

Zeitlich begrenzte Arbeitsverträge ohne Begründungen – Die Ausnahmen zum Limit von 20 Prozent

Über 55-Jährige abziehen

Zeitlich begrenzte Arbeitsverträge ohne Begründung sind nur im Ausmaß von maximal 20 Prozent der Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag möglich. In folgendem Beitrag wird erläutert, wer für die Berechnung ausgenommen ist. Dazu zählen Arbeitnehmer über 55.

Bozen – Wie berichtet, ist einer der Hauptpunkte des Dekretes Nr. 34 vom 21. März 2014 (Poletto-Dekret) die Möglichkeit, Zeitverträge ohne Angabe von Begründungen bis zu einer Dauer von 36 Monaten abzuschließen; innerhalb dieses Zeitfensters besteht die Möglichkeit, fünf Verlängerungen durchzuführen. Eine weitere Bestimmung dieser Norm besagt, dass die Anzahl solcher Verträge nicht mehr als 20 Prozent der insgesamt unbefristet Beschäftigten im Betrieb ausmachen darf. Dazu einige Erläuterungen. Das angeführte Dekret besagt, dass die Zahl der Gesamtbeschäftigten jeweils zum 1. Jänner des Aufnahmejahres zählt und ein Jahr Gültigkeit hat. Ein Betrieb, der also beispielsweise im März 2015 Mitarbeiter mit solchen Verträgen aufnehmen will, ermittelt das Limit mit den unbefristet Beschäftigten am 1. Jänner 2015. Es seien vorwegnehmend dazu zwei grundsätzliche Ausnahmen angeführt:

- a) Das 20-Prozent-Limit gilt nicht für Betriebe mit bis zu fünf Arbeitnehmern und
- b) die jeweilig gültigen Kollektivverträge können andere Bestimmungen festlegen.

Zusätzliche Ausnahmen gelten für:

- c) Ersatzmäßig aufgenommene Arbeitnehmer (z.B. wegen Mutterschaft). Bei diesen ist darauf zu achten, dass in deren Verträgen die Ersatzklausel mit genauem Grund und der Angabe der ersetzten Person entweder direkt anzuführen oder sie jedenfalls identifizierbar ist. Dies ist auch deshalb wichtig, weil in diesem Fall die von der Fornero-Reform festgesetzte Zusatz-INPS-Beitrag von 1,4% für Zeitverträge entfällt;
- d) Saisonarbeit – auch diese zählt nicht für das 20-Prozent-Limit; die diesbezüglich anerkennende Saisonarbeit ist im Dekret des Präsidenten der Republik Nr.1525/1963 enthalten sowie in den Kollektivverträgen;
- e) Betriebliche Mitarbeiter/innen von über 55 Jahren;
- f) Beschäftigte in neuen Tätigkeiten (sofern diese von den Kollektivverträgen anerkannt sind) und
- g) das Schaustellergewerbe einschließlich von Rundfunk- und Fernsehbetreibern.

Teilzeitbeschäftigte zählen nur in Proportion zur geleisteten Arbeit. Sonderbestimmungen gibt es noch für den Flugtransport und für Postdienste, für welche die Acausale-Verträge überhaupt nur in bestimmten Zeitfenstern des Jahres zulässig sind.

Abschließend noch die Marschtabelle des Inkrafttretens der neuen Bestimmungen.

Bis zum 20. März 2014 galten noch die Bestimmungen laut Gesetz Nr. 92/2012- unbegründete Zeitverträge durften nur einmal verlängert werden;

Von 21. März bis 19. Mai 2014 (Zeitfenster der Gültigkeit des Dekretes Nr. 34/2014) waren innerhalb des Höchstzeitraumes von 36 Monaten acht Verlängerungen der unbegründeten Zeitverträge erlaubt.

Ab dem 20. Mai 2014 wurden durch Änderungen bei der Umwandlung des Dekretes in ein Gesetz die acht Verlängerungsmöglichkeiten auf fünf reduziert und bei Überschreitung des 20%-Limits eine Verwaltungsstrafe bezogen auf die Entlohnungen der überschreitenden Arbeitnehmer für jeden Monat der Überschreitung eingeführt.(hw)