

Der ordentliche Lohnausgleich nach der Arbeitsmarktreform (jobs act)

Mit der gesetzesvertretenden Verordnung Nr. 148/2015 wurden die Bestimmungen zum ordentlichen und außerordentlichen Lohnausgleich neu geschrieben. Auf einige Änderungen haben wir Sie bereits in einem früheren Rundschreiben aufmerksam gemacht. Im Folgenden möchten wir die wichtigsten Bestimmungen zum ordentlichen Lohnausgleich zusammenfassen.

Den ordentlichen Lohnausgleich können Industriebetriebe (und nur für den Sektor Bau auch Handwerksbetriebe) beantragen, die **vorübergehend** und aufgrund von **Ereignissen, die nicht vom Willen des Betriebes oder der Mitarbeiter abhängen**, die Arbeitszeit reduzieren und/oder unterbrechen müssen und bei denen die **Wiederaufnahme der Tätigkeit sicher** ist.

Beschreibung	Bestimmungen	Sonderbestimmungen für Sektor Bau
Mitteilung an Gewerkschaften	wenn das Ereignis vorhersehbar ist im Vorhinein , ansonsten im Nachhinein	nur vorgesehen bei einer Verlängerung nach 13 Wochen durchgehend
Ansuchen	Innerhalb von 15 Tagen ab Beginn der Unterbrechung bzw. Reduzierung der Tätigkeit	!!!! Die Ansuchen für eine wetterbedingte Unterbrechung dürfen nicht im Vorhinein abgegeben werden. Eine Unterbrechung wird deshalb nur genehmigt, sobald die Wetterbedingungen effektiv eingetreten sind, die ein Arbeiten auf der Baustelle unmöglich machen. Deshalb muss nach heutiger Rechtslage bei einer dreimonatigen Unterbrechung im Winter mind. alle 15 Tage ein Ansuchen für jede Baustelle eingereicht werden.
Dienstalter	Die Mitarbeiter müssen mind. 90 Tage effektiv im Betrieb gearbeitet haben.	<i>Es wurde von Seiten des NISF/INPS noch nicht geklärt, ob die Voraussetzung auch für wetterbedingte Ansuchen gilt.</i>
Dauer	max. 13 Wochen durchgehend pro Betriebseinheit – verlängerbar	max. 13 Wochen durchgehend pro Baustelle – verlängerbar
Sozialbeiträge zu Lasten der Betriebe	Die ordentlichen Beiträge wurden reduziert; für die Zusatzbeiträge wurde eine Art Bonus-Malus-System eingeführt	<u>Die Zusatzbeiträge sind für wetterbedingte Unterbrechungen nicht geschuldet.</u>

Kündigung des Mitarbeiters während Lohnausgleich	ist möglich	ist möglich und der Mitarbeiter kann nun auch in einen anderen Sektor wechseln , ohne das erhaltene Lohnausgleichsgeld zurückzahlen zu müssen (<u><i>eine offizielle Bestätigung von Seiten des NISF/INPS ist noch ausständig!!</i></u>)
--	-------------	---

Abschließend noch einige Anmerkungen zur **Vereinbarkeit von Lohnausgleich und zusätzlicher Tätigkeit:**

- a. Eine **neue abhängige Tätigkeit** ist mit dem Lohnausgleich voll **vereinbar**, wenn die Arbeitszeit dieser Tätigkeit unter Berücksichtigung der gesetzlichen Wochenarbeitszeit **verschieden ist von der Arbeitszeit der Hauptbeschäftigung** (Beispiel: Arbeitszeit in der Baufirma von Montag bis Freitag von 8.00 – 12.00 Uhr und von 13.00 – 17.00 Uhr; Arbeitszeit der neuen Tätigkeit am Samstag von 8.00 – 12.00 Uhr: in diesem Fall behält der Arbeitnehmer weiterhin den Anspruch auf den Lohnausgleich). **Der Arbeitnehmer muss allerdings vorher dem NISF/INPS die Aufnahme einer neuen Tätigkeit mitteilen** – zu diesem Zweck gilt auch die Pflichtmeldung des neuen Arbeitgebers (pronotel).
- b. Voll **vereinbar** und kumulierbar ist eine **geringfügige und gelegentliche Mitarbeit**, die mit Wertscheinen entlohnt wird, bis zum **Höchstbetrag von 3.000,00 € pro Jahr**. Eine Meldung an das NISF/INPS ist nicht erforderlich. Hier kann die Arbeitsleistung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben auch während der Arbeitszeit der Hauptbeschäftigung erfolgen.
- c. Eine **Teilvereinbarkeit** ist bei der **Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit** möglich: In diesem Fall muss der Arbeitnehmer dem NISF/INPS **vorher den Beginn melden**. Der Arbeitnehmer kann dann unter Angabe des Entgeltes und der Zeiten der Ausübung der Tätigkeit eine Teilvereinbarkeit mit dem Lohnausgleich beantragen.

Soweit ein kurzer Überblick; für genauere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Bitte teilen Sie uns rechtzeitig eine eventuelle Arbeitsunterbrechung bzw. – reduzierung und die Daten der betroffenen Betriebseinheiten bzw. Baustellen mit, damit die Mitteilung an die Gewerkschaften (falls erforderlich) und das Ansuchen an das NISF/INPS von uns termingerecht vorbereitet werden können. Werden Ansuchen zu spät eingereicht, hat der Mitarbeiter Anrecht auf die Entlohnung zu Lasten des Betriebes.