als vereinbart, dass der Ersatzruhetag innerhalb der gesetzlichen Fristen in Anspruch genommen werden muss.

2. Zuschlag von 30 %:

- a) für Arbeitnehmer, bei denen die Arbeit am Sonntag der normalen Wochenarbeitszeit entspricht, da im individuellen Arbeitsvertrag als wöchentlicher Ruhetag ein anderer Tag festgelegt ist; in diesem Fall muss im individuellen Arbeitsvertrag der genaue Wochentag angegeben werden;
- b) in den 25 Gemeinden mit überwiegend touristischer Ausrichtung laut Art. 19;
- c) in allen anderen Gemeinden, mit ausschließlicher Bezug auf befristete Verträge, denen die in Art. 18 genannten Gründe zugrunde liegen.

Der Zuschlag von 30 % gilt auch für die etwaige

Arbeitsleistung an dem im individuellen Arbeitsvertrag festgelegten wöchentlichen Ruhetag, wenn dieser nicht auf den Sonntag fällt. Auch für diese Arbeitsleistung muss der Ersatzruhetag in jedem Fall innerhalb der gesetzlichen Fristen in Anspruch genommen werden.

Für die an diesen Tagen geleisteten Arbeitsstunden wird der Saisonzuschlag von 8 % gemäß Art. 20 mit dem oben genannten Zuschlag von 30 % verrechnet.

Art. 6 bis – Arbeit in der Weihnachtszeit

Die Arbeitsleistung, die an dem als wöchentlicher Ruhetag vorgesehenen Goldenen Sonntag (Sonntag vor dem 25. Dezember) und am Silbernen Sonntag (Sonntag vor dem Goldenen Sonntag) und am 8. Dezember erbracht wird, ist mit einem Zuschlag von 95 % auf den Stundensatz – wie in Art. 190 des NAKV TVD vom 18. Juli 2008 in geltender Fassung festgelegt – der De-facto-Entlohnung laut Art. 187 des NAKV TVD in geltender Fassung zu vergüten; zusätzlich besteht für die beiden Sonntage Anspruch auf einen Ersatzruhetag unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Dieser Zuschlag für die erbrachte Arbeitsleistung in Höhe von 95 % muss auch Arbeitnehmern, deren Ruhetag nicht auf den Sonntag fällt, sowie den in Art. 6, Punkt 2, Buchstaben b) und c) genannten Arbeitnehmern gezahlt werden. In diesem Fall wird für den Ruhetag während der Woche kein Zuschlag gewährt.

Für die am 8. Dezember erbrachte Arbeitsleistung wird hingegen eine höhere Anzahl von bezahlten Freistellungen laut Art. 140 des NAKV TVD vom 18. Juli 2008 in geltender Fassung gewährt,

sofern dieser Feiertag nicht auf einen Sonntag fällt. Im letztgenannten Fall haben die Arbeitnehmer Anspruch auf einen Ersatzruhetag unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 7 – Feiertagsarbeit

Etwaige Arbeitsleistungen, die an den in Art. 142 des NAKV TVD in geltender Fassung genannten Feiertagen erbracht werden, sind mit den nachstehenden Zuschlägen auf den Stundensatz – wie in Art. 190 des NAKV TVD in geltender Fassung festgelegt – der De-facto-Entlohnung laut Art. 187 des NAKV TVD in geltender Fassung zu vergüten:

1. Zuschlag von 40 %:

In allen Fällen, mit Ausnahme der unter nachstehendem Punkt 2 genannten Fälle. Es gilt in jedem Fall als vereinbart, dass der Ersatzruhetag innerhalb der gesetzlichen Fristen in Anspruch genommen werden muss.

2. Zuschlag von 30 %:

- a) in den 25 Gemeinden mit überwiegend touristischer Ausrichtung laut Art. 19;
- b) in allen anderen Gemeinden, mit ausschließlicher Bezug auf befristete Verträge, denen die in Art. 18 genannten Gründe zugrunde liegen.

In den beiden letztgenannten Fällen a) und b) wird der Saisonzuschlag von 8 % gemäß Art. 20 mit dem Zuschlag von 30 % für die Feiertagsarbeit verrechnet.

Art. 8 – Lokaler Schutzpatron

Es wird vereinbart, dass der im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vorgesehene Feiertag des lokalen Schutzpatrons für ganz Südtirol auf den Pfingstmontag fällt. Die wirtschaftliche Behandlung entspricht der im NAKV TVD in geltender Fassung und im vorliegenden Zusatzvertrag für Feiertage vorgesehenen Entlohnung.

Art. 9 – Vertragliche Einstufung

Es wird vereinbart, dass die im NAKV TVD in geltender Fassung vorgesehene 7. Stufe in Südtirol keine Anwendung findet.

Art. 10 – Wirtschaftliche Auszahlung der zweiten Ebene

Die Vertragsparteien verpflichten sich gegenseitig, bis spätestens 31.12.2016 eine gesonderte Vereinbarung über die Auszahlung der Produktivitätsprämie – auch in Form von betrieblichen Zusatzleistungen – abzuschließen. Diese muss den Anforderungen und Vorschriften für die begünstigte Besteuerung der Ergebnisprämien gemäß Gesetz Nr. 208/2015 und gemäß interministeriellem Dekret vom 25. März 2016 entsprechen. (FINE)

Art. 11 – Zusatzrentenfonds

Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen und Saisonverträgen, die bereits im Zusatzrentenfonds eingeschrieben sind und mit dem Arbeitgeber die Wiederaufnahme der Beitragszahlung vereinbart haben (siehe nachstehenden operativen Hinweis), müssen bei Wiedereinstellung beim gleichen Arbeitgeber keinen neuen Antrag an den Zusatzrentenfonds stellen. Der Arbeitgeber muss dem Fonds die Wiederaufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer mitteilen.

Operativer Hinweis

Im individuellen Arbeitsvertrag ist das anzukreuzende Feld mit folgendem Wortlaut anzugeben: "Der Arbeitnehmer erklärt, dass er in den Fonds eingeschrieben ist, und beantragt dessen Wiederaufnahme."

Art. 12 – Wirtschaftliche Behandlung bei Krankheit

Mit Inkrafttreten des vorliegenden Zusatzvertrages wird das Landesabkommen vom 18. Mai 1979 ausschließlich in Bezug auf die Regelung im Krankheitsfall unwirksam und in allen Fällen, die hier nicht geregelt sind, findet der NAKV TVD in geltender Fassung Anwendung.

Punkt 2) unter Buchstabe b) des ersten Absatzes des Art. 176 des NAKV TVD vom 26. Februar 2011 in geltender Fassung wird wie folgt geändert:

2) 100 % (einhundert Prozent) vom 4. bis zum 20. Tag.

Dieser Artikel gilt auch für Lehrlinge.

Den Mitarbeitern von in der Provinz Bozen tätigen Betrieben mit über 10 (zehn) Dienstjahren im selben Betrieb bestätigen die Arbeitgeber die Beibehaltung der bestehenden günstigeren Regelung, die den Erhalt des Arbeitsplatzes und die Auszahlung von 50 % der Entlohnung vom 181. Tag bis zum 270. Krankheitstag vorsieht.

In den in der Provinz Bozen tätigen Betrieben teilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mindestens 7 Tage im Voraus den genauen Ablauf der Frist von 180 Tagen mit und informiert ihn über die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines weiteren unbezahlten Wartestandes von höchstens 120 Tagen gemäß Art. 181 des NAKV TVD in geltender Fassung, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer die entsprechenden ärztlichen Zeugnisse vorlegt.

Art. 12 bis – Wirtschaftliche Behandlung bei Unfall

Die Betriebe zahlen dem wegen eines Arbeitsunfalls abwesenden Arbeitnehmer eine Ergänzung, so dass 100 % der normalen Gesamtentlohnung erreicht werden. Diese Ergänzung steht dem Arbeitnehmer ab dem 1. Unfalltag und bis zum 180. Tag zu.

Art. 13 – Urlaubsberechnung

Die auf den Tag bezogene Urlaubsberechnung kann auch auf Stundenbasis erfolgen, wobei der monatliche Koeffizient für den Urlaubsanspruch nach folgender Formel ermittelt wird: a) Wochenarbeitszeit laut individuellem Arbeitsvertrag geteilt durch 6 (sechs) und multipliziert mit 26 (sechszwanzig), Beispiel: $40 / 6 \times 26 = 173,33$

Art. 14 – Führerschein und/oder andere spezifische Nachweise/Anforderungen

Arbeitnehmer, die bei der Arbeit gewöhnlich einen PKW oder ein anderes Fahrzeug benutzen, für das eine Fahrerlaubnis wie Führerschein und/oder andere spezifische Nachweise/Anforderungen verlangt wird, und denen aus Gründen, die ihnen anzulasten sind, die oben erwähnte Fahrerlaubnis für einen Zeitraum von über einem Monat, aber von nicht mehr als sechs Monaten entzogen wird, werden für den gesamten Zeitraum, in dem sie ohne Fahrerlaubnis sind, vom Dienst, von der Entlohnung und von der Dienstaltersberechnung suspendiert

Bei einer Suspendierung von über sechs Monaten kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst werden. Auf Antrag einer der Vertragsparteien muss in jedem Fall die Schlichtungskommission auf Gewerkschaftsebene einberufen werden, die versuchen wird, eine von beiden Vertragsparteien akzeptierte Alternativlösung zu finden.

Auf ausdrücklichen Antrag des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber die Möglichkeit prüfen, den Arbeitnehmer mit anderen Aufgaben zu betrauen, bis er seine Fahrerlaubnis wiedererlangt. Der Antrag darf auf keinen Fall mit Mehrkosten für den Arbeitgeber verbunden sein.

Art. 15 – Bezahlte Freistellungen

In Bezug auf Art. 146 des NAKV TVD in geltender Fassung wird neu eingestellten Arbeitnehmern für den Erwerb des Anspruchs auf bezahlte Freistellungen das Dienstalter angerechnet, das bei früheren Arbeitgebern, die in den Geltungsbereich des NAKV TVD fallen, erworben wurde. Als Dienstalter für den Anspruch auf Freistellungen werden die Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitnehmer in den vier Jahren vor der Einstellung im Handel gearbeitet hat. Die Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses darf jedoch nicht länger als 12 Monate zurückliegen. Zu diesem Zweck muss der Arbeitnehmer einen entsprechenden Antrag stellen und dem Arbeitgeber geeignete Unterlagen vorlegen.

Art. 16 – Stundenweise Inanspruchnahme des Elternurlaubs

Unbeschadet der gesetzlichen Bestimmungen, welche die Inanspruchnahme des Elternurlaubs an halben oder ganzen Tagen regeln, kann zwischen dem Arbeitgeber und der beschäftigten Mutter bzw. dem beschäftigten Vater auch die stundenweise Inanspruchnahme des Elternurlaubs vereinbart werden. Der Antrag auf stundenweise Inanspruchnahme des Elternurlaubs muss mit einer angemessenen Vorankündigung gestellt werden.

Dazu müssen der Arbeitgeber und die beschäftigte Mutter bzw. der beschäftigte Vater, die/der den Elternurlaub stundenweise in Anspruch nehmen möchte, die gesamte Abwesenheitszeit oder monatlich schriftlich vereinbaren. In diesem Fall ist die Inanspruchnahme des Elternurlaubs innerhalb 5. des Vormonats festzulegen. Zu diesem Zweck wird ein Kalender unterzeichnet, in dem die Zeiten des Elternurlaubs eingetragen sind. Einigen sich die Vertragsparteien nicht, finden die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung.

Für die Berechnung der Stundenbasis gilt folgendes Kriterium:

-durchschnittliche monatliche Entlohnung: 168 (vertraglicher Teiler).

Die Gesamtstunden, bezogen auf den einzelnen Arbeitstag, betragen:

-bei 40 Wochenstunden (wöchentliche Arbeitszeit) : 6

Arbeitstage = 6,67 Stunden;

-bei Teilzeitbeschäftigung wird der obige Wert der Gesamtstunden pro Arbeitstag (6,67) anteilig im Verhältnis zum Prozentsatz der Teilzeitbeschäftigung berechnet.

Die beschäftigte Mutter oder der beschäftigte Vater muss in jedem Fall rechtzeitig den entsprechenden Antrag auf Elternurlaub beim NISF/INPS einreichen. Eine Kopie dieses Antrages muss zusammen mit der Mitteilung des Elternurlaubs an den Arbeitgeber ausgehändigt werden.

Ohne diese Unterlagen ist eine stundenweise Inanspruchnahme des Elternurlaubs nicht zulässig.

Die wirtschaftliche Behandlung zu Lasten des NISF/INPS (30 % der auf Stunden umgelegten durchschnittlichen

Tagesentlohnung) wird vom Arbeitgeber vorgestreckt und anschließend mit den geschuldeten Beiträgen verrechnet. Urlaub, Freistellungen und zusätzliche Monatsgehälter werden im Verhältnis zu den im Jahresverlauf insgesamt in Anspruch genommenen Elternurlaubstagen unter Berücksichtigung von Art. 191 des NAKV TVD in geltender Fassung gewährt.

Art. 17 – Arbeit auf Abruf

Die Bezahlung der Arbeitsleistung erfolgt auf Stundenbasis und kann die entsprechenden Anteile von 13. und 14. Monatsgehalt sowie der Freistellungen beinhalten. Diese Bestimmung ist im individuellen Arbeitsvertrag ausdrücklich anzugeben.

Unentschuldigte Abwesenheiten – Protokollvermerk

Die Vertragsparteien nehmen zur Kenntnis, dass das im Ermächtigungsgesetz enthaltene Kriterium, das die Auflösung wegen schlüssigen Handelns vorsah, nicht im Legislativdekret Nr. 151/2015 aufgenommen wurde und sind sich der daraus resultierenden Probleme bewusst; sie hoffen deshalb, dass in dem Korrektur-Legislativdekret der Begriff der Kündigung wegen schlüssigen Handelns mit allen möglichen Garantien für den Arbeitnehmer, was die Information betrifft, eingeführt wird.

TITEL II BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE

Art. 18 – Befristete Arbeitsverträge in Tourismusorten

Unbeschadet der Möglichkeit des Abschlusses von befristeten Verträgen gemäß Art. 23, Punkt 2), Buchstabe c) sowie Art. 19 und Art. 21 des Legislativdekrets Nr. 81/2015, vereinbaren die Vertragsparteien, unter Berücksichtigung von Art. 66 bis des NAKV TVD in geltender Fassung, dass in allen Südtiroler Gemeinden während:

- der vom Ausschuss der Handelskammer Bozen festgelegten Zeiträume, in denen die Saisonschlussverkäufe stattfinden, einschließlich der 5 Arbeitstage vor und nach dem eigentlichen Schlussverkauf;
 - der Weihnachtszeit vom 20. November bis 6. Jänner;
- die dort abgeschlossenen befristeten Verträge zur Bewältigung von hohen Arbeitsspitzen auf saisonale Gründe zurückgeführt und somit von den zahlenmäßigen und zeitlichen Beschränkungen laut den oben genannten Artikeln 23, 19 und 21 des Legislativdekrets Nr. 81/2015 ausgenommen werden können. Damit soll der touristischen Ausrichtung ganz Südtirols in diesen Zeiträumen Rechnung getragen werden.

Nur in den im nachstehenden Art. 19 genannten 25 Gemeinden wird die touristische bzw. saisonale Tätigkeit ganzjährig anerkannt. Für die in diesen Gemeinden ansässigen Betriebe können Saisonverträge abgeschlossen werden, sofern die Summe der befristeten Saisonverträge die Gesamtschwelle von 270 Kalendertagen im Zeitraum 01.01. - 31.12. nicht übersteigt. Zur Anwendung dieses Titels muss bei Vertragsabschluss angegeben werden, ob es sich um einen befristeten Vertrag aus saisonalen Gründen handelt. In diesem Fall muss die Begründung für den Saisonvertrag unter Verweis auf die oben erwähnten Zeiten mit hohen Arbeitsspitzen oder, im Falle der im nachstehenden Artikel genannten 25 Gemeinden, unter Verweis auf die Saisontätigkeit angegeben werden.

Art. 19 – Orte mit überwiegend touristischer Ausrichtung

Als Gemeinden mit überwiegend touristischer Ausrichtung gelten:

- | | | | |
|--------------------------|----------------------|-------------------|-----------------|
| 1. Corvara/Abtei | 8. Hafling | Gröden | 21. Ahrntal |
| 2. Wolkenstein in Gröden | 9. Schnals | 15. Toblach | 22. Graun |
| 3. Schenna | 10. Mühlbach | 16. Olang | 23. Welschnofen |
| 4. Sexten | 11. Kastelruth | 17. Rasen Antholz | 24. Natz-Schabs |
| 5. Tirol | 12. Enneberg | 18. Innichen | 25. Tiers |
| 6. Abtei | 13. Prags | 19. Ratschings | |
| 7. Stilfs | 14. St. Christina in | 20. St. Ulrich | |

Art. 20 – Saisonzulage

Aufgrund der im NAKV TVD zuerkannten Vorrechte für befristete Verträge, die aus saisonalen Gründen gemäß den obigen Artikeln abgeschlossen werden, ist eine Saisonzulage in Höhe von 8 % vorgesehen, die auf die Grundentlohnung, die Teuerungszulage und den dritten Gehaltsbestandteil berechnet wird. Die Zulage wirkt sich also auf alle vertraglichen Gehaltselemente (13. und 14. Monatsgehalt, Urlaub, Überstunden usw.) aus.

Art. 21 – Monatsentlohnung

In der Monatsentlohnung der Saisonverträge kann das 13. und 14.

Monatsgehalt anteilig enthalten sein. Diese Bestimmung ist im individuellen Arbeitsvertrag ausdrücklich anzugeben.

Protokollvermerk

Dieser Titel II wird versuchsweise für die Laufzeit des vorliegenden Zusatzvertrages eingeführt.

TITEL III TEILZEIT

Gemeinsame Erklärung

Die Vertragsparteien vereinbaren, die Bilaterale Körperschaft für den Tertiärsektor (EBK) der Provinz Bozen mit der Aufgabe zu betrauen, die in diesem Titel erwähnten Saisonverträge im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und Möglichkeiten zu überwachen.

Art. 22 – Tages-Teilzeit

In teilweiser Abweichung von Art. 72 des NAKV TVD in geltender Fassung können Teilzeitverträge von mindestens 7 Stunden auch für andere Wochentage als den Samstag und auch mit anderen als den in Art. 72 genannten Personen abgeschlossen werden.

Art. 23 – Arbeitszeitverteilung

In Abweichung von Art. 72 des NAKV TVD in geltender Fassung und vorbehaltlich der freiwilligen Zustimmung des Arbeitnehmers bei bereits bestehenden Verträgen, kann die tägliche Arbeitszeit von 4 Stunden bei besonderem Bedarf in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf maximal zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Diese Abweichung wird mit einem Zusatzbetrag von insgesamt 15 % vergütet, wenn diese Arbeitszeitverteilung vom Arbeitgeber beantragt wird.

Art. 24 – Elastische Klauseln

Es gelten die Bestimmungen des NAKV TVD in geltender Fassung. In teilweiser Abweichung von Art. 85 des NAKV TVD beträgt die Vorankündigungsfrist für die Anwendung der elastischen Klauseln 3 Tage, außer wenn Mitarbeiter bei unvorhergesehener Abwesenheit ersetzt werden müssen; in diesem Fall kann die Frist je nach Bedarf vorverlegt werden.

Über die bereits in den geltenden Bestimmungen vorgesehene Regelung hinaus kann der Arbeitnehmer, wenn nachweislich eine medizinisch-gesundheitliche Notwendigkeit zur Betreuung von Familienangehörigen besteht, mit einer Frist von mindestens 1 Woche von den elastischen Klauseln zurücktreten.

Art. 25 – Zuschlag für Zusatzarbeit

Die geleistete Zusatzarbeit wird mit dem Stundensatz der De-facto-Entlohnung laut Art. 195 des NAKV TVD in der in Art. 198, Buchstabe a) des NAKV TVD vorgesehenen Form und mit dem pauschal und vereinbarungsgemäß auf 35 % festgelegten Zuschlag, einschließlich aller aufgeschobenen Gehaltselemente und inklusive Abfertigung vergütet, wobei der Zuschlag auf den Stundensatz der De-facto-Entlohnung laut Art. 195 zu berechnen ist.

TITEL IV BEFRISTETE SOMMERVERTRÄGE

Art. 26 – Befristeter Sommervertrag

Um das in der Schule vermittelte theoretische Wissen durch direkt am Arbeitsplatz erworbene praktische Erfahrungen zu ergänzen, können die Betriebe, die Mitglieder im Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol sind und einen der von Confcommercio unterzeichneten gesamtstaatlichen Kollektivverträge vollumfänglich anwenden, im Zeitraum Juni - Oktober gemäß Art. 19 und ff. des Legislativdekrets Nr. 81/2015 und des von Confcommercio und von Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil unterzeichneten NAKV TVD vom 18. Juli 2008 in geltender Fassung, befristete Sommerarbeitsverträge mit einer Dauer von mindestens 6 Wochen und höchstens 14 Wochen effektiver Arbeit mit jungen Studenten abschließen, die Oberschulen, Berufsschulen oder Hochschulkurse besuchen. Befristete Sommerarbeitsverträge können mit Maturanten abgeschlossen werden, die im darauf folgenden akademischen Jahr eine Hochschulausbildung beginnen.

Art. 27 – Eingliederungssektor

Die Jugendlichen werden vorwiegend in Bereichen eingesetzt, die einen Bezug zu ihrer schulischen Ausbildung aufweisen. Dort, wo die schulische Ausbildung (klassisches Gymnasium, Realgymnasium, pädagogisches Gymnasium, Ausbildung zur Kindergärtnerin u. Ä.) nicht in Bezug zu den im Betrieb ausgeübten Tätigkeiten steht, können die Jugendlichen in betriebliche Bereiche eingegliedert werden, wo sie Erfahrungen in einem Tätigkeitsbereich bzw. in mehreren zusammenhängenden und einen oder mehrere betriebliche Bereiche betreffenden Tätigkeiten sammeln können. Die Jugendlichen müssen dem Betrieb in jedem Fall einen geeigneten Nachweis mit Angabe der besuchten Schule und Klasse vorlegen.

Art. 28 – Ausbildung

Die Betriebe verpflichten sich, den Jugendlichen angemessene Kenntnisse der von ihnen zu erledigenden Aufgaben zu vermitteln, die der Ausbildung am Arbeitsplatz und der praktischen Ergänzung des in der Schule erworbenen Wissens dienen oder jedenfalls die Betriebsorganisation und die Arbeitsabläufe insgesamt betreffen. Arbeiten ohne jeglichen Bildungsinhalt bzw. monotone Arbeiten sind in jedem Fall zu vermeiden.

Art. 29 – Entlohnung

Während des befristeten Sommervertrags erhält der Jugendliche folgende Monatsentlohnung:

- 55 % wenn er das erste Schuljahr besucht hat;
- 65 % wenn er das zweite Schuljahr besucht hat;
- 75 % wenn er die darauf folgenden Schuljahre besucht hat;
- 85 % wenn er Hochschulkurse besucht.

Diese Prozentsätze sind unter Ausschluss von Leistungsprämien auf die für die Eingliederungsebene qualifizierter Arbeitnehmer vorgesehene vertragliche Entlohnung zu berechnen.

Für alles, was hier nicht vorgesehen ist, gelten die Bestimmungen des jeweiligen gesamtstaatlichen Kollektivvertrages.

Art. 30

Der individuelle befristete Einstellungsvertrag muss nach dem Muster abgefasst werden, das diesem Zusatzvertrag beiliegt und wesentlicher Bestandteil desselben ist.

Die befristeten Sommerverträge müssen jedes Jahr neu vorgelegt werden.

TITEL V LEHRLINGSWESEN

Gemeinsame Erklärung

Die Vertragsparteien verpflichten sich gegenseitig, bis spätestens 31.12.2016 eine gesonderte Vereinbarung über das Lehrlingswesen abzuschließen. Bis zum Abschluss dieser Vereinbarung findet die derzeit geltende Regelung

TITEL VI AUFHEBUNG VON BESTIMMUNGEN

Art. 31

Mit Inkrafttreten des vorliegenden Zusatzvertrages werden das frühere territoriale Abkommen vom 13. Februar 2009 und das vom 17. Juni 2014 über befristete Arbeitsverträge

TITEL VII INKRAFTTRETEN UND LAUFZEIT

Art. 32

Der vorliegende Landeszusatzvertrag tritt am 1. Oktober 2016 in Kraft und läuft am 30. September 2019 aus. Der vorliegende Zusatzvertrag wird von Jahr zu Jahr verlängert, sofern er nicht mindestens drei Monate vor Ablauf gekündigt wird.

Falls gesetzliche oder vertragliche Änderungen eintreten, treffen sich die Vertragsparteien zur Besprechung der gegebenenfalls erforderlichen Änderungen und Ergänzungen.

LANDESABKOMMEN ZUM LEHRLINGSWESEN IM TERTIÄRSEKTOR, VERTRIEB UND DIENSTLEISTUNGSGEWERBE DER PROVINZ BOZEN

Am 22. Februar 2017 wurde

zwischen
dem Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol (hds) mit
Sitz in Bozen, vertreten durch den Präsidenten pro tempore
Walter Amort, mit dem Beistand des Direktors Dr. Bernhard
Hilpold, des Bereichsleiters der Gewerkschaftsdienste, Dr.
Alberto Petrera und von Dr. Sabine Mayr,
und

den Südtiroler Gewerkschaftsorganisationen:

Asgb Handel: vertreten durch Alex Piras;

Filcams Cgil/Agb: vertreten durch Antonella Costanzo und
Maurizio Surian;

Fisascat Sgb/Cisl: vertreten durch Ulrike Egger;

Uiltucs Uil/Sgk: vertreten durch Walter Largher;

nach Einsicht in

- das Legislativdekret Nr. 81/2015 in Sachen Lehrlingswesen;
- das Landesgesetz Nr. 12/2012 „Ordnung der
Lehrlingsausbildung“, wie durch Landesgesetz Nr. 7/2016
geändert;
- das Confcommercio-Abkommen zur allgemeinen
Neuordnung des Lehrlingswesens vom 24. März 2012;
- das Confcommercio-Abkommen zur traditionellen Lehre und
zur Lehre zur Höheren Berufsbildung und Forschung vom 19.
Oktober 2016;
- die Protokollerklärung Nr. 2, Kapitel II (Lehrlingswesen), Titel
I (Arbeitsmarkt), Abschnitt IV (Regelung des
Arbeitsverhältnisses) des gesamtstaatlichen
Kollektivvertrages für den Tertiärsektor, den Vertrieb und das
Dienstleistungsgewerbe vom 18. Juli 2008, mit der die
Vertragsparteien bestätigen, dass die Lehrlingsausbildung in
Südtirol durch Landesgesetze, Landesverordnungen und
Landesverträge auch in Abweichung vom gesamtstaatlichen
Kollektivvertrag geregelt werden kann.

In Anbetracht dessen

- dass das in Südtirol geltende duale System der Lehre den
Pflichtbesuch der Berufsschule außerhalb des Betriebs
vorschreibt;
- dass die Vertragsparteien als Anreiz für die
Lehrlingsausbildung zur Förderung eines qualitativen
beruflichen Weiterkommens und somit einer optimaleren
Beschäftigung der Jugendlichen, auch im Lichte der niedrigen
Jugendarbeitslosigkeit in Südtirol, die Entlohnung sowohl der
Ausbildungsstunden in der externen Bildungseinrichtung als
auch der Ausbildungs- und Arbeitsstunden beim Arbeitgeber
für notwendig halten.

All dies vorausgesetzt und berücksichtigt,

wird wie folgt vereinbart

1. In teilweiser Abweichung von dem am 19. Oktober 2016 von Confcommercio unterzeichneten Abkommen wird die Entlohnung für die traditionelle Lehre (zum Erwerb einer Qualifikation und eines Berufsbildungsdiploms) sowohl für die Ausbildungsstunden in der externen Berufsschule als auch für die Ausbildungs- und Arbeitsstunden beim Arbeitgeber prozentual im Verhältnis zur Entlohnung von qualifizierten Arbeitnehmern wie folgt festgelegt:

- erstes Jahr: 45 %;
- zweites Jahr: 60 %;
- drittes Jahr: 75 %;
- eventuelles viertes Jahr: 75 %.

2. Für die berufsspezialisierende Lehre werden die Bestimmungen des Confcommercio-Abkommens zur allgemeinen Neuordnung des Lehrlingswesens vom 24. März 2012 beibehalten; dieses sieht hinsichtlich der Einstufung und Entlohnung vor, dass für die Einstufung der Lehrlinge und die entsprechende Entlohnung Folgendes gilt:

- Für die erste Hälfte der Lehrzeit: 2 Stufen unter der Einstufung, die für die Berufstätigkeit vorgesehen ist, für welche die Lehre absolviert wird;
- Für die zweite Hälfte der Lehre: 1 Stufe unter der Einstufung, die für die Berufstätigkeit vorgesehen ist, für welche die Lehre absolviert wird.

3. Das vorliegende Abkommen tritt am 1. März 2017 in Kraft und läuft am 30. September 2019 ab; es wird von Jahr zu Jahr verlängert, sofern es nicht mindestens drei Monate vor Ablauf gekündigt wird. Zwölf Monate nach Inkrafttreten werden die Vertragsparteien eine Überprüfung und Bewertung der Entwicklung des Lehrlingswesens vornehmen.

Gelesen, bestätigt und unterzeichnet.

Handels-und Dienstleistungsverband Südtirol (hds)
 Asgb Handel
 Filcams Cgil/Agb
 Fisascat Sgb/Cisl
 Uiltucs Uil/Sgk

Protokollvermerk

Beim vorliegenden Abkommen handelt es sich um eine Übersetzung des italienischen Originaltextes. Die Vertragsparteien vereinbaren, dass im Falle von Auslegungsschwierigkeiten ausschließlich der italienische Originaltext als authentisch und wirksam angesehen wird.

TERRITORIALES RAHMENABKOMMEN DER PROVINZ BOZEN ZUR STEUERBEGÜNSTIGUNG FÜR PRODUKTIVITÄTSPRAMIEN, GEWINNBETEILIGUNGEN UND WOHLFAHRTSLEISTUNGEN

Am 20. Dezember 2016 wurde

zwischen

dem Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol (hds) mit Sitz in Bozen, vertreten durch den Präsidenten pro tempore Walter Amort, mit dem Beistand des Direktors Dr. Bernhard Hilpold, des Bereichsleiters für Gewerkschaftsangelegenheiten, Dr. Alberto Petrera, und von Dr. Sabine Mayr,

und

den Südtiroler Gewerkschaftsorganisationen:

Asgb Handel: vertreten durch Alex Piras;

Filcams Cgil/Agb: vertreten durch Maurizio Surian;

Fisascat Sgb/Cisl: vertreten durch Ulrike Egger;

Uiltucs Uil/Sgk: vertreten durch Mauro Baldessari;

nach Einsichtnahme

-in Art. 1, Abs. 182 des Stabilitätsgesetzes 2016, der vorsieht, dass – vorbehaltlich des ausdrücklichen schriftlichen Verzichts des Arbeitnehmers – die Leistungsprämien in variabler Höhe, welche im Zusammenhang mit der Steigerung der Produktivität, Rentabilität, Qualität, Effizienz und Innovation ausgezahlt werden, sowie die in Form einer Beteiligung an den Unternehmensgewinnen ausgezahlten Beträge, bis zu einem Gesamtbetrag von 2.000 Euro brutto einer Ersatzsteuer von 10 % auf das Einkommen der natürlichen Personen und die regionalen und kommunalen Zuschläge unterliegen; die Steigerung anhand der Kriterien, die mit dem in Abs. 188 genannten Dekret festgelegt werden, messbar und nachvollziehbar sein muss;

-in Art. 1, Abs. 186 des Stabilitätsgesetzes 2016, der vorsieht, dass die oben genannten Bestimmungen für den Privatsektor gelten und für Arbeitnehmer Anwendung finden, die im Vorjahr ein Einkommen aus abhängiger Arbeit von nicht mehr als 50.000 Euro hatten;

-in das interministerielle Dekret vom 25. März 2016 des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik, in Absprache mit dem Minister für Wirtschaft und Finanzen, welches die Anwendungsmodalitäten der Bestimmungen in Art. 1, Abs. 182 - 190 des Stabilitätsgesetzes 2016 regelt;

-in das Rundschreiben Nr. 28/E vom 15. Juni 2016 „Leistungsprämien und betriebliche Wohlfahrtsleistungen - Artikel 1, Absätze 182 - 190 des Gesetzes Nr. 208 vom 28. Dezember 2015 (Stabilitätsgesetz 2016)“, das von der Einnahmenagentur im Einvernehmen mit dem Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik verfasst wurde;

-in Art. 1, Abs. 187 des Stabilitätsgesetzes 2016, der vorsieht, dass zur Inanspruchnahme der Steuerbegünstigung die Auszahlung der Beträge und Werte in Ausführung der in Art. 51 des GvD Nr. 81 vom 15. Juni 2015 genannten betrieblichen oder territorialen Kollektivverträge erfolgen muss;

-in Art. 51 des GvD Nr. 81/2015, nach dem unter Kollektivverträgen die von den auf gesamtstaatlicher Ebene vergleichsweise repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen abgeschlossenen gesamtstaatlichen, territorialen oder betrieblichen Kollektivverträge

und die von deren betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen bzw. von der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung abgeschlossenen betrieblichen Kollektivverträge zu verstehen sind;

-in Art. 51 und Art. 100 des D.P.R. Nr. 917 vom 22. Dezember 1986 „Einheitstext der Einkommenssteuern – TUIR“;

-in den geltenden gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für die Beschäftigten der Betriebe des Tertiärsektors, der Verteilung und des Dienstleistungsgewerbes, der am 30. März 2015 von Confcommercio und Filcams - CGIL, Fisascat - CISL und Uiltucs - UIL unterzeichnet wurde;

-in den Landeszusatzvertrag der zweiten Ebene für den Tertiärsektor, die Verteilung und das Dienstleistungsgewerbe, der am 26. September 2016 abgeschlossen wurde;

unter Berücksichtigung der Komplexität der von den Vertragsparteien vertretenen Sektoren, die durch eine Zersplitterung in oft kleine und kleinste Betriebe gekennzeichnet sind;

wird folgendes vereinbart

Artikel 1

Allgemeine Grundsätze

Zur Inanspruchnahme der begünstigten Besteuerung der ausgezahlten Beträge gemäß Stabilitätsgesetz 2016 werden mit der im vorliegenden territorialen Rahmenabkommen enthaltenen versuchsweisen Regelung die Kennzahlen zur Messung der Produktivitäts-, Rentabilitäts-, Qualitäts-, Effizienz- und Innovationssteigerungen festgelegt (Messbarkeitskriterium), bei denen es sich um eine Erhöhung der Produktion oder eine Einsparung von Produktionsfaktoren bzw. um eine Verbesserung der Produkt- und Prozessqualität handeln kann (Steigerungskriterium), die in einem angemessenen, nachstehend definierten Zeitraum erreicht werden und objektiv anhand von Zahlenwerten oder anderen eigens festgelegten Werten nachvollziehbar sind (Nachvollziehbarkeitskriterium).

Artikel 2

Geltungsbereich

Das vorliegende territoriale Rahmenabkommen gilt ausschließlich für Arbeitgeber, die:

- den von Confcommercio und Filcams - CGIL, Fisascat - CISL und Uiltucs - UIL unterzeichneten gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für die Beschäftigten der Betriebe des Tertiärsektors, der Verteilung und des Dienstleistungsgewerbes sowohl für den so genannten wirtschaftlichen/normativen Teil als auch für den so genannten obligatorischen Teil vollumfänglich anwenden und einhalten;
- den am 26. September 2016 abgeschlossenen Landeszusatzvertrag der zweiten Ebene für den Tertiärsektor, die Verteilung und das Dienstleistungsgewerbe vollumfänglich anwenden und einhalten;
- bei Erreichen von mindestens einer der im nachfolgenden Artikel 4

angeführten Kennzahlen Leistungsprämien bzw. Beträge als Gewinnbeteiligung auszahlen, die der so genannten „Steuerbegünstigung“ unterliegen;

und gegenüber:

-den bei den oben genannten Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmern, die im Gebiet der Provinz Bozen tätig sind und dort ihre gewöhnliche Arbeit verrichten.

Der Inhalt dieses territorialen Rahmenabkommens ist nachgiebiger Natur gegenüber den aus den betrieblichen Vertragsverhandlungen herrührenden Übereinkünften.

Artikel 3

Beitritt der Arbeitgeber zum territorialen Rahmenabkommen

Arbeitgeber, die dem territorialen Rahmenabkommen beitreten wollen, müssen vor Zuweisung der steuerbegünstigten Beträge Folgendes erklären:

1. ihre Absicht, diesem territorialen Rahmenabkommen beizutreten;
2. die vollumfängliche Einhaltung des von Confcommercio und Filcams - CGIL, Fisascat - CISL und Uiltucs - UIL unterzeichneten gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für die Beschäftigten der Betriebe des Tertiärsektors, der Verteilung und des Dienstleistungsgewerbes sowohl für den so genannten wirtschaftlichen/normativen Teil als auch für den so genannten obligatorischen Teil;
3. die vollumfängliche Einhaltung des Landeszusatzvertrages für den Tertiärsektor, die Verteilung und das Dienstleistungsgewerbe vom 26. September 2016;
4. den angemessenen Bezugszeitraum, vorbehaltlich der im nachfolgenden Artikel 4 enthaltenen Angaben;
5. die Kennzahl bzw. die Kennzahlen der Produktivität, Rentabilität, Qualität, Effizienz und Innovation, wie im nachfolgenden Artikel 4 angeführt;
6. den Wert der effektiven Verbesserung der Kennzahl bzw. der Kennzahlen laut obigem Punkt 5;
7. die vorgesehene Wahlmöglichkeit für die Arbeitnehmer, zur Gänze oder zum Teil Leistungen, Arbeiten, Dienste in Sachwerten oder in Form von Spesenrückvergütungen mit sozialer Bedeutung (Wohlfahrtsleistungen) gemäß nachfolgendem Artikel 6 in Anspruch zu nehmen.

Die Abgabe der Erklärung erfolgt unter Verwendung des Formulars, das in Anlage 1 – wesentlicher Bestandteil des Abkommens – enthalten ist und auf der Internetseite des Handels- und Dienstleistungsverbands Südtirol (hds) (www.hds-bz.it) veröffentlicht wird. Das Formular ist telematisch auszufüllen und ausschließlich per E-Mail oder Fax an die Adresse enteterziario@ebk.bz.it bzw. an die Faxnummer 0471 310 598 sowie an das Amt für Arbeitsservice der Provinz Bozen zu übermitteln.

Die im ersten Absatz dieses Artikels erwähnte Erklärung ist von den Arbeitgebern den betroffenen Arbeitnehmern auch per E-Mail zuzustellen.

Die Erklärung ist jedes Jahr unter Angabe der jeweils für das laufende

Jahr gewählten Parameter neu abzugeben.

Artikel 4

Kennzahlen und Indikatoren zur Messung der Produktivitäts-, Rentabilitäts-, Qualitäts-, Effizienz- und Innovationssteigerungen

Jeder Betrieb kann die quantitativen Kennzahlen nach eigenem Ermessen aus der nachstehenden Liste auswählen und in Bezug auf einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern (Büros oder Abteilungen) anwenden.

1. Anzahl der ausgestellten Kassenbelege;
2. Anzahl der ausgestellten Rechnungen;
3. Durchschnittswert der ausgestellten Kassenbelege;
4. Durchschnittswert der ausgestellten Rechnungen;
5. Verhältnis Gesamtkosten/Ertrag;
6. Verhältnis Umsatz/Anzahl Arbeitnehmer;
7. Verhältnis Personalkosten/Ertrag;
8. Verhältnis Anwesenheitstage des einzelnen Arbeitnehmers/Ertrag;
9. Verhältnis Personalkosten/Gesamtkosten;
10. Verhältnis vorhergesehene/wirkliche Kosten;
11. Verhältnis Gewinn/Ertrag;
12. Verhältnis Gewinn/Gesamtkosten;
13. Verhältnis Gewinn/Personalkosten;
14. % Einhaltung der vom Betriebskalender vorgesehenen Fälligkeiten;
15. Nichtvorhandensein von Verwaltungsstrafen;
16. Verminderung Fehleranzahl;
17. Änderung der Arbeitsorganisation;
18. Smart Working;
19. Änderung des Stundenplanes;
20. Verminderung Absenzen;
21. Verminderung Arbeitsunfälle;
22. Umsatzsteigerung;
23. Verhältnis Produktionsvolumen/Anzahl Arbeitnehmer;
24. Kundenzufriedenheit;
25. Verminderung Energiekosten;
26. Bestandsunterschiede;
27. Verminderung Produktionsdurchläufe;
28. Verminderung Entwicklungszeit neuer Produkte;
29. Anzahl hinterlegter Patente;
30. Einhaltung geplanter Arbeitsfortschritte;
31. Verminderung Produktionsabfälle;
32. Verminderung Reparaturen, Nachbearbeitungen;
33. Anderes

Die Anwendung der oben angeführten Kennzahlen muss eine effektive, nachvollziehbare und belegbare Steigerung der Produktivität, Rentabilität, Qualität, Effizienz und Innovation in Bezug auf einen oder mehrere der obigen Kennzahlen ergeben. Der Vergleich zur Feststellung, ob eine Prämie auszuzahlen ist, hat zwischen den Kennzahlen des Bezugsjahres und jenen des Vorjahres zu erfolgen (angemessener Zeitraum). Bei einem positiven Ergebnis ist die Prämie im darauf folgenden Jahr spätestens im Monat Mai auszuzahlen (Beispiel: Auszahlungsjahr 2017, Bezugsjahr 2016, Vergleichsjahr 2015).

Nach Ablauf des angemessenen Zeitraums laut obigem Absatz teilen die Arbeitgeber den Arbeitnehmern die erreichten Ergebnisse schriftlich mit. Eine entsprechende Mitteilung hat auch an die Bilaterale Körperschaft zu erfolgen, und zwar ausschließlich per E-Mail (enteterziario@ebk.bz.it) oder per Fax an die Nummer 0471-310 598. Das Erreichen der Steigerungsindikatoren muss anhand entsprechender Vergleichsunterlagen, wie zum Beispiel hinterlegte Jahresabschlüsse, interne Berichte, Eintragungen im Einheitlichen Arbeitsbuch, Unfallmeldungen usw. nachvollziehbar sein. Die Steuerbegünstigung kann auch für Beträge nach Artikel 3 des interministeriellen Dekrets vom 25. März 2016 (Beteiligung an Unternehmensgewinnen), deren Auszahlung gemäß Art. 2102 ZGB erfolgt, in Anspruch genommen werden.

Artikel 5

Steigerungs- und Nachvollziehbarkeitskriterien

Bei positiven Veränderungen der Kennzahlen, die vom Arbeitgeber aus der Liste in Art. 4 ausgewählt wurden, können die Betriebe den Arbeitnehmern eine nach dem erreichten Ergebnis bemessene Prämie bis zu einem Höchstbetrag von 2.000 Euro zuerkennen.

Die Betriebe zahlen die wie oben festgelegte Prämie spätestens mit der Entlohnung für den Monat Mai des darauf folgenden Jahres aus oder aber in zwei Raten, die erste innerhalb der vorgenannten Frist und die zweite mit der Entlohnung für Oktober. Die Prämie steht allen am 1. Mai beschäftigten Arbeitnehmern für die Anzahl von Monaten zu, die sie im Jahr vor der Auszahlung gearbeitet haben. Lehrlinge erhalten die Prämie im Verhältnis zu der im Auszahlungsmonat erreichten Lohnstufe und Teilzeitbeschäftigte gemäß ihrer individuellen Arbeitszeit im Jahr vor der Auszahlung. Der Betrag gilt nicht als Bemessungsgrundlage für die gesetzlich und vertraglich vorgesehenen Leistungen (inkl. Abfertigung). Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden die fehlenden Monate mit dem Lohnstreifen am Ende des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt. Die Prämie ist an die Anwesenheit gebunden, die in Zwölfteilen gemessen wird. Bruchteile eines Monats mit fünfzehn oder mehr Anwesenheitstagen werden als voller Anwesenheitsmonat berechnet. Bei der Berechnung der Anwesenheit werden nur die effektiven Arbeitstage unter Ausschluss aller Zeiten der Arbeitsaussetzung berücksichtigt; davon ausgenommen sind die Zeiten für Urlaub, bezahlte Freistellungen und obligatorischen Mutterschutz.

Artikel 6

Gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer an der Arbeitsorganisation

Gemäß Art. 1, Abs. 189 des Stabilitätsgesetzes 2016 erhöht sich der Maximalbetrag von 2.000 Euro brutto auf einen Betrag von maximal 2.500 Euro für Betriebe, die die Arbeitnehmer gleichberechtigt an der Arbeitsorganisation beteiligen. Die Vertragsparteien vereinbaren, dass die gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer aufgrund eines Plans erfolgen kann, der folgendes festlegt:

- Bildung von Arbeitsgruppen aus Betriebsverantwortlichen und Arbeitnehmern, die der Verbesserung oder Innovation von

Produktionsbereichen oder Produktionssystemen dienen;
·dauerhafte Strukturen für die Konsultation und Überwachung der

Anlage 1**Beitrittsmitteilung zum Territorialen Rahmenabkommen der Provinz Bozen zur Steuerbegünstigung für Produktivitätsprämien, Gewinnbeteiligungen und Wohlfahrtsleistungen**

unterzeichnet am 20. Dezember 2016 vom Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol (hds) und Asgb Handel, Filcams – CGIL/AGB, Fisascat SGBCISL und Uiltucs – UIL/SGK

Der/Die unterzeichnete _____
 in seiner/ihrer Eigenschaft als gesetzliche/r Vertreter/-in des Unternehmens _____
 Anz. Beschäftigte _____ Steuernummer _____ MwSt.-Nummer _____
 NISF/INPS-Matrikel _____ ATECO-Kodex _____
 mit Rechtssitz in _____ Prov. _____
 Adresse _____ PLZ _____ Tel. _____
 mit Geschäftssitz in _____ Prov. _____
 E-Mail _____

nach Kenntnisnahme des Inhalts des Territorialen Rahmenabkommens, das vom Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol (hds) und Asgb Handel, Filcams – CGIL/AGB, Fisascat SGB/CISL und Uiltucs – UIL/SGK unterzeichnet wurde

erklärt unter eigener Verantwortung:

- die Absicht, dem Territorialen Rahmenabkommen beizutreten;
- die vollumfängliche Einhaltung des von Confcommercio und Filcams - CGIL, Fisascat - CISL und Uiltucs - UIL unterzeichneten gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für die Beschäftigten der Betriebe des Tertiärsektors, der Verteilung und des Dienstleistungsgewerbes sowohl für den so genannten wirtschaftlichen/normativen Teil als auch für den so genannten obligatorischen Teil;
- die vollumfängliche Einhaltung des Landeszusatzvertrages für den Tertiärsektor, die Verteilung und das Dienstleistungsgewerbe vom 26. September 2016;
- den angemessenen Bezugszeitraum _____;
- die – auch alternativ zueinander – verwendete/n Kennzahl/en und den Wert der effektiven Verbesserung:

KENNZAHLEN	WERT	KENNZAHLEN	WERT
Anzahl der ausgestellten Kassenbelege		Smart Working	
Anzahl der ausgestellten Rechnungen		Änderung des Stundenplanes	
Durchschnittswert der ausgestellten Kassenbelege		Verminderung Absenzen	
Durchschnittswert der ausgestellten Rechnungen		Verminderung Arbeitsunfälle	
Verhältnis Gesamtkosten/Ertrag		Umsatzsteigerung	
Verhältnis Umsatz/Anzahl Arbeitnehmer		Verhältnis Produktionsvolumen/Anzahl Arbeitnehmer	
Verhältnis Personalkosten/Ertrag		Kundenzufriedenheit	
Verhältnis Anwesenheitstage des einzelnen Arbeitnehmers/Ertrag		Verminderung Energiekosten	
Verhältnis Personalkosten/Gesamtkosten		Bestandsunterschiede	
Verhältnis vorhergesehene/wirkliche Kosten		Verminderung Produktionsdurchläufe	
Verhältnis Gewinn/ Ertrag		Verminderung Entwicklungszeit neuer Produkte	
Verhältnis Gewinn/Gesamtkosten		Anzahl hinterlegter Patente	
Verhältnis Gewinn/Personalkosten		Einhaltung geplante Arbeitsfortschritte	
% Einhaltung der vom Betriebskalender vorgesehenen Fälligkeiten		Verminderung Produktionsabfälle	
Nichtvorhandensein von Verwaltungsstrafen		Verminderung Reparaturen, Nachbearbeitungen	
Verminderung Fehlerzahl		Anderes (bitte angeben)	
Änderung der Arbeitsorganisation			

Die Anwendung der oben angeführten Kennzahlen muss eine effektive, nachvollziehbare und belegbare Steigerung der Produktivität, Rentabilität, Qualität, Effizienz und Innovation in Bezug auf einen oder mehrere der obigen Kennzahlen ergeben, auch bezüglich „Änderungen der Arbeitsorganisation“, „Smart Working“ und „Änderungen der Arbeitszeiten“:

- den vorgesehenen durchschnittlichen Pro-Kopf-Wert des Betrages für den oben angegebenen Bezugszeitraum: _____ Euro;
- die vorgesehene Wahlmöglichkeit für die Arbeitnehmer, zur Gänze oder zum Teil Leistungen, Arbeiten, Dienste in Sachwerten oder in Form von Spesenrückvergütungen mit sozialer Bedeutung (Wohlfahrtsleistungen) in Anspruch zu nehmen.

Der Beitritt zum Territorialen Rahmenabkommen ist für die Dauer des angemessenen Bezugszeitraums gültig.

EINWILLIGUNG

Der/Die unterzeichnete _____ Steuernummer _____ in seiner/ihrer Eigenschaft als gesetzliche/r Vertreter/-in des Unternehmens stimmt nach Erhalt der Informationen über die Verwendung personenbezogener Daten gemäß Art. 13 des GvD Nr. 196/2003 deren Verarbeitung durch den Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol (hds) im erforderlichen Ausmaß für die Zwecke im Zusammenhang mit der begünstigten Besteuerung der ausgezahlten Beträge gemäß Gesetz Nr. 208 vom 28. Dezember 2015 „Bestimmungen für die Erstellung des jährlichen und mehrjährigen Staatshaushaltes“ sowie für alle im Territorialen Rahmenabkommen vom 20. Dezember 2016 vorgesehenen Tätigkeiten zur Verwaltung, Analyse und Überwachung zu. Er/Sie stimmt ferner der Mitteilung der Daten an die unterzeichnenden Organisationen des vorgenannten territorialen Rahmenabkommens und der Verarbeitung der Daten durch diese zu denselben Zwecken zu.



ANHANG 1

Was ist die EbK?

EbK heißt die Bilaterale Körperschaft für den Sektor Handel und Dienstleistungen (auch **Tertiär-sektor** genannt) der Provinz Bozen. Sie ist eine wechselseitige Einrichtung, die vom nationalen Kollektivvertrag für den Handel vorgesehen ist. Sie wird paritätisch vom hds und den Gewerkschaften des Handels- und Dienstleistungssektors verwaltet.

Sie stellt ein wichtiges Instrument der Entwicklung und des Dialoges (Bilateralität) des gesamten Handelssektors dar, um gemeinsame Interessen der Arbeitnehmer und Unternehmer innerhalb dieser Sparte zu unterstützen. Es werden unterschiedliche Bereiche, wie z. B. die Vereinbarkeit von Beruf/Familie, das Lehrlingswesen, sowie die Weiterbildung gefördert.

Den eigenen EbK-Mitgliedern wird eine Reihe von Dienstleistungen angeboten.

WER IST EbK-MITGLIED? Alle Angestellten und Arbeitgeber, die seit mindestens 6 Monaten regelmäßig den Mitgliedsbeitrag an die EbK und den Beitrag Ascom/Covelco einzahlen. Die Anmeldung tätigt die Firma. Die eingezahlten Beiträge sind auf jedem Lohnstreifen ersichtlich.

IST DIE EbK-MITGLIEDSCHAFT PFLICHT? Die Anwendung des Kollektivvertrags HANDEL sieht die Einzahlung des Mitgliedsbeitrags an die EbK und Ascom/Covelco vor.

DIE DIENSTLEISTUNGEN FÜR EbK-MITGLIEDER. Die EbK bietet den Mitgliedern eine Reihe von Dienstleistungen an, wie z. B. Spesenrückerstattung von Kinderbetreuung, Lehrlingsprämien, Rückerstattung des Hochzeitsurlaubs an die Firma usw. Es werden Dienstleistungen für Angestellte sowie für Betriebe angeboten. Die Ansuchen können Arbeitgeber und Angestellte stellen. Das vollständige Angebot, Details und Vergabekriterien finden Sie immer aktuell unter **www.ebk.bz.it**

VORAUSSETZUNG. Grundvoraussetzung, um von den Dienstleistungen der EbK Gebrauch machen zu können, ist die regelmäßige Einzahlung des Mitgliedsbeitrags an die EbK und Ascom/Covelco seit mindestens 6 Monaten.

EbK - Bilaterale Körperschaft für den Tertiärsektor
Mitterweg 5, Bozner Boden, 39100 Bozen,
enteterziario@ebk.bz.it, www.ebk.bz.it

ANHANG 2



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo e servizi

Fondo Est ist der Zusatzgesundheitsfonds für den Sektor Handel, Tourismus, Dienstleistungen und weitere verwandte Bereiche. Fondo Est wurde von den Sozialpartnern in Umsetzung des Abkommens gegründet, das zunächst im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag des Tertiärsektors und des Tourismus und anschließend auch in weiteren nationalen Kollektivverträgen des Confcommercio-Systems vorgesehen wurde.

Primäres Ziel von Fondo Est ist es, den eingeschriebenen Arbeitnehmern zusätzliche medizinische Leistungen zuzusichern, die die Dienste des nationalen Gesundheitsdienstes ergänzen.

Eingeschrieben werden können **unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit, oder Lehrlinge**, für welche, unter anderem, der gesamtstaatliche Kollektivvertrag für den Sektor Tertiär, Verteilung und Dienstleistungen angewandt wird.

Für Unternehmen, die einen Kollektivvertrag der betroffenen Sektoren anwenden, ist die Einschreibung in Fondo Est **verpflichtend**. Die Einschreibung des Arbeitnehmers erfolgt automatisch, sobald der jeweilige Betrieb sich ordnungsgemäß bei Fondo Est anmeldet. Der an Fondo Est zu entrichtende Beitrag besteht aus einem **ordentlichen Beitrag** und aus einem **einmaligen Beitrag** (una tantum-Einschreibgebühr).

Für die in den Anwendungsbereich des Kollektivvertrages Tertiär, Verteilung und Dienstleistungen hineinfallenden Betriebe, beträgt der ordentliche Beitrag monatlich 12 Euro, wobei 10 Euro zulasten des Arbeitgebers sind und 2 Euro zulasten des Arbeitnehmers. Die einmalige Einschreibgebühr, welche zulasten des Arbeitgebers ist, beträgt 30 Euro pro Mitarbeiter. Betriebe, die die genannten Einzahlungen nicht

vornehmen, müssen dem Arbeitnehmer ein getrenntes nicht absorbierbares Lohnelement im Ausmaß von 16 Euro brutto monatlich, für 14 Monatsgehälter, welches in die De-facto-Entlohnung gemäß Art. 195 des geltenden KV hineinfällt, auszahlen.

Zu den Leistungen, die gemäß dem entsprechenden Reglement von Fondo Est beansprucht werden können, zählen unter anderem:

- Ticketzahlungen für Notaufnahme;
- Ticketzahlungen für diagnostische Feststellungen;
- Mutterschaftspaket;
- Spesen für chirurgische Eingriffe und stationäre Aufenthalte infolge eines Unfalls;
- Spesen vor und nach dem stationären Aufenthalt für insgesamt 120 Tage;
- fachärztliche Untersuchungen;
- medizinische Leistungen bei metabolischem Syndrom;
- zahnärztliche Leistungen (diese Leistungen können – ausschließlich für Südtirol – auch in nicht konventionierten Betrieben beansprucht werden);
- Erstattung der Kosten für Brillen und Linsen.

Auf **www.fondoest.it** finden Sie eine vollständige Aufzählung der Leistungen.

Für weitere Informationen: info@fondoest.it, Grüne Nummer 800 922 985 (Festnetz), T 06 510 311 (Mobilnetz).



For.te ist ein berufsgruppenübergreifender Weiterbildungsfonds für den Tertiärsektor.

Es handelt sich um einen Verein mit Rechtspersönlichkeit, der mit Dekret des Arbeitsministeriums gegründet und anerkannt wurde (31. Oktober 2002).

Neben Handels-, Tourismus-, Dienstleistungsbetrieben, Speditionen und Transportunternehmen haben auch Industrie-, Landwirtschafts-, Fischerei- und Handwerksbetriebe den Fonds For.te für ihre Weiterbildungsprojekte gewählt.

Über 125.000 Mitgliedsbetriebe mit 1.200.000 Arbeitnehmern und bereitgestellten Finanzmitteln in Höhe von 700 Millionen Euro.

Zielgruppe

Das Weiterbildungsangebot richtet sich an die Beschäftigten, für die die Arbeitgeber den Beitrag bezahlen (Art. 12, Gesetz Nr. 160/1975, abgeändert durch Art. 25, Gesetz Nr. 845/1978). Die Bildungsangebote gelten auch für Lehrlinge (Rundschreiben NISF/INPS Nr. 140/2012).

Mitglied werden

Die Mitgliedschaft kann jeden Monat im Rahmen der Uniemens-Meldungen beantragt werden.

Vorteile einer Mitgliedschaft

- Die Mitgliedschaft ist kostenlos
- Der Beitrag für die Bildungsmaßnahmen deckt – im Einklang mit den für den Fonds For.te geltenden Regeln – bis zu 100 % der Kosten (Ausfall des für die Schulungen abgestellten Personals ausgenommen)
- Individuelle Betreuung und Beratung zur Lösung der Probleme bei Einreichung und Umsetzung der Bildungsvorhaben – das Angebot des Handels- und Dienstleistungsverbandes Südtirol (hds)

Das Angebot

Der Fonds For.te finanziert alle Weiterbildungsvorhaben, die aufgrund von konkreten Erfordernissen von Betrieben und Arbeitnehmern entstehen.

Die Ausbildung zu den Themen Arbeitssicherheit und -gesundheit ist den Unternehmen vorbehalten, die sich für die De-minimis-Regelung

entschieden haben (EU-Verordnung Nr. 1407/2014 –in Schulungen abgestelltes Personal ausgenommen).

Jährliche Bekanntmachung

- Unternehmenspläne
- Branchenpläne
- Gebietspläne (mindestens 30 Betriebe pro Projekt)
- Voucher (individuelles Bildungsangebot aus dem Katalog)
- Einzelkonten für Betriebe mit über 149 Beschäftigten

Höchstbeträge

Der Höchstbetrag eines jeden Bildungsplans bzw. -projekts, der bisher in den einzelnen Bekanntmachungen vorgesehen wurde, kann auf www.fondoforte.it eingesehen werden.

Betriebliche Projekte:

1 – 25 Beschäftigte	20.000 €
26 – 50 Beschäftigte	40.000 €
51 – 100 Beschäftigte	60.000 €
101 – 149 Beschäftigte	80.000 €

Territoriale Projekte:

Bis zu	200.000 €
--------	-----------

Südtirol teilt sich die finanziellen Mittel mit der Autonomen Provinz Trient und der Region Friaul-Julisch Venetien. Bisher wurden Finanzmittel in Höhe von ca. 4 Millionen Euro zugewiesen.

Individuelles Konto für Betriebe mit mehr als 149 Mitarbeiter:

Mit dem individuellen Betriebskonto (CIA) können 80 % der Beiträge zurückgelegt werden, die monatlich laut Gesetz Nr. 20/09 und laut Geschäftsordnung des Fonds For.te eingezahlt werden.

For.te-Point im Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol (hds)

Betreuungsleistungen:

- Planung
- Einreichung
- Verwaltung
- Monitoring
- Abrechnungen

Info auf hds-bz.it



info@unione-bz.it - Tel. 0471 310 311
<http://www.unione-bz.it>



info@asgb.org - Tel. 0471 308200
www.asgb.org



filcams@cgil-agb.it - Telefon 0471 926420
www.cgil-agb.it



Bozen: 0471 568400 - Meran: 0473 230242
Brixen: 0472 836151 - Bruneck: 0474 375200
www.sgbcisl.it



trentinoaltoadige@uiltucs.it
Telefon 0461 37 61 11 (Trient)
0471 24 56 01 (Bozen)
www.uiltucs.it