

Zeitlich begrenzte Arbeitsverträge – Die Bestimmungen für den Bereich Tourismus/Gastgewerbe

Abweichung vom „Jobs Act“

Ein gesamtstaatliches Abkommen sieht für den Bereich Tourismus/Gastgewerbe unter bestimmten Voraussetzungen Ausnahmen von den zeitlichen und numerischen Limits für unbegründete Zeitverträge vor, welche Renzi „Jobs Act“ festgeschrieben hat. Ein Überblick.

Rom/Bozen – Die SWZ hat in ihrer Ausgabe 25/14 vom 27. Juni über ein Abkommen auf Südtirolebene berichtet, mit welchem geltende Limits für unbegründete zeitlich begrenzte Arbeitsverträge im Bereich Handel/Dienstleistungen aufgehoben werden. Zur Erinnerung: Laut „Jobs Act“ der Regierung Renzi sind unbegründete Zeitverträge mit einer Gesamtlaufrzeit von maximal 36 Monaten (mit fünf Verlängerungen) möglich, dürfen aber nur 20 Prozent der betrieblichen Gesamt-Arbeitsverhältnisse ausmachen. Diese Begrenzungen hebt das Landesabkommen zwischen hds und Gewerkschaften unter bestimmten Voraussetzungen auf.

Vorausgegangen war diesem Landesabkommen ein gesamtstaatliches Abkommen für den Bereich Tourismus/Gastgewerbe vom 16. Juni, durch welches der geltende Kollektivvertrag vom 20. Februar 2010 für diesen Bereich teilweise abgeändert wurde. Man griff beim Zustandekommen dieses gesamtstaatlichen Abkommens zum Teil auf Bestimmungen des Südtiroler Zusatzabkommens für das Gastgewerbe vom 29. November 2012 zwischen dem Hoteliers- und Gastwirteverband (HGV) und den lokalen Gewerkschaftsbünden zurück. Im Folgenden der Überblick zum Thema.

Das gesamtstaatliche Änderungsabkommen für den Bereich Tourismus/Gastgewerbe befasst sich hauptsächlich mit der zahlenmäßigen Begrenzung der unbegründeten Zeitverträge, mit dem Recht der Arbeitnehmer auf Wiederbeschäftigung und mit den Zeitfenstern zwischen aufeinanderfolgenden Zeitverträgen.

Die zahlenmäßige Begrenzung der unbegründeten Zeitverträge in Betrieben mit Jahreslizenz: Wie berichtet, sieht der „Jobs Act“ eine generelle Begrenzung der sogenannten A-causale-Zeitverträge auf 20 Prozent des am 1. Jänner des Aufnahmejahres bestehenden Stammpersonals (inklusive Lehrlinge) vor. Unter Berufung auf nicht immer vorhersehbare Intensivierungen der touristischen Aktivitäten ändert das erwähnte gesamtstaatliche Abkommen das Limit folgendermaßen:

- 1) 0-4 Beschäftigte: max. 4 Zeitverträge
- 2) 5-9: 6
- 3) 10-25: 7
- 4) 26-35: 9
- 5) 36-50: 12
- 6) über 50: 20 Prozent

Von der Beschränkung grundsätzlich ausgenommen sind die Betriebe mit Saisonlizenz, Betriebe mit neuen Tätigkeiten sowie Betriebe mit Aktivitäten in Fällen von höherer Gewalt, von Ersatzleistungen und Tätigkeiten im Zusammenhang mit religiösen und staatlichen Feiertagen, mit der Ausrichtung von Veranstaltungen und allgemein in Fällen einer Intensivierung der Tätigkeit im Laufe des Jahres. Der vom Gesetz Nr. 92/2012 vorgeschriebene INPS-Zusatzbeitrag von 1,40 Prozent für zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse ist – dies wird im erwähnten Abkommen ausdrücklich fixiert – für die saisonale Tätigkeit nicht geschuldet.

Anrecht auf Wiederbeschäftigung: Arbeitnehmern, welche in saisonaler Tätigkeit in Betrieben beschäftigt waren, steht bei Neueinstellungen auf unbestimmte Zeit ein Vorrecht auf Wiederbeschäftigung zu. Dieses Recht erlischt erst ein Jahr nach dem Ende des vorausgegangenen Arbeitsverhältnisses. Das Recht besteht nur für die gleiche vorausgegangene Tätigkeit. Der Anspruch auf dieses Recht muss aber dem Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach Vertragsende schriftlich mitgeteilt werden, ebenso ein eventueller Verzicht darauf, damit der Betrieb sich auf die neue Situation einstellen kann. Das Recht steht jenen Arbeitnehmern nicht zu, welche bereits die Voraussetzungen für den Bezug der Altersrente haben, und auch nicht jenen Personen, welche vom selben Betrieb aus schwerwiegenden Gründen (*giusta causa*) entlassen worden sind.

Zeitfenster zwischen aufeinanderfolgenden neuen Zeitverträgen: Bei aufeinanderfolgenden Zeitverträgen (nicht zu verwechseln mit den fünf zugelassenen Verlängerungen innerhalb der Höchstlaufzeit von 36 Monaten) gilt grundsätzlich, dass zwischen einem Vertrag und dem nachfolgenden zwischen den gleichen Partnern ein Zeitfenster von 10 Tagen (bei Verträgen mit Laufzeit bis zu sechs Monaten) bzw. 20 Tagen (bei Verträgen über sechs Monaten) eingeschaltet werden muss. Diese Regelung wird durch das neue Abkommen in folgenden Fällen außer Kraft gesetzt:

- bei Zeitverträgen bei starker Tätigkeitsintensivierung;
- bei nachfolgendem Vertrag aus Ersatzgründen
- bei Verträgen mit Arbeitnehmern, welche Unterstützungsgelder beziehen und bei Verträgen mit Arbeitslosen von über 45 Jahren.

So viel zu den Bestimmungen des neuen gesamtstaatlichen Zusatzvertrages im Sektor Tourismus/Gastgewerbe. Es ist darauf zu verweisen, dass die Zweiteilung der Arbeitgeberseite im Bereich Tourismus/Gastgewerbe weiterhin anhält. So ist auch dieses Abkommen nur von der Arbeitgeberseite der Beherbergungsbetriebe (Federalberghi/Faita/Filcams), nicht aber von den in den Verbänden Fipe und Fiavet organisierten Nichtbeherbergungsbetrieben und Reisebüros unterschrieben worden.

Landeszusatzvertrag für den Tourismus vom 29. November 2012: Wie erwähnt, existiert für den Tourismus und das Gastgewerbe in Südtirol ein Landeszusatzvertrag. In diesem Zusammenhang sei auf eine wichtige Bestimmung in diesem Zusatzvertrag verwiesen. Es geht darum, dass es nicht selten vorkommt, dass bei zeitlich begrenzten Verträgen vor allem Arbeitnehmer ihre diesbezüglichen Verträge vorzeitig auflösen wollen, was für die Arbeitgeber heikle Situationen verursachen kann. Die Bestimmungen des Landeszusatzabkommens unterscheiden dabei zwischen den eigentlichen Saisonverträgen und den zeitlich begrenzten Arbeitsverträgen in Jahresbetrieben:

- Arbeitsverträge in Saisonbetrieben: Diese Arbeitsverhältnisse können unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 15 Kalendertagen von beiden Seiten aufgelöst werden. Wird diese Frist nicht eingehalten, so ist sie durch Ersatzzahlungen zu regeln. In den Arbeitsverträgen muss zuvor der saisonale Charakter des Arbeitsverhältnisses angeführt worden sein.
- Zeitverträge in Jahresbetrieben: Im Falle der vorzeitigen Auflösung von Zeitverträgen in Jahresbetrieben sind drei unterschiedliche Möglichkeiten zu unterscheiden.

a) Vorzeitige Auflösung durch den Arbeitgeber: Wenn der Arbeitnehmer ohne schwerwiegenden Grund oder wegen Betriebsschließung oder anderen dem Arbeitgeber schuldhaft zuzuschreibenden Gründen vorzeitig entlassen wird, dann steht ihm/ihr die volle Entlohnung inklusive aller zusätzlichen Lohnelemente vom Tag der Entlassung bis zum vereinbarten Vertragsende zu.

b) Vorzeitige Auflösung durch den Arbeitnehmer: Wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer ohne schwerwiegende Gründe oder einfach durch Wegbleiben vom Arbeitsplatz vorzeitig beendet wird, hat der Arbeitgeber das Recht, diesem/dieser die volle Entlohnung einschließlich aller zusätzlichen Lohnelemente vom Tag der Auflösung als Schadensersatz einzubehalten.

c) Vorzeitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer: Der Arbeitnehmer kann ein zeitlich begrenztes Arbeitsverhältnis durch Kündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 25 Kalendertagen auflösen. Bei Nichteinhaltung der vollen Kündigungsfrist stehen dem Arbeitgeber die gleichen Rechte zu wie unter Punkt b) angeführt.

Helmut Weißenegger