



ARBEITSVERTRAG MIT “STEIGENDEM KÜNDIGUNGSSCHUTZ”

Zusammenfassend:

Am **07. März 2015** ist das gesetzesvertretende Dekret vom 04. März 2015, Nr. 23, als Durchführung des Gesetzes vom 10. Dezember 2014, Nr. 183, in Kraft getreten, das wichtige Neuerungen in Bezug auf die unbefristeten Arbeitsverhältnisse mit „steigendem Kündigungsschutz“ (sog. *contratto a tutele crescenti*) beinhaltet.

Mit diesem Dekret ist für unrechtmäßige Entlassungen ein (wirtschaftlicher) Schutz basierend auf Entschädigungen eingeführt worden. Damit ist die **verpflichtende Wiederanstellung**, mit Ausnahme bei nichtigen oder diskriminierenden Entlassungen, **abgeschafft worden**.

Im Detail:

Anwendungs- bereich

Die neue Regelung für Verträge auf unbefristete Zeit, der sog. **Verträge mit steigendem Kündigungsschutz** (*contratti a tutele crescenti*), findet für alle **Anstellungen nach dem 07. März 2015**, und zwar nach Inkrafttreten des gesetzesvertretenden Dekretes, mit dem das Gesetz Nr. 183/2014 durchgeführt wurde, Anwendung. Für alle Anstellungen vor diesem Datum bleibt die bisherige Regelung bestehen.

Die neuen Bestimmungen finden außerdem bei **Umwandlungen von befristeten in unbefristete Verträge sowie Umwandlungen von Lehrverhältnissen in qualifizierte Arbeitsverhältnisse nach dem 07. März 2015** Anwendung.

Außerdem gilt der neue Kündigungsschutz für **das gesamte Personal von Betrieben unter 15 Mitarbeitern**, sobald bei einer Neu-Anstellung die **Grenze** von 15 Mitarbeitern **überschritten** wird.

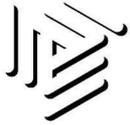
Für die **letzten beiden Kategorien** von Personen, die unter die neue Regelung fallen (Umwandlung von alten Verträgen und „altes“ Personal von Betrieben unter 15 Mitarbeitern) bestehen einige Zweifel in Bezug auf die Rechtmäßigkeit der Bestimmungen und es kann nicht ausgeschlossen werden, dass diese gesetzliche Regelung in Zukunft für **verfassungswidrig** erklärt wird.



Ausnahmen	Von der neuen Regelung ausgenommen sind alle befristeten Arbeitsverträge und Verträge mit Direktoren-dirigenti .
Richterliches Ermessen und Bestehen des objektiven Tatbestandes	<p>In Bezug auf die vorhergehende Regelung, schränkt das neue Gesetz das richterliche Ermessen und Beurteilung stark ein: Ab jetzt begründet das einfache Bestehen des Tatbestandes die Entlassung, unabhängig davon wie der Richter diesen Tatbestand beurteilt.</p> <p>Das Ermessen und die Beurteilung des Richters bleibt erhalten, sie können aber nicht als Grundlage für seine Entscheidung der unrechtmäßigen Entlassung verwendet werden.</p>
1) Schutz bei unrechtmäßigen Entlassungen aus objektivem oder triftigem Grund	<p>Hierfür ist eine Entschädigung vorgesehen, die nicht den Sozialbeiträgen unterworfen ist und deren Betrag 2 Monatsgehälter, die als Grundlage für die Berechnung der Abfertigung gelten, für jedes Dienstjahr entspricht. In jedem Fall muss die Entschädigung mindestens 4 und darf nicht mehr als 24 Monatsgehälter betragen.</p> <p>Für kleine Betriebe (unter 15 Mitarbeitern) wird der genannte Betrag halbiert und entspricht mindestens 2 und höchstens 6 Monatsgehälter (1 Monatsgehalt pro Dienstjahr).</p>
2) Schutz bei Entlassungen mit Form- und Verfahrenfehler (gemäß Art. 7, Ges. Nr. 300/'70)	<p>Hierfür ist eine Entschädigung vorgesehen, die nicht den Sozialbeiträgen unterworfen ist und deren Betrag 1 Monatsgehalt, die als Grundlage für die Berechnung der Abfertigung gelten, für jedes Dienstjahr entspricht. In jedem Fall muss die Entschädigung mindestens 2 und darf nicht mehr als 12 Monatsgehälter betragen.</p> <p>Für kleine Betriebe (unter 15 Mitarbeitern) wird der genannte Betrag halbiert und entspricht mindestens 1 und höchstens 6 Monatsgehälter (1/2 Monatsgehalt pro Dienstjahr).</p>
3) Schutz bei diskriminierenden, nichtigen oder mündlichen Entlassungen	<p>Einer der wenigen Fälle, wo die verpflichtende Wiederanstellung noch gilt, ist die Nichtigkeit der Entlassung, da diskriminierend. Als diskriminierend gilt eine Entlassung, wenn sie auf gewerkschaftlichen, politischen, religiösen, rassistischen, sprachlichen Gründen, sowie auf Grund des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder persönlicher Ansichten ausgesprochen wird.</p>



	<p>Die Pflicht zur Wiederanstellung gilt auch bei nichtigen Entlassungen, die z.B. während des geschützten Zeitraumes auf Grund Heirat, Mutterschaft/Vaterschaft ausgesprochen werden oder gesetzeswidrig sind (z.B. Entlassung durch Erpressung)</p> <p>Das Recht auf Wiederanstellung gilt auch bei disziplinarrechtlichen Entlassungen, wenn der beanstandete Tatbestand nicht existiert.</p> <p>Die Pflicht der Wiederanstellung gilt für alle Betriebe, unabhängig ob sie mehr oder weniger als 15 Mitarbeiter beschäftigen.</p>
Widerruf der Entlassung	<p>Bei Widerruf der Entlassung, die innerhalb 15 Tage ab Mitteilung der Anfechtung von Seiten des Mitarbeiters möglich ist, wird das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung wieder hergestellt. Der Mitarbeiter hat hierbei Anrecht auf die Entlohnungen zwischen Datum der Entlassung und Wiederaufnahme der Arbeit.</p>
Schlichtungsangebot	<p>Um einen Rechtsstreit vor Gericht zu vermeiden, kann der Arbeitgeber dem entlassenen Mitarbeiter innerhalb der vorgesehenen Frist für die Anfechtung der Entlassung (60 Tage ab Erhalt des Entlassungsschreibens) vor einer Gewerkschaft oder dem Arbeitsamt einen Betrag von 1 Monatsgehalt pro Dienstjahr anbieten (der Betrag ist frei von Steuer- und Beitragspflicht).</p> <p>Für Betriebe mit mehr als 15 Mitarbeitern muss der Betrag mindestens 2 und höchstens 18 Monatsgehälter sein, für Betriebe mit weniger als 15 Mitarbeitern muss der Betrag mindestens 1 und höchstens 6 Monatsgehälter sein. Der Betrag wird mittels Zirkularscheck an den Mitarbeiter ausgehändigt.</p> <p>Die Annahme des Zirkularschecks von Seiten des Mitarbeiters bewirkt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Datum der Entlassung und den Verzicht auf die Anfechtung der Entlassung, auch wenn der Mitarbeiter die Entlassung vorher bereits angefochten hat. Eventuelle zusätzliche Abfindungszahlungen, die für den Abschluss von anderen Schulden oder Streitfragen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis vereinbart werden unterliegen der ordentlichen Besteuerung.</p>
Verpflichtende telematische Mitteilung der Schlichtung	<p>Die erfolgte oder nicht erfolgte Schlichtung muss dem Arbeitsamt innerhalb 65 Tagen ab Auflösung des Arbeitsverhältnisses telematisch mitgeteilt werden. Bei Nicht-Einhaltung dieser Pflicht ist dieselbe Verwaltungsstrafe, wie bei fehlender oder verspäteter Meldung von Arbeitsverhältnissen, vorgesehen (100,00 –</p>



**Meldung – Absicht
der Entlassung**

500,00 € pro Mitarbeiter).

Bei **Entlassung** von Mitarbeiter, die **mit dem neuen Kündigungsschutz** angestellt worden sind, **gilt** für Betriebe mit mehr als 15 Mitarbeitern **nicht mehr die verpflichtende und vorherige Meldung der Absicht zur Entlassung** an das Arbeitsamt.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Bozen/Bruneck, Februar 2015

Mit freundlichen Grüßen
Dr. Günther Sachsalber / Dr. Philip Girardi / Dr. Judith Huber