



Befristete Arbeitsverträge - Neuerung

In Kurzfassung:

Seit 20. Mai 2014 ist das Gesetz Nr. 78 vom 16. Mai 2014 in Kraft, welches die befristeten Arbeitsverträge vollkommen neu regelt. Leider fehlen im Moment noch Klärungen von Seiten des Arbeitsministeriums.

Die Neuerungen im Detail:

Vertrag ohne Begründung	Bei befristeten Arbeitsverträgen entfällt die Pflicht der Begründung. Somit kann ab sofort für jede Tätigkeit ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, ohne dass hierfür ein rechtfertigender Grund anzugeben ist. Nur in jenen Fällen, wo dies zum Vorteil des Arbeitgebers ist, kann weiterhin die Begründung angegeben werden. Dies ist insbesondere der Fall: - bei Ersatz von abwesenden Personen; - bei Anstellung von Mutterschaftersatz; - bei Anstellung von Personen, die in der Mobilitätsliste eingetragen sind.
Maximale Dauer	Die maximale Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse beträgt weiterhin 36 Monate, inklusive etwaige Vertragswiederholungen.
Vertragsverlängerungen	Bei befristeten Verträge ohne Begründung sind 5 Vertragsverlängerungen möglich, wobei die maximale Gesamtdauer von 36 Monaten nicht überschritten werden darf.
Vertragswiederholungen	Vertragswiederholungen sind weiterhin möglich. Die Unterbrechung zwischen neuem und altem Vertrag muss 10 Tage dauern. Hatte der ursprüngliche Vertrag eine Dauer von mehr als 6 Monaten, dann ist eine Unterbrechung von 20 Tagen notwendig.



**Numerische
Beschränkung der
befristeten Verträge**

Das Gesetz Nummer 78/2014 schreibt vor, dass die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge 20 % der unbefristeten Arbeitsverträge nicht überschreiten dürfen. Sollte der angewandte Kollektivvertrag aber eine andere Grenze vorsehen, dann gilt die Beschränkung des Kollektivvertrages, z. B.

- Handel: 28 %
- Bauhandwerk: 25 %
- Bauindustrie: 25 %
- Transport: 35 %
- Holzindustrie: 25 %
- Holzhandwerk: bei 0 – 5 Mitarbeiter 1 befristeter Mitarbeiter
bei mehr als 5 Mitarbeiter 50 % befristete Mitarbeiter
- Private Kurhäuser: 30 %
- Metallhandwerk: bei 0 – 5 Mitarbeiter 1 befristeter Mitarbeiter
Bei mehr als 5 Mitarbeiter 3 befristete Mitarbeiter
- Metallindustrie: keine Regelung

Generell gilt, dass Betriebe mit bis zu 5 Mitarbeitern 1 Mitarbeiter mit befristetem Vertrag aufnehmen können.

Als Mitarbeiteranzahl ist immer der Stand zum 1. Januar des laufenden Jahres zu berücksichtigen.

**Ausnahmen von der
Beschränkung**

Bei der numerischen Beschränkung werden folgende Anstellungen nicht berücksichtigt:

- Anstellung von Mitarbeitern die älter als 55 Jahre sind;
- Anstellung von Mitarbeitern als Ersatz für abwesende Mitarbeiter;
- Anstellung mit Saisonvertrag (insbesondere Gastgewerbe)
- Anstellung von Forschern;
- Anstellung von Mitarbeitern aus der Mobilitätsliste (Gesetz 223/1991)

**Befristete
Arbeitsverhältnisse
abgeschlossen vor dem
21.03.2014**

Befristete Arbeitsverhältnisse, die vor dem 21.03.2014 abgeschlossen wurden und zur Überschreitung der maximalen Anzahl an Verträgen beitragen, sind vorübergehend von diesen Bestimmungen nicht betroffen.



***Vortrittsrecht bei
Einstellungen mit
unbefristeten
Arbeitsverträgen***

Diese müssen aber innerhalb 31.12.2014 „saniert“ bzw. in unbefristete Arbeitsverträge umgewandelt werden. Dadurch wird die maximale Anzahl an befristeten Verträgen gewährleistet. Passiert dies nicht, so darf der Arbeitgeber ab 2015 keine befristeten Arbeitsverhältnisse eingehen, bis das Limit an befristeten Arbeitsverhältnissen erreicht ist.

Mitarbeiter, die insgesamt mehr als 6 Monate mit befristeten Arbeitsverträgen beim selben Arbeitgeber tätig waren, haben für die Dauer von 12 Monaten das Vortrittsrecht bei einer Neueinstellung mit unbefristetem Vertrag (bei gleichen Arbeitsinhalten). Der Mitarbeiter selbst muss aber innerhalb von 6 Monaten ab Austritt (3 Monate bei Saisonverträgen) den Arbeitgeber schriftlich darauf hinweisen, dass er dieses Recht in Anspruch nehmen möchte.

Der Arbeitgeber ist nun zudem verpflichtet den Mitarbeiter ausdrücklich auf dieses Recht hinzuweisen. Dies erfolgt in Zukunft über einen ausdrücklichen Hinweis im Anstellungsvertrag.

***Strafen bei
Überschreiten der
maximalen Anzahl an
befristeten Verträge***

Bei Überschreiten der maximal möglichen Anzahl an befristeten Arbeitsverhältnissen sind drakonische Strafen vorgesehen:

- 20 % der Bruttoentlohnung, sofern nur ein Mitarbeiter davon betroffen ist.
- 50 % der Bruttoentlohnung, sofern mehr als ein Mitarbeiter betroffen ist.

Als Berechnungsgrundlage gilt hierbei die gesamte Bruttoentlohnung während des Zeitraums der Überschreitung der Höchstgrenze.

Für weitere Klärungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Bozen/Bruneck, im Mai 2014

Dr. Günther Sachsalber / Dr. Philip Girardi / Dr. Judith Huber