



- Artikel 1, Absatz 304, des Gesetzes vom 28. Dezember 2015, Nr. 208
- Rundschreiben des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik vom 2. Februar 2016, Nr. 4;
- Note des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik vom 15. März 2016, Prot.Nr. 40/0006130, wonach die Autonome Provinz Bozen – Südtirol, nach erfolgter Berechnung durch die Zentralkommission der einkommenstützenden Maßnahmen des NISF in Rom ermächtigt ist, die für das Jahr 2015 vorgesehenen und nicht verwendeten finanziellen Mittel für die Abdeckung der außerordentlichen sozialen Abfederungsmaßnahmen, welche im Jahr 2016 beantragt werden, zu verwenden;

Vorausgeschickt,

- dass die Weltwirtschaft sich weiterhin nur zögerlich von der Krise erholt und die derzeitige Situation nach wie vor von großer Unsicherheit geprägt ist;
- dass die Beschäftigungsanzahl aufgrund des Jobs Act in Italien zwar gestiegen ist, aber die Arbeitslosenquote noch bei ungefähr 12% liegt;
- dass die finanzielle Lage der Staatshaushalte und dabei vor allem jene des italienischen Staates weiterhin angespannt ist;
- dass sich die Situation der Südtiroler Wirtschaft verbessert hat, aber dass dennoch einige Wirtschaftssektoren unter den Folgen der Wirtschaftskrise leiden und daher besonderer Aufmerksamkeit bedürfen;
- dass es daher zweckmäßig erscheint die außerordentlichen Sozialmaßnahmen für ein weiteres Jahr zu verlängern, wobei besonderes Augenmerk auf eine effiziente Verwendung der Mittel und auf die berufliche Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer gelegt werden soll;

wird zwischen

- der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol in der Person der Landesrätin für Arbeit, Frau Dr.<sup>in</sup> Martha Stocker
- den Vertretern der Arbeitgeberverbände:
  - Unternehmerverband/Assoimprenditori
  - Hoteliers- und Gastwirteverband/Unione albergatori e pubblici esercenti
  - Südtiroler Bauernbund/Unione agricoltori sudtirolesi
  - LVH/APA
  - SHV/CNA
  - Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol/Unione commercio turismo servizi a.a.
  - AGCI
  - Confcooperative
  - Legacoopbund
  - Raiffeisenverband/Federazione cooperative raiffeisen
  - Confesercenti
  - Confprofessioni Südtirol – Alto Adige



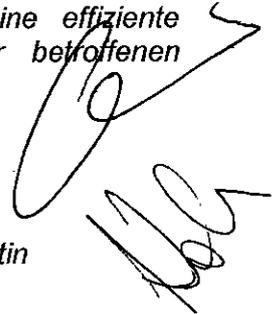










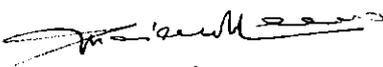


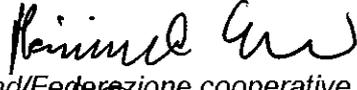














➤ *den Vertretern der Arbeitnehmerorganisationen:*

ASGB

CGIL/AGB

SGBCISL

UIL-SGK

in Anwesenheit:

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

vereinbart, das Rahmenabkommen vom 19. Mai 2009 und dessen Verlängerungen vom 24. November 2009, vom 2. März 2011, vom 2. April 2012, vom 28. Februar 2013 vom 10. März 2014 und vom 19. März 2015, welches bis zum 31. März 2016 wirksam ist, mit den nachfolgend angeführten Ergänzungen zu bestätigen und für den Zeitraum vom 1. April 2016 bis 31. Dezember 2016 zu verlängern.

- 1.1. Gemäß Artikel 2, Absatz 64, des Gesetzes vom 28. Juni 2012, Nr. 92, in geltender Fassung, wird sowohl der außerordentliche Lohnausgleich als auch die außerordentliche Mobilität, mit ausschließlicher Finanzierung zu Lasten des Staates, gewährt. Gemäß Artikel 1, Absatz 304, Gesetz vom 28. Dezember 2015, Nr. 208, beträgt die maximale Bezugsdauer des außerordentlichen Mobilitätsgeldes vom 1. Jänner 2016 bis zum 31. Dezember 2016 vier Monate. Für Personen, die in Vergangenheit das außerordentliche Mobilitätsgeld, auch mit Unterbrechung, für mehr als drei Jahre genossen haben, besteht kein Anrecht mehr auf Erhalt der außerordentlichen sozialen Abfederungsmaßnahme. Die außerordentliche Mobilität kann nicht bei Beendigung der Bezugsdauer der ordentlichen Mobilität gewährt werden.
- 1.2. Der außerordentliche Lohnausgleich wird für jene Betriebe gewährt, die sich aufgrund der in den Prämissen genannten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in objektiv belegbaren Schwierigkeiten befinden, wobei diese Schwierigkeiten den gesamten Sektor bzw. den gesamten Markt betreffen müssen, in dem der Betrieb tätig ist. Der Lohnausgleich wird nicht für Schwierigkeiten gewährt, die auf die individuelle Situation des Betriebes bzw. auf dessen unternehmerische Strategie zurückzuführen sind.
- 1.3. Aus der Besprechungsniederschrift mit den Gewerkschaften muss hervorgehen, wie der Betrieb seine derzeitige Situation zu verbessern beabsichtigt und wie der Lohnausgleich zur beruflichen Weiterbildung bzw. Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genutzt werden soll, falls der beantragte Lohnausgleich 160 Stunden pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer überschreitet. Weiters muss bestätigt werden, dass die Arbeitnehmerinnen bzw. die Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der beantragten Aussetzung ihrer Arbeitstätigkeit eine Beschäftigungsdauer von mindestens 12 Monate beim antragstellenden Betrieb aufweisen. Schließlich muss erklärt werden, dass der angereifte Urlaub gemäß Artikel 2, Absatz 8 des Dekretes des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik vom 1. August 2014, Nr. 83473 vor Inanspruchnahme des außerordentlichen Lohnausgleichs von den betreffenden Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern genossen wurden. Gemäß Rundschreiben des NISF vom 27. Mai 2015, Nr. 107 muss die gewerkschaftliche Beratungsniederschrift vor Beginn der Aussetzung abgefasst und datiert werden.
- 1.4. Gemäß Artikel 2, Absatz 66, des Gesetzes vom 28. Juni 2012, Nr. 92, in geltender Fassung, wird bei der ersten Verlängerung der außerordentlichen Sozialmaßnahmen nach 12 Monaten effektiver Beanspruchung der sozialen Abfederungsmaßnahmen, eine Reduzierung von 10%, bei der zweiten Verlängerung nach 24 Monaten effektiver Beanspruchung der sozialen

Abfederungsmaßnahme, eine Reduzierung von 30% und bei jeder folgenden Verlängerung eine Reduzierung von 40% der sozialen Abfederungsmaßnahme berechnet.

- 1.5. Gemäß Artikel 1, Absatz 304, Gesetz vom 28. Dezember 2015, Nr. 208 beträgt die Höchstdauer pro Antrag um außerordentlichen Lohnausgleich im gesamten Jahr 2016 drei Monate.
- 1.6. Falls der Betrieb für die Ausgleichszahlung optiert, so muss er dem Arbeitsservice die Gesamtzahl der effektiv beanspruchten Stunden Lohnausgleich innerhalb von 30 Tagen nach Ende des Bezugsmonats mitzuteilen.
- 1.7. 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 Unterzeichner vor, den Inhalt des Abkommens unter Berücksichtigung der Erfordernisse, die sich im Zuge der Anwendung ergeben könnten, anzupassen, damit die Zugangsvoraussetzungen (für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) neu bewertet werden können.
- 1.8. Die Abteilung Arbeit behält sich für den Fall, dass die finanziellen Mittel bzw. die von ministeriellen Maßnahmen zur Verfügung gestellte Finanzierung nicht ausreichen, vor, die Genehmigung zu den außerordentlichen Maßnahmen nicht zu erteilen.
- 1.9. Dieses Rahmenabkommen ist vom 1. April 2016 bis 31. Dezember 2016 gültig.

Gelesen, bestätigt und unterschrieben

Die Gewerkschaftsorganisationen:

ASGB

AGB/CGIL

SGBC/SL

UIL-SGK

Die Arbeitgeberverbände:

Unternehmerverband Südtirol

HGV

Südtiroler Bauernbund

Ivh/apa

SHV/CNA

Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol/

AGCI

Legacoopbund

Confcooperative

Raiffeisenverband

Confesercenti

Confprofessioni Südtirol – Alto Adige

*Martha Stocker*

Die Landesrätin für Arbeit

Frau Dr.<sup>in</sup> Martha Stocker

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Bozen, den 16. März 2016

*[Handwritten signature]*      *[Handwritten signature]*      *[Handwritten signature]*

5

**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 gegenständliche Abkommen unterzeichnet haben;

Die Zeitspanne, in welcher der Lohnausgleich mit und ohne Unterbrechung beantragt werden kann, läuft ab dem Datum, das im Antrag angeführt wurde und endet in jedem Fall spätestens am 31. Dezember 2016; der Antrag muss innerhalb von 20 Tagen ab Beginn der Aussetzung der Arbeitnehmer an die Abteilung Arbeit gesandt werden (es gilt das Datum, an dem der Betrieb den Antrag versandt hat). In jedem Fall muss der Antrag zusätzlich bei der NISF innerhalb 20 Tagen telematisch eingereicht werden. Aufgrund des Artikels 1, Absatz 304, Gesetz vom 28. Dezember 2015, Nr. 208 kann ein Betrieb im Jahr 2016 für nicht mehr als drei Monate den außerordentlichen Lohnausgleich erhalten.

b) Der Antrag um außerordentlichen Lohnausgleich wird nur für jene Betriebe verlängert, welche im Fall einer effektiven Beanspruchung von mehr als 160 Stunden außerordentlichen Lohnausgleich, bezogen auf jeden einzelnen Arbeitnehmer bzw. auf jede einzelne Arbeitnehmerin, die Erklärung der Weiterbildungsstruktur gemäß Punkt 1.3 der zweiten Verlängerung des Rahmenabkommens (2. März 2011) oder eine entsprechende Ersatzerklärung an Stelle von Bescheinigungen vorlegen.

c) Die Arbeitnehmerinnen bzw. die Arbeitnehmer müssen zum Zeitpunkt der beantragten Aussetzung ihrer Arbeitstätigkeit eine Beschäftigungsdauer von mindestens 12 Monate beim antragstellenden Betrieb aufweisen.

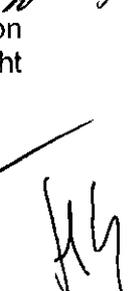
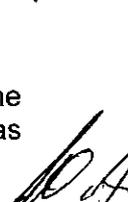
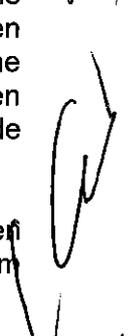
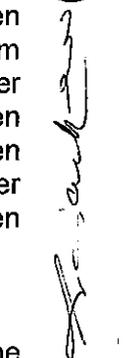
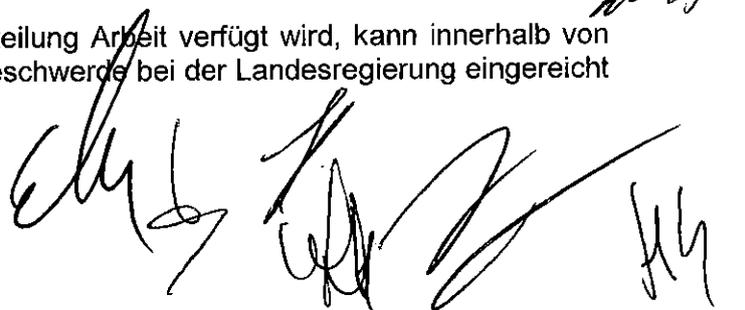
d) Die Anträge werden in chronologischer Reihenfolge von der Abteilung Arbeit bearbeitet.

e) Die unvollständigen Anträge werden erst dann wieder überprüft, sobald die ausständigen Unterlagen, die von der Abteilung Arbeit angefordert werden, eintreffen.

f) Die Abteilung Arbeit:

- ordnet die Anträge chronologisch;
- überprüft die Vollständigkeit der Unterlagen und die Voraussetzungen für die Gewährung des außerordentlichen Lohnausgleichs;
- führt Kontrollen hinsichtlich der Beschäftigungsdauer der interessierten Angestellten 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;

g) Gegen die Ablehnungsmaßnahme, die von Abteilung Arbeit verfügt wird, kann innerhalb von 30 Tagen ab erfolgter Zustellung Verwaltungsbeschwerde bei der Landesregierung eingereicht werden;



- h) Sobald die Maßnahme, welche die Gewährung der Sondermaßnahme beinhaltet, dem NISF Bozen übermittelt wird und der Betrieb die vorgesehenen Formulare dem NISF zuschickt, aktiviert letzteres die erforderlichen Kontrollen, um die Ermächtigung zu erteilen oder die vorgesehene Zahlung des Verfahrens zu veranlassen;
- i) Sollte der Betrieb nicht im Besitz der notwendigen Voraussetzungen sein, kann das NISF mit begründeter Verfügung, die dem Antragsteller mitgeteilt wird, das beantragte Verfahren ablehnen. Gegen diese Maßnahme kann der Betrieb beim NISF Rekurs einreichen;
- j) Das NISF teilt der Abteilung Arbeit monatlich die effektive Inanspruchnahme der außerordentlichen Lohnausgleichskasse mit;

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. The signatures are stylized and vary in size and orientation. Some are clearly legible, while others are more abstract scribbles. The initials 'MA' and 'KS' are also visible. The overall appearance is that of a collection of personal or official marks.

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

- a) Für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer mit einem unbefristetem Arbeitsvertrag besteht das Anrecht auf Erhalt des Mobilitätsgeldes wenn:
- sie bzw. er den Arbeitsplatz infolge einer kollektiven oder Einzelentlassung aus objektiven Gründen, die im Zusammenhang mit einer Personaleduzierung, Umwandlung oder Auflösung der Tätigkeit steht, verliert. Zudem besteht das Anrecht, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis infolge eines wichtigen Grundes gekündigt hat;
  - sie/er eine Beschäftigungsdauer von mindestens 12 Monaten im Betrieb aufweist, wobei sie/er mindestens 6 Monate effektiv gearbeitet hat;
  - sie/er aufgrund des selben Titels nicht bereits Anrecht auf eine andere soziale Abfederungsmaßnahme hat, die im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht (z.B. Aspi, Miniaspi, Mobilitätsgeld gemäß Gesetz Nr. 223/1991);
  - sie/er die Erklärung über die sofortige Verfügbarkeit im Sinne des Dekretes des Landeshauptmannes vom 26. November 2012, Nr. 42, in geltender Fassung, unterschrieben hat. Diese beinhaltet die sofortige Bereitschaft ein angemessenen Arbeitsangebot zu suchen bzw. anzunehmen und die Verpflichtung eine Weiterbildungsmaßnahme zu besuchen.
  - Der Antrag um Eintragung in die außerordentliche Mobilitätsliste und das Gesuch um Erhalt des entsprechenden Mobilitätsgeldes muss innerhalb von 60 Tagen ab Mitteilung der Entlassung bzw. Kündigung aus einem wichtigen Grund erfolgen. Gemäß Artikel 1, Absatz 304, Gesetz vom 28. Dezember 2015, Nr. 208 beträgt die maximale Bezugsdauer des außerordentlichen Mobilitätsgeldes vom 1. Jänner 2016 bis zum 31. Dezember 2016 vier Monate. Für Personen, die in Vergangenheit das außerordentliche Mobilitätsgeld, auch mit Unterbrechung, für mehr als drei Jahre genossen haben, besteht kein Anrecht mehr auf Erhalt der außerordentlichen sozialen Abfederungsmaßnahme.
- b) Die im Punkt 1 vorgesehene Maßnahme kann bei Vorliegen der erwähnten Gründe auch auf Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag angewandt werden, wenn die Arbeitnehmerinnen bzw. die Arbeitnehmer:
- kein Anrecht auf eine andere soziale Abfederungsmaßnahme haben, die im Zusammenhang mit der Auflösung des befristeten Arbeitsvertrages steht,
  - eine Beschäftigungsdauer im Betrieb, bei dem sie befristet angestellt waren von mindestens 12 Monaten aufweisen, wobei sie mindestens 6 Monate effektiv gearbeitet haben müssen.
- c) Die außerordentliche Mobilität laut Punkt 1 kann allen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die ein untergeordnetes Arbeitsverhältnis haben, gewährt werden, einschließlich:
- Lehrlinge;
  - Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag mit dem Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen infolge der Gründe laut Punkt 1, die sich auf das beschäftigende Unternehmen beziehen, aufgelöst wird;
  - Arbeitende Genossenschaftsmitglieder, die ein untergeordnetes Arbeitsverhältnis unterhalten und aufgrund der geltenden Rechtsnorm nicht in den Anwendungsbereich der sozialen Abfederungsmaßnahmen fallen.
- d) Die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber informieren die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die aufgrund der angeführten Gründe entlassen werden oder infolge eines

gerechtfertigten Grundes kündigen, über die Möglichkeit die Maßnahmen die in den Punkten a), b) und c) angeführt werden, zu beanspruchen.

- e) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer übermittelt den Antrag an das zuständige NISF und übermittelt eine Kopie an die Abteilung Arbeit.
- f) Das NISF überprüft den Antrag, die erfolgte Eintragung in die Mobilitätsliste und den Umstand, dass nicht bereits eine soziale Abfederungsmaßnahme ausbezahlt wird. Anschließend wird die vorgesehene Maßnahme an die bzw. den Begünstigte ausbezahlt.
- g) Das NISF teilt der Abteilung Arbeit monatlich die Namen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit, die eine Begünstigung erhalten. Ebenso wird die Höhe der Ausgaben, die für die Bezahlung der außerordentlichen sozialen Abfederungsmaßnahmen anfallen mitgeteilt.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. The signatures are stylized and vary in complexity. Some are more legible than others. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names and initials. A small number '9' is visible near the bottom center of this section.

