

RAHMENABKOMMEN

Maßnahmen gegen die Krise – außerordentliche Sozialmaßnahmen

JAHR 2009

Gemäß :

- *Artikel 2, Absatz 36, des Gesetzes Nr. 203/2008, in geltender Fassung;*
- *Artikel 19 der Notverordnung vom 29. November 2008, Nr. 185, mit Änderungen umgewandelt in das Gesetz vom 28. Jänner 2009, Nr. 2, in geltender Fassung;*
- *Abkommen zwischen dem Staat und den Regionen vom 12. Februar 2009;*
- *Abkommen zwischen dem Ministerium für Gesundheit Arbeit und Sozialpolitik und der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol vom 29. April 2009.*

wird zwischen

- *der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol in der Person der Landesrätin für Arbeit, Frau Dr. Barbara Repetto Visentini*
- *den Vertretern der Arbeitgeberverbände:*
 - Unternehmerverband/Assoimprenditori*
 - Hoteliers- und Gastwirteverband/Unione albergatori e pubblici esercenti*
 - Südtiroler Bauernbund/Unione agricoltori sudtirolesi*
 - Legacoopbund*
 - AGCI*
 - LVH/APA*
 - SHV/CNA*
 - Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol/Unione commercio turismo servizi a.a.*
 - Raiffeisenverband/Federazione cooperative Raiffeisen*
 - Confcooperative*
 - Confesercenti*
- *den Vertretern der Arbeitnehmerorganisationen:*
 - SGBCISL*
 - ASGB*
 - CGIL/AGB*
 - UIL-SGK*

Im Beisein:

- *der Abteilung Arbeit der Autonomen Provinz Bozen - Südtirol*
- *der Landesdirektion des Institutes für soziale Fürsorge NISF*

und in Anlehnung an das Abkommen, das zwischen dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Sozialpolitik und der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol am 29. April 2009 abgeschlossen wurde, das vorliegende Rahmenabkommen unterschrieben. Letzteres beschreibt die Regelung der außerordentlichen Sozialmaßnahmen, die an Beschäftigungsprogramme und/oder Wiedereingliederungsmaßnahmen gebunden sind. Unter Berücksichtigung der in der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol festgestellten Besonderheiten und im Einvernehmen mit den Sozialpartnern sieht dieses Abkommen jene "Arbeitnehmer/innen vor, die Anrecht auf die Sondermaßnahmen haben. Zudem regelt dieses Abkommen die zeitliche Begrenzung der

Verfahren und die Zuweisung der entsprechenden Geldmittel, die für die Bekämpfung der Beschäftigungskrise dienen”.

AUF DIESER GRUNDLAGE VEREINBAREN DIE PARTNER FOLGENDES

1. Das vorliegende Abkommen regelt die Zugangsvoraussetzungen, die für den Anspruch der sozialen Abfederungsmaßnahmen, welche in der Vereinbarung zwischen dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Sozialpolitik und der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol vom 29. April 2009 vorgesehen sind, wesentlich sind.
2. Die Geldmittel laut vorhergehendem Punkt 1 des Abkommens sind für jene Anträge bestimmt, die ab dem 01. April 2009 gemäß der im vorliegenden Abkommen festgesetzten Kriterien, Modalitäten und Anlagen sowie eventueller nachfolgenden Änderungen eingereicht werden.
3. Die Maßnahmen des vorhergehenden Punktes sind:
 - 3.1. die außerordentliche Sonderlohnausgleichskasse (CIG), die von der geltenden Rechtsnorm nicht vorgesehen ist;
 - 3.2. die Mobilität, die von der geltenden Rechtsnorm nicht vorgesehen ist;
4. Die Geldmittel, die gemäß gegenwärtigem Abkommen für die außerordentlichen Sozialmaßnahmen, die von der geltenden Rechtsnorm nicht vorgesehen sind, bestimmt sind, können im Sinne des Art. 19, Absatz 8 der Notverordnung vom 29.11.2008, Nr. 185, umgewandelt in das Gesetz Nr. 2/2009, in geltender Fassung, für alle Formen der untergeordneten Arbeitsverhältnisse, einschließlich der Lehrverträge, und der Arbeitskräfteüberlassungsverträge verwendet werden.
5. Die verfügbaren Geldmittel, die gemäß Punkt 3.1 für die **außerordentliche Sonderlohnausgleichskasse** vorgesehen sind, können für folgende Personen verwendet werden:
 - 5.1. *Typologie 1* – Arbeitnehmer(innen) von Arbeitgebern, die aufgrund der geltenden Rechtsnorm keine Zugangsvoraussetzungen für die Aussetzung/Reduzierung der Arbeitstätigkeit haben.
 - 5.2. *Typologie 2*
 - 5.2.1. Arbeitnehmer(innen) die bei Betrieben beschäftigt sind, welche die Dauer erweitern, die von der geltenden Rechtsnorm für die Reduzierung/Aussetzung der Arbeitstätigkeit, auch ohne Unterbrechung, vorgesehen sind;
 - 5.2.2. Arbeitnehmer(innen), die Inhaber eines Lehrvertrages oder eines Arbeitskräfteüberlassungsvertrages sind und bei Betrieben beschäftigt sind, die das Verfahren für die Reduzierung/Aussetzung der Arbeitstätigkeit im Sinne der geltenden Rechtsnorm angestrengt haben;
 - 5.3. Arbeitgeber, die Inhaber einer Produktionsstätte oder eines Betriebes mit Sitz in der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol sind, können im Fall einer Reduzierung, zeitweiligen Aussetzung, teilweisen oder endgültigen Einstellung der Arbeitstätigkeit, die außerordentliche Sonderlohnausgleichskasse beantragen. Im Antrag, der an die Abteilung Arbeit gerichtet ist, sowie im entsprechenden Abkommen muss ausdrücklich angegeben werden, ob es sich um Reduzierung, zeitweilige Aussetzung, teilweise oder endgültige Einstellung der Arbeitstätigkeit handelt.
 - 5.4. Die außerordentliche Sonderlohnausgleichskasse, die von der geltenden Rechtsnorm nicht vorgesehen ist, kann nur dann angewandt werden, wenn vorher alle anderen von der geltenden Rechtsnorm vorgesehenen sozialen Abfederungsmaßnahmen sprich ordentliche und außerordentliche Aussetzung/Reduzierung der Arbeitstätigkeit ausgeschöpft wurden.
 - 5.5. Die subjektive Voraussetzung für die Gewährung des Lohnausgleichs, der von der geltenden Rechtsnorm nicht vorgesehen ist, besteht, wenn die/der Arbeitnehmer(in)

mindestens 90 Tage bei jenem Betrieb gearbeitet hat, welcher den Lohnausgleich beantragt.

6. Die **außerordentliche Mobilität**, so wie unter Punkt 3.2 des gegenwärtigen Abkommens angeführt, steht jenen Arbeitnehmer/n/innen zu, die die Voraussetzungen im Sinne von Punkt 1 der Anlage B dieses Abkommens erfüllen. Zudem müssen sie in der Zeit vom 01.04.2009 bis zum 31.12.2009 ihren Arbeitsplatz infolge einer kollektiven oder Einzelentlassung aus objektiven Gründen, die im Zusammenhang mit einer Personalreduzierung, Umwandlung oder Auflösung der Tätigkeit stehen, verloren haben. Die außerordentliche Mobilität steht zudem jenen Arbeitnehmer(n/innen) zu, die infolge eines wichtigen Grundes ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.
 - 6.1. Für Arbeitnehmer(innen) mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag gilt, dass sie eine Arbeitsdauer von mindestens 12 Monaten im Betrieb aufweisen müssen, wobei sie mindestens 6 Monate effektiv gearbeitet haben und aufgrund des selben Titels nicht bereits Anrecht auf eine soziale Abfederungsmaßnahme haben dürfen (z.B. Arbeitslosengeld, Mobilitätsgeld gemäß Gesetz Nr. 223/1991, das vom NISF ausbezahlt wird, Mobilitätzulage, die vom R.G. Nr. 19/1993 vorgesehen ist). Der Arbeitnehmer beantragt die Eintragung in die Mobilitätsliste.
 - 6.2. Arbeitnehmer(innen) mit einem befristeten Arbeitsvertrag können das Anrecht auf Erhalt der außerordentlichen Mobilität geltend machen, wenn sie eine Arbeitsdauer von mindestens 6 Monaten, auch mit Unterbrechung, beim Arbeitgeber, der sie befristet beschäftigte aufweisen und die Dauer des letzten Arbeitsvertrages mindestens vier Monate beträgt. Die Gewährung der Sondermaßnahmen kann in diesem Fall nicht länger sein als die Zeit, in der die Arbeitnehmer(innen) beim Betrieb oder beim Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen beschäftigt waren.
7. Um die Maßnahmen, die unter Punkt 5 und 6 vorgesehen sind beanspruchen zu können, muss die/der Arbeitnehmer(in) die Verfügbarkeitserklärung unterschrieben haben. Diese beinhaltet im Sinne des Dekretes des Landeshauptmannes vom 17. Jänner 2009, Nr. 1, in geltender Fassung die sofortige Bereitschaft ein angemessenes Arbeitsangebot anzunehmen oder die Verpflichtung einen Ausbildungslehrgang, so wie im Abkommen, das am 30. März 2009 zwischen den Sozialpartnern und der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol vorgesehen ist, zu besuchen. Die Maßnahmen die im Punkt 3 vorgesehen sind, können den Endtermin vom 31.12.2009 nicht überschreiten, auch dann nicht wenn die Zugangsvoraussetzungen zu mehreren Maßnahmen bestehen.
8. Die Unterzeichner behalten sich vor, eventuelle Änderungen und Ergänzungen des Abkommens vorzunehmen, die aufgrund eintretender Änderungen von Gesetzesbestimmungen und/oder jener Abkommen erforderlich werden, welche die Voraussetzungen für das Abkommen selbst bilden. Außerdem behalten sich die Vertragspartner vor, den Inhalt des Abkommens unter Berücksichtigung der Erfordernisse, die sich im Zuge der Anwendung ergeben könnten, anzupassen. Unter dem Gesichtspunkt das Verfahren besser abstimmen zu können, sollen auch die Zugangsvoraussetzungen (für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) neu bewertet werden können. Die Unterzeichner werden sich daher regelmäßig treffen, um den Verlauf dieser Sozialmaßnahmen zu bewerten.
9. Die Anlagen A und B sind wesentliche Bestandteile des vorliegenden Abkommens und beschreiben die Anwendungsmöglichkeiten für die außerordentliche Sonderlohnausgleichskasse und für die außerordentliche Mobilität. Die in den Anlagen A und B beschriebenen Voraussetzungen müssen von allen, die die außerordentlichen Sozialmaßnahmen beanspruchen möchten, berücksichtigt werden.
10. Das gegenwärtige Rahmenabkommen ist ab dem Datum seiner Unterzeichnung und bis zum 31. Dezember 2009 gültig.

Gelesen, bestätigt und unterschrieben

Die Gewerkschaftsorganisationen:

Die Arbeitgeberverbände:

SGBC/SL

Unternehmerverband/Assoimprenditori

ASGB

HGV/Unione albergatori e pubblici esercenti

AGB/CGIL

Südtiroler Bauernbund/Unione agricoltori sudtirolesi

SGK-UIL

Legacoopbund

LVH/APA

SHV/CNA

AGCI

Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol/
unione commercio turismo servizi Alto Adige

Raiffeisenverband/Federazione cooperative raiffesien

Confcooperative

Confesercenti

Die Landesrätin für Arbeit
Dr. Barbara Repetto Visentini

Anlage A: Richtlinien für die Anwendung der außerordentlichen Sonderlohnausgleichskasse gemäß ministeriellen Abkommen vom 29.04.2009

- a) Die Anträge um Gewährung des außerordentlichen Sonderlohnausgleichs, müssen an die Abteilung Arbeit, Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1, Bozen übermittelt werden und folgende Dokumente enthalten:
 - das Antragsformular, das von der Abteilung Arbeit vorbereitet wurde;
 - das Abkommen mit jenen Gewerkschaftsorganisationen, die das vorliegende Rahmenabkommen unterzeichnet haben;
 - die Verfügbarkeitserklärung, die von den Arbeitnehmer/n/innen, die den außerordentlichen Sonderlohnausgleich beantragen, unterschrieben wird. Die Erklärung beinhaltet, dass die Arbeitnehmer(innen) keine andere Vor- oder Fürsorgeleistung, die im Zusammenhang mit der Aussetzung/Reduzierung der Artstätigkeit steht, erhalten und dass sie unmittelbar bereit sind, ein angemessenes Arbeitsangebot anzunehmen oder eine Weiterbildungsveranstaltung zu besuchen;
- b) Die Zeitspanne, in welcher der Lohnausgleich mit und ohne Unterbrechung beantragt werden kann, läuft ab dem Datum, das im Antrag angegeben ist und endet in jedem Fall spätestens am 31. Dezember 2009; der Antrag muss innerhalb von 30 Tagen ab Aussetzung der Arbeitstätigkeit eingereicht werden;
- c) Die Abteilung Arbeit überprüft die Anträge in chronologischer Reihenfolge nach Absendedatum;
- d) Die Anträge, bei denen wesentliche Elemente fehlen, verlieren ihre Platz in der chronologischen Reihung und können erst dann wieder überprüft werden, sobald die ausständigen Unterlagen, die von der Abteilung Arbeit angefordert werden, eintreffen.
- e) Die Abteilung Arbeit:
 - ordnet die Anträge in chronologischer Reihenfolge nach Absendedatum;
 - überprüft, ob die Unterlagen vollständig sind und ob der Betrieb jenen Kategorien angehört, die vom Abkommen vorgesehen sind;
 - führt Kontrollen hinsichtlich der Beschäftigungsdauer der betroffenen Bediensteten durch;
 - verfügt die Bezahlung mittels Dekret des Abteilungsdirektors;
 - übermittelt das Dekret des Abteilungsdirektors, das die außerordentliche Sonderlohnausgleichskasse gewährt, an den antragstellenden Betrieb und an das Nationalinstitut für soziale Fürsorge;
- f) Gegen die Ablehnungsmaßnahme, die von Abteilung Arbeit verfügt wird, kann innerhalb von 30 Tagen ab Zustellung Verwaltungsbeschwerde bei der Landesregierung eingereicht werden;
- g) Sobald die Maßnahme zur Gewährung der Sondermaßnahmen dem NISF Bozen zugestellt wird, führt dieses die notwendigen Kontrollen durch, um die Zahlung zu veranlassen;
- h) Wenn der Betrieb nicht die notwendigen Voraussetzungen erfüllt, lehnt das NISF mit begründeter Verfügung, die dem Betroffenen mitgeteilt wird, das beantragte Verfahren ab. Gegen diese Maßnahme kann der Betrieb beim NISF Rekurs einreichen.
- i) Das NISF teilt der Abteilung Arbeit monatlich den Stand der ausgezahlten außerordentlichen Sonderlohnausgleichskasse mit;
- j) Sollten die finanziellen Mittel, die für die Deckung der Ausgaben vorgesehen sind, nicht mehr ausreichen, behält sich die Abteilung Arbeit vor, das Verfahren der außerordentlichen Sondermaßnahmen nicht zu gewähren;

Anlage B: Richtlinien für die Anwendung der außerordentlichen Mobilität gemäß ministeriellen Abkommen vom 29.04.2009

1. Für die/den Arbeitnehmer/in mit einem unbefristetem Arbeitsvertrag besteht das Anrecht auf Erhalt des Mobilitätsgeldes wenn:
 - sie/er den Arbeitsplatz in der Zeit vom 01.04.2009 bis zum 31.12.2009 infolge einer kollektiven oder Einzelentlassung aus objektiven Gründen, die im Zusammenhang mit einer Personaldreduzierung, Umwandlung oder Auflösung der Tätigkeit steht, verliert. Zudem besteht das Anrecht, wenn die/der Arbeitnehmer(in) infolge eines wichtigen Grundes das Arbeitsverhältnis gekündigt hat;
 - sie/er eine Beschäftigungsdauer von mindestens 12 Monaten im Betrieb aufweist, wobei sie/er mindestens 6 Monate effektiv gearbeitet haben muss;
 - sie/er aufgrund des selben Grundes nicht bereits Anrecht auf eine andere soziale Abfederungsmaßnahme hat, die im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht (z.B. Arbeitslosengeld, Mobilitätsgeld gemäß Gesetz Nr. 223/1991, Mobilitätzulage gemäß R.G. Nr. 19/1993);
 - sie/er die sofortige Verfügbarkeitsklärung unterschrieben hat. Diese beinhaltet die sofortige Bereitschaft ein angemessenen Arbeitsangebot anzunehmen oder die Verpflichtung eine Weiterbildungsmaßnahme zu besuchen.
2. Die im Punkt 1 vorgesehene Maßnahme kann bei Vorliegen der erwähnten Gründe auch auf Arbeitnehmer(innen) mit einem befristeten Arbeitsvertrag angewandt werden, wenn die Arbeitnehmer(innen):
 - kein Anrecht auf eine andere soziale Abfederungsmaßnahme, die im Zusammenhang mit der Auflösung des befristeten Arbeitsvertrages steht, haben;
 - eine Beschäftigungsdauer im Betrieb, bei dem sie befristet angestellt waren von mindestens 6 Monaten, auch mit Unterbrechungen, aufweisen können und die Dauer des letzten Arbeitsvertrages mindestens 4 Monate beträgt.
3. Die außerordentliche Mobilität laut Punkt 1 kann von allen Arbeitnehmer(innen), die ein untergeordnetes Arbeitsverhältnis haben, gewährt werden, einschließlich:
 - Lehrlinge;
 - Arbeitnehmer/n/innen, deren Arbeitsvertrag mit dem Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen infolge der Gründe laut Punkt 1, die sich auf das beschäftigende Unternehmen beziehen, aufgelöst wurde;
 - Arbeitende Genossenschaftsmitglieder, die ein untergeordnetes Arbeitsverhältnis hatten und aufgrund der geltenden Rechtsnorm nicht in den Anwendungsbereich der sozialen Abfederungsmaßnahmen fallen.
4. Die Arbeitgeber(innen) informieren die Arbeitnehmer(innen), die aufgrund der angeführten Gründe entlassen werden oder infolge eines gerechtfertigten Grundes kündigen über die Möglichkeit, die Maßnahmen die in den Punkten 1, 2, und 3 angeführt werden, zu beanspruchen.
5. Der/die Arbeitnehmer/in übermittelt den Antrag an das zuständige NISF und übermittelt eine Kopie an die Abteilung Arbeit.
6. Das NISF überprüft den Antrag, die erfolgte Eintragung in die Mobilitätsliste und den Umstand, dass nicht bereits eine andere Sozialmaßnahme zuerkannt wurde. Anschließend wird die vorgesehene Maßnahme an die/den Begünstigte ausbezahlt.
7. Das NISF teilt der Abteilung Arbeit monatlich die Namen der Arbeitnehmer(innen) mit, die eine Begünstigung erhalten und die Höhe der Ausgaben, die für die Bezahlung der außerordentlichen sozialen Abfederungsmaßnahmen anfallen.