

An alle Kunden

RST/AR/TJ/08-2018

Sterzing, 07. Juli 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Schreiben möchten wir Sie gerne auf die Neuerungen im Bereich des Arbeitsrechts, insbesondere bei den befristeten Arbeitsverträgen hinweisen.

Reduzierung der möglichen Dauer und Vertragsverlängerungen

Voraussichtlich am Mittwoch 11. Juli 2018 tritt ein Gesetzesdekret in Kraft, welches eine Verschärfung der Bestimmungen bei den befristeten Arbeitsverträgen mit sich bringt.

Von bisher insgesamt 36 Monaten sinkt diese Dauer auf 24 Monate. Für die Ermittlung dieses Zeitraums zählen weiterhin die Verlängerung, die Dauer sämtlicher befristeter Verträge und die Zeiten als Leiharbeiter sofern die Aufgabenbereiche und die Einstufung dieselben sind. Allerdings ist es nur für die ersten 12 Monate möglich keine Begründung für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages anzuführen. Hat er von Anfang an eine längere Dauer oder wird er über die ersten 12 Monate hinaus verlängert muss eine objektive Begründung angeführt werden. Die möglichen Vertragsverlängerungen in diesen 24 Monaten werden auf vier reduziert (bisher fünf). Wer nach einem ersten befristeten Arbeitsvertrag, mit einer Dauer von weniger als 12 Monaten, einen weiteren befristeten Vertrag mit demselben Arbeitnehmer abschließt muss ebenfalls einen objektiven Grund dafür anführen.

Weiterhin ausgenommen von diesen Einschränkungen sind die befristeten Saisonarbeitsverträge und jene in der öffentlichen Verwaltung.

Begründung für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages muss angeführt werden

Größter Kritikpunkt der Änderungen ist die Wiedereinführung der Pflicht einen Arbeitsvertrag zu begründen. Als zulässige Gründe gelten lediglich:

- vorübergehende und objektiv bedingte Notwendigkeiten, welche jedoch nicht die ordentliche Tätigkeit des Arbeitgebers betreffen dürfen;
- als Ersatz für einen vorübergehend abwesenden Mitarbeiter;
- eine zeitweilige Intensivierung der ordentlichen betrieblichen Tätigkeit, jedoch nur wenn sie wesentlich („*significativa*“) und nicht programmierbar („*non programmabile*“) ist (es müssen also beide Voraussetzungen vorliegen).

Die Begründung muss auch für den Mitarbeiter nachvollziehbar sein. Ist die Begründung zu allgemein und nicht klar genug, kann der Richter im Streitfall entscheiden, dass der Vertrag in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umzuwandeln ist.

Fehlende Übergangsbestimmung und konkrete Beispiele

Das Gesetzesdekret enthält keine Übergangsbestimmung und tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Gesetzesanzeiger (voraussichtlich am 11. Juli) in Kraft. Der Artikel 1, Absatz 2, bestimmt zudem, dass die Änderungen sowohl für neu abzuschließende Verträge, als auch für die Verlängerung oder Erneuerung von bereits abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträgen gelten. Was bedeutet das konkret?

Ein befristeter Vertrag der vor dem 11. Juli mit einer Dauer von mehr als 24 Monaten abgeschlossen wurde und nach diesem Datum verfällt darf auf keinen Fall verlängert oder erneuert werden. Der Arbeitgeber muss also diesen Arbeitnehmer entweder unbefristet beschäftigen oder den Vertrag beenden und einen anderen Mitarbeiter, mit den neuen Regeln, wieder befristet beschäftigen.

Ein befristeter Vertrag der vor dem 11. Juli abgeschlossen wurde, jedoch mit einer Dauer von mehr als 12 und weniger als 24 Monaten, kann für die Restdauer verlängert (oder ein neuer Vertrag abgeschlossen werden) werden sofern ein objektiver Grund angeführt wird (mit allen Beanstandungsrisiken durch den Arbeitnehmer) und die möglichen vier Verlängerungen eingehalten werden. Ist kein Grund vorhanden muss der Arbeitnehmer entweder unbefristet beschäftigt oder der Vertrag beendet werden. Auch hier ist es möglich einen anderen Mitarbeiter gemäß den neuen Regeln befristet zu beschäftigen (der andere bleibt zu Hause).

Noch einmal anders verhält es sich für den Fall, dass die Vertragsdauer unter 12 Monaten liegt. Wird der Vertrag auf bis zu 12 Monate verlängert ist es nicht erforderlich einen Grund anzugeben, geht er über die 12 Monate hinaus ist wiederum eine Begründung erforderlich. Wird hingegen mit demselben Mitarbeiter ein neuer Vertrag (Unterbrechung zwischen den Verträgen und innerhalb des Zeitrahmens von 12 Monaten) abgeschlossen ist die Begründung auf jeden Fall anzuführen.

Erhöhung der Pflichtbeiträge

Damit die Attraktivität der befristeten Verträge (gegenüber den unbefristeten) weiter abnimmt werden die Beiträge zur Finanzierung des Arbeitslosengeldes angehoben. Der Beitragsprozentsatz von derzeit 1,4 Prozent wird bei jeder befristeten Vertragserneuerung (*rinnovo*) um 0,5 Prozent erhöht. Wer also viermal verlängert muss zwei Prozent mehr an Beiträgen zahlen. Diese Regelung ist äußerst kompliziert und trifft, so wie sie formuliert ist, auch einen Teil der saisonal Beschäftigten.

Erhöhung der Abfindungssumme bei ungerechtfertigter Kündigung

Angehoben wird die Schadensersatzzahlung für den Fall einer ungerechtfertigten Entlassung bei Mitarbeitern wo die Bestimmungen zum unbefristeten Arbeitsvertrag mit zunehmendem Kündigungsschutz Anwendung finden. Diese werden, je nach Dienstalster, auf mindestens sechs und höchstens 36 Monatsgehälter erhöht (bisher 4 – 24) sofern es sich um Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten handelt. Bei Arbeitgebern mit bis zu 15 Beschäftigten beträgt die Entschädigung zwischen drei bis sechs Monatsgehältern (bisher 2 – 6).

Das Gesetzesdekret muss innerhalb von 60 Tagen in ein ordentliches Gesetz umgewandelt werden, daher ist es sehr wahrscheinlich, dass noch Änderungen erfolgen. Trotzdem ersuchen wir unsere geschätzten Kunden bereits jetzt die Situation der befristeten Arbeitsverträge zu prüfen und sich gegebenenfalls mit uns in Verbindung zu setzen.

Für Fragen in Zusammenhang mit den beschriebenen Themen stehen wir natürlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Rainer – Steckholzer – Tschöll – Mizzon

Sämtliche Rundschreiben unserer Sozietät bzw. Informationen gemäß VO zum Schutz der persönlichen Daten können jederzeit auf unserer Internetseite unter www.rst.bz.it abgerufen werden.