

Zeitlich beschränkte Arbeitsverträge – Abkommen zwischen den Sozialpartnern Südtirols im Bereich Handel und Dienstleistungen

## Aufhebung der Limits

Die zeitlichen (36 Monate) und numerischen (20 Prozent der Mitarbeiter) Limits für die unbegründeten Zeitverträge sind in Südtirol im Bereich Handel/Dienstleistungen unter bestimmten Voraussetzungen aufgehoben. Dies sieht ein Abkommen vor.

Bozen – Der Abschluss von zeitlich begrenzten Arbeitsverhältnissen war und ist eine heikle Angelegenheit. Die zeitliche Begrenzung, so heißt es, schaffe Unsicherheit und führe zur Entstehung einer Gesellschaft mit begrenzter sozialer Sicherheit, was wiederum zur Folge habe, dass Zukunftsängste umgehen, sich die Menschen kein Wohnungseigentum zulegen können (weil sie auch keine Finanzierung erhalten) und keine Familie gründen. Deshalb mussten in Italien ursprünglich für zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse ausreichende Begründungen im Vertrag angeführt werden, etwa eine Ersetzung von zeitweise abwesenden fixen Mitarbeitern. Mit der Fornero-Reform des Arbeitsmarktes (Gesetz Nr.92/2012) wurde dann zwecks Flexibilisierung des Arbeitsmarktes die Möglichkeit des Abschlusses von unbegründeten Zeitverträgen („contratti a causale“) zunächst für maximal zwölf Monate eingeführt, eine Möglichkeit, welche dann durch den „Jobs Act“ der Regierung Renzi auf 36 Monate ausgedehnt wurde; innerhalb dieser Höchstlaufzeit von drei Jahren sind insgesamt fünf Fristverlängerungen möglich. Zusätzlich zum angeführten Zeitlimit wurde im Rahmen des „Jobs Act“ per Dekret Nr. 34/2014 (Poletti-Dekret), umgewandelt in das Gesetz Nr. 78 vom 16. Mai 2014, aber noch eine weitere Begrenzung eingeführt, welche darin besteht, dass solche Arbeitsverhältnisse maximal nur 20 Prozent der betrieblichen Gesamt-Arbeitsverhältnisse ausmachen dürfen (mit Ausnahme der Saisonbetriebe sowie der Betriebe mit bis zu fünf Beschäftigten).

Dazu kommt nun die Mitteilung, dass auf Landesebene zwischen dem Arbeitgeberverband für den Bereich Handel/Dienstleistungen (hds) und den Vertretern der vier Gewerkschaftsbünde Südtirols (ASGB, SGB/CISL, AGB/CGIL und SGK/UIIL bzw. deren Unterorganisationen für den Tertiärsektor) am 17. Juni zu dieser Thematik ein Abkommen für die Provinz Bozen abgeschlossen wurde; dabei diene ein gesamtstaatliches Rahmenabkommen vom 16. Juni, welches zwischen den Arbeitgeberverbänden im Bereich des Tourismus (Federalberghi und FAITA) und des Handels (Confcommercio) als Vorbild bzw. Grundlage. Dieses Landesabkommen hebt für die in Südtirol tätigen Betriebe des Sektors Handel/Dienstleistungen, welche in ihrer Mehrzahl nicht saisonal tätig sind und folglich Jahreslizenzen haben, beide angeführten Begrenzungen – das 20%-Limit und die Höchstlaufzeit von 36 Monaten – unter den nachfolgend angeführten Voraussetzungen auf. Begründet wird der Inhalt dieses Landesabkommens mit der hohen touristischen Ausrichtung der Handelsbetriebe in Südtirol und der Schwierigkeit, dort die angeführten Begrenzungen einzuhalten. Unter Anführung der Rechtsquellen, welche ein solches Abkommen zulassen, geht das Landesabkommen vom 17. Juni getrennt auf die beiden Begrenzungen wie folgt ein.

**a) Zahlenmäßiges Limit von 20 Prozent:** Im Bereich Handel/Dienstleistungen entfällt diese Begrenzung betreffend Arbeitsverhältnisse für

- Zeiträume im Zusammenhang mit (religiösen, staatlichen und ausländischen) Feiertagen;
- Zeiträume im Zusammenhang mit der Ausrichtung von Veranstaltungen;
- Zeiträume im Zusammenhang mit Förderungs- und/oder Handelsinitiativen;
- Zeiträume im Zusammenhang mit Schlussverkäufen und allgemein
- für Zeiträume, welche durch saisonale Zusatzaktivität auch in Jahresbetrieben gekennzeichnet sind.

**b) Zeitliche Begrenzung von 36 Monaten:** Diese entfällt für jene Arbeitsverhältnisse, welche in den unter Punkt a) angeführten Zeiträumen abgeschlossen bzw. durchgeführt werden.

Entlohnung: Für die unter den angeführten Voraussetzungen bzw. Zeiträumen geschlossenen Arbeitsverhältnisse steht den Arbeitnehmern eine Saisonzulage von acht Prozent der normalen Entlohnung zu.

Laufzeit des Abkommens: Das angeführte Abkommen ist mit 17. Juni 2014 in Kraft getreten und gilt stillschweigend als Jahr für Jahr erneuert, wenn es nicht mindestens drei Monate vor Verfall durch einen der Vertragspartner schriftlich aufgekündigt wird.

Ein weiteres Detail zu den unbegründeten Zeitverträgen ist zu beachten, nämlich das Vorrecht auf Wiederbeschäftigung von Exarbeitnehmern, deren Zeitvertrag abgelaufen ist, wenn der Betrieb Neueinstellungen auf unbestimmte Zeit oder auch saisonal durchführt. Im Falle von Neueinstellungen auf unbestimmte Zeit gilt dabei Folgendes: Wenn ein Arbeitnehmer mehr als sechs Monate mit unbegründetem Zeitvertrag in einem Betrieb beschäftigt war und der Betrieb dann in den darauffolgenden zwölf Monaten Neueinstellungen auf unbestimmte Zeit durchführt, dann steht diesem ehemaligen Arbeitnehmer ein Vorrecht auf Wiederbeschäftigung in jener Tätigkeit zu, welche er vorher ausgeübt hat. Ähnliches gilt auch für das Entstehen von erneuten zeitlich begrenzten Saisonverträgen, wenn der Exarbeitnehmer seinen Willen dazu innerhalb von drei Monaten nach Ablauf seines Vertrages seinem Exarbeitgeber kundmacht. Dieses Recht gilt auch für sich in Mutterschaft befindliche Frauen, für welche sich das diesbezügliche Zeitfenster auf zwölf Monate nach Ablauf des ersten zeitlich begrenzten Arbeitsvertrages erstreckt.

Ein weiteres Detail im Detail in den diesbezüglichen Bestimmungen besagt, dass jeder Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin über dieses Wiederbeschäftigungsvorrecht bereits bei Einstellung informiert werden muss. In der Praxis heißt das wohl, dass in den zeitlich befristeten Arbeitsverträgen eine diesbezügliche schriftliche Information enthalten sein muss. Allerdings ist in den Bestimmungen dazu nicht geklärt, welche Folgen eine eventuelle Nichteinfügung einer solchen Klausel haben kann; es könnte in einem diesbezüglichen Streitfall aber von einem Gericht ein Schadenersatz zuerkannt werden, weshalb es wichtig erscheint, das Wiederbeschäftigungs-Vorrecht in den diesbezüglichen Arbeitsverträgen anzuführen.

Leitende Angestellte: Im Zusammenhang mit diesem Thema sei noch darauf verwiesen, dass die Frage aufgetreten ist, ob auch Führungskräfte („dirigenti“) unter die neuen Bestimmungen des Gesetzes über die unbegründeten Zeitverträge fallen. Die Antwort auf diese Frage ist ein klares „Nein“, da die Gesetzgebung in mehreren Normen (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 369/01 und Gesetz 247/07) Sonderregelungen für diese Arbeitnehmer vorsieht, welche unter anderen auch vorsehen, dass Zeitverträge mit ihnen eine Dauer von fünf Jahren haben können.

*Helmut Weißenegger*