



Bruneck, den 29.08.2024

Neues Landeszusatzabkommen für den Tourismussektor

Am 02. August 2024 wurde das neue Landeszusatzabkommen für **Beherbergungs- und Nichtbeherbergungsbetriebe** mit **Gültigkeit vom 01. Jänner 2024 bis 31. Dezember 2027** abgeschlossen.

Während das neue Landeszusatzabkommen Arbeitsverhältnisse mit Beherbergungs- und Nichtbeherbergungsbetriebe in einem einzigen Abkommen regelt, sind auf staatlicher Ebene zwei getrennte Kollektivverträge vorgesehen. Demnach schafft das neue Landeszusatzabkommen eine einheitliche Regelung der entsprechenden Bereiche auf Landesebene und ersetzt alle bisherigen einschlägigen Landesabkommen und nachfolgende Änderungen.

Mit diesem Rundschreiben möchten wir Ihnen die diesbezüglich wichtigsten **Neuerungen** kurz zusammenfassen.

1) Lehrlingswesen

Das Dekret des Präsidenten der Republik vom 7. Oktober 1963, Nr. 1525 enthält eine Aufzählung von Tätigkeiten, die als saisonale Tätigkeiten einzustufen sind. Dieser Bestimmung folgend, ist ein Betrieb als Saisonbetrieb einzustufen (und kann demnach auch **Saisonlehrverträge** abschließen), falls dessen **Schließungszeit 70 aufeinanderfolgende oder 120 nicht aufeinanderfolgende Tage** im Kalenderjahr beträgt. Als **Lehrzeit** wird grundsätzlich nur der Zeitraum der Öffnung des Saisonbetriebes angerechnet, d.h. die Schließungszeiten gelten nicht als Lehrzeit. Um einen Nachteil der Lehrlinge von Saisonbetrieben auf Grund der Schließungszeiten zu verhindern, wird die Lehrzeit um 1/6 verkürzt. So wird z.B. alle 5 Monate Lehrzeit ein weiterer Monat anerkannt.

Während bisher der Schulbesuch (welcher als Lehrzeit anerkannt wird) bei Austritt mit 12% der tariflichen Entlohnung entschädigt wurde, ist nun durch das neue Abkommen eine **Erhöhung des Schulgeldes** für Saisonlehrlinge auf **15%** vorgesehen. Ausdrücklich bestätigt wurde, dass während des Zeitraums des Schulbesuches die Anteile des 13. und 14. Monatsgehalts, der Urlaub, die Freistellungen und die Abfertigung voll anreifen.

Außerdem wird die **Entlohnung** der Lehrlinge im 2. Lehrjahr von 80% auf **83%** erhöht. Diese Neuerung gilt für alle am 01/08/2024 bereits abgeschlossene und ab diesem Datum neu abgeschlossene Lehrverträge.

Um Abgänger von der Hotelfachschule den Absolventen einer Servierfachkraft- und Kochlehre gleichzustellen, besteht nunmehr die Möglichkeit nach der Matura eine 8-wöchige Berufserfahrung in Form der **berufsspezialisierenden Lehre** zu sammeln.



2) Saisonarbeit

Von zentraler Bedeutung für Beherbergungs- und Nichtbeherbergungsbetriebe ist die Saisonarbeit. Der **Saisonzuschlag** für befristete Arbeitsverhältnisse beträgt unverändert 8%, doch durch die Erhöhung der Gebietszulage (dazu näher unter Punkt 4) erhöht sich auch indirekt der Saisonzuschlag.

Im Falle einer **Beendigung eines Saisonvertrages ohne Enddatum** ist die Möglichkeit der Zahlung einer Ersatzentschädigung der Kündigungsfrist für 15 Tage von Seiten des Arbeitgebers nun nicht mehr vorgesehen. Im Gegensatz zur bisherigen Regelung muss die Kündigungsfrist von 15 Tagen somit in jedem Fall eingehalten werden.

3) Arbeitszeitreduzierung

Um eine **Angleichung der Beherbergungs- an Nichtbeherbergungsbetriebe** zu erreichen, wurde für Letztere die Nichtanwendung von Art 114 Abs 4 und 5 Kollektivvertrag „pubblici esercizi“ bzgl. der Arbeitszeitreduzierung (ROL) vorgesehen. Während bei Restaurant- und Barbetrieben bisher die Arbeitszeitreduzierung gestaffelt anreifte (von 0 bis 24 Monate: 0 Stunden, von 25–36 Monate: 36 Stunden, ab 37 Monate: 72 Stunden), stehen dem Arbeitnehmer ab 01. August 2024 bereits ab Eintritt die vollen **72 Stunden Arbeitszeitreduzierung** zu.

4) Erhöhung der Gebietszulage

Das neue Landesabkommen sieht eine stufenweise Anhebung der Gebietszulage („elemento provinciale“) vor:

Ebene	Aktuell	Ab 01/12/2024	Ab 01/12/2025
Quadro A	100,00 €	130,00 €	150,00 €
Quadro B	100,00 €	130,00 €	150,00 €
I	100,00 €	130,00 €	150,00 €
II	100,00 €	130,00 €	150,00 €
III	100,00 €	130,00 €	150,00 €
IV	100,00 €	130,00 €	150,00 €
V	100,00 €	130,00 €	150,00 €
VI	100,00 €	130,00 €	150,00 €
VI-s	100,00 €	130,00 €	150,00 €
VII	100,00 €	130,00 €	150,00 €

Die Gebietszulage wird somit gestaffelt um insgesamt 50,00 € erhöht.

5) „Una Tantum“ Zahlung

Die Vertragspartner haben die Zahlung einer „Una Tantum“ (Einmalzahlung) vereinbart. Die Höhe des Betrages und die Auszahlungsmodalitäten der „Una Tantum“ variieren je nachdem, ob es sich um ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt.



- a) Für Arbeitnehmer mit einem **unbefristeten Arbeitsverhältnis**, welche zum 02/08/2024 im Betrieb beschäftigt waren, ist die Zahlung folgender „Una Tantum“ Beträge vorgesehen:

Ebene	Oktober 2024: 1. Rate	Jänner 2026: 2. Rate	Insgesamt
Quadro A	213,79 €	213,79 €	427,58 €
Quadro B	197,93 €	197,93 €	395,86 €
I	184,41 €	184,41 €	368,82 €
II	168,55 €	168,55 €	337,10 €
III	158,97 €	158,97 €	317,93 €
IV	150,00 €	150,00 €	300,00 €
V	140,68 €	140,68 €	281,35 €
VI	135,27 €	135,27 €	270,53 €
VI-s	133,35 €	133,35 €	266,70 €
VII	124,96 €	124,96 €	249,92 €

Die **Auszahlung** der zustehenden Beträge erfolgt in zwei Tranchen, und zwar mit den Gehältern für **Oktober 2024 und Jänner 2026**.

Der zustehende Betrag wird im Verhältnis zu der im **Zeitraum 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2023** effektiv erbrachten Dienstzeit und der Dauer des Arbeitsvertrages berechnet. Die Höhe des Betrages der „Una Tantum“ basiert auf der jeweiligen Einstufung des Arbeitnehmers. Eine **anteilmäßige Reduzierung** des zustehenden Betrages ist im Falle von nicht gerechtfertigten Abwesenheiten, unbezahlten Warteständen, Arbeit in Teilzeit und für Lehrlinge vorgesehen. Das neue Landesabkommen spezifiziert ausdrücklich, dass die „Una Tantum“ bei der Berechnung der Abfertigungsgrundlage oder jeglicher anderer direkten oder indirekten Lohnelemente **nicht berücksichtigt** wird.

- b) Arbeitnehmer mit einem **befristeten Arbeitsverhältnis**, welche zum 02/08/2024 im Betrieb beschäftigt waren und deren Arbeitsverhältnis am 01/10/2024 noch besteht, haben Anrecht auf folgende Einmalzahlung

Ebene	Oktober 2024: Einzige Rate
Quadro A	159,63 €
Quadro B	147,79 €
I	137,69 €
II	125,85 €
III	118,69 €
IV	112,00 €
V	105,04 €
VI	101,00 €
VI-s	99,57 €
VII	93,30 €

Die Auszahlung der „Una Tantum“ erfolgt demnach in einer einzigen Rate, im Oktober 2024.

Im Unterschied zur obgenannten Regelung der „Una Tantum“ für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, wird der zustehende Betrag für befristet Beschäftigte im Verhältnis zu der im



Zeitraum 1. Jänner 2024 bis 31. August 2024 effektiv erbrachten Dienstzeit und der Dauer des Arbeitsvertrages berechnet.

Ebenso wie für unbefristete Arbeitsverhältnisse, richtet sich die Höhe des Betrages nach der jeweiligen Einstufung des Arbeitnehmers und der zustehende Betrag wird im Falle von nicht gerechtfertigten Abwesenheiten, unbezahlten Warteständen, Arbeit in Teilzeit und für Lehrling anteilmäßig reduziert. Genauso wenig wird die „Una Tantum“ bei der Ermittlung der Abfertigungsgrundlage oder anderer direkter oder indirekter Lohnelemente berücksichtigt.

6) Verschiedenes

Im Falle einer **Teilzeit-Beschäftigung** enthält der Prozentsatz von 39% für **Mehrarbeit** die Raten des 13. und 14. Monatsgehaltes, Urlaub, Freistellungen, Feiertage, und nun neu, auch die Abfertigung. Mit anderen Worten: Nun wurde ausdrücklich festgehalten, dass der Betrag für Mehrarbeit nicht zur Abfertigungsgrundlage zählt.

Bei **obligatorischer Mutterschaft** reift laut dem neuen Abkommen zukünftig auch der 14. Monatsgehalt voll an, d.h. der Arbeitgeber integriert den 14. Monatsgehalt auf 100%. Bisher galt diese Regelung nur für das 13. Monatsgehalt, während das 14. Monatsgehalt nur in der Höhe von 80 %, vollständig zu Lasten des NISF/INPS berechnet, ausbezahlt wurde.

Abgeändert wurden auch die Bestimmungen zur **Stabilisierung von befristeten Arbeitsverhältnissen**: Verfügt ein Arbeitnehmer in zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren über ein saisonales Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von insgesamt 590 Tagen mit demselben Arbeitgeber, steht diesem die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu. Der Arbeitnehmer ist in diesem Zusammenhang verpflichtet, die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis innerhalb von 180 Tagen nach Erfüllen der Voraussetzungen schriftlich einzufordern.

Bei Einzahlungen in den **Zusatzrentenfonds Laborfonds** erhöht sich der Prozentsatz zu Lasten des Arbeitgebers zukünftig von 1,55 auf 2%, vorausgesetzt der Arbeitnehmer selbst zahlt auch 2% oder mehr ein.

Für weitere Auskünfte und Informationen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Felix Lechthaler

Dr. Greta Thomaser