

Dekret der Würde – Decreto Dignità

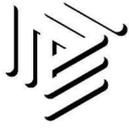
(Gesetzesdekret Nr. 87 vom 12.07.2018, in Gesetz umgewandelt am 7.08.2018)

Zusammenfassend:

Mit Gesetzesdekret Nr. 87 vom 12.07.2018 (umgewandelt in Gesetz am 7.08.2018) hat die Regierung u. a. in einigen wesentlichen Punkten die Bestimmungen bezüglich befristeter Arbeitsverhältnisse abgeändert. Diese Neuerungen betreffen nicht nur neu abgeschlossene Verträge, sondern auch bereits bestehende befristete Arbeitsverhältnisse bzw. die Verlängerung derselben, aber auch sich wiederholende befristete Arbeitsverhältnisse.

Im Detail:

<i>Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses ohne Begründung</i>	Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann ohne Angabe des Grundes nur mehr für höchstens 12 Monate abgeschlossen werden (bisher 36 Monate). Befristete Verträge ohne Begründung können weiterhin ohne Begründung verlängert werden, sofern die Dauer von insgesamt 12 Monaten nicht überschritten wird.
<i>Verlängerung und Gründung des befristeten Arbeitsverhältnisses über 12 Monate – Angabe des Grundes</i>	Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann über 12 Monate und auf höchstens 24 Monate Gesamtlaufzeit verlängert bzw. abgeschlossen werden, sofern hierfür folgende Erfordernisse vorherrschen: <ul style="list-style-type: none">• Ersatz andere Arbeitnehmer (z. B. bei Mutterschaft oder Krankheit);• temporäre und objektive Erfordernisse, die nichts mit der gewöhnlichen Tätigkeit zu tun haben;• Erfordernisse, die mit erheblichen und unvorhersehbaren, vorübergehenden Erhöhungen der gewöhnlichen Tätigkeit verbunden sind. Mit Ausnahme des Ersatzes anderer Arbeitnehmer wird es somit schwierig sein, dass ein befristeter Vertrag über die ersten 12 Monate hinaus verlängert bzw. abgeschlossen werden kann, da die Gründe hierfür entweder nichts mit der gewöhnlichen Tätigkeit des Betriebes zu tun haben dürfen (z. B. Feierlichkeit im Rahmen eines Firmenjubiläums) oder, sofern sie doch die gewöhnliche Tätigkeit betreffen, dann erheblich und unvorhersehbar sein müssen (z. B. ein nicht üblicher Auftrag, der mit der normalen Belegschaft nicht zu bewältigen ist). Saisonale Schwankungen, die Einführung neuer Produkte, vorübergehender



	Mehraufwand usw. scheiden somit als Begründung für einen befristeten Vertrag aus.
<i>Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses</i>	Das befristete Arbeitsverhältnis darf insgesamt 4 mal verlängert werden (bisher 5 mal), wobei, bei Überschreitung der Dauer von 12 Monaten der Grund für die Befristung angegeben werden muss.
<i>Wiedereinstellung bzw. sich wiederholende befristete Arbeitsverhältnisse</i>	Bei Wiedereinstellung nach Vertragsunterbrechungen darf die Dauer der verschiedenen befristeten Arbeitsverhältnisse insgesamt 24 Monate nicht überschreiten . Bei Wiedereinstellung ist in jedem Fall der Grund für die Befristung anzugeben, auch wenn die Dauer von 12 Monaten nicht überschritten wird. Zudem erhöhen sich bei Wiedereinstellung die Personalkosten des betreffenden Mitarbeiters, da zum ohnehin zusätzlich geschuldeten INPS-Beitrag von 1,40 % für befristete Arbeitsverhältnisse noch weitere 0,50 % pro Wiedereinstellung dazu kommen.
<i>Ausnahme bei Saisonstätigkeit</i>	Saisonverträge sind von den oben genannten Höchstgrenzen und der Pflicht der Begründung ausgeschlossen.
<i>Anfechtbarkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses</i>	Das Dekret der Würde gibt dem Mitarbeiter mehr Zeit für die Anfechtung der Rechtmäßigkeit des befristeten Vertrages. Dieser Zeitraum wurde von den bisherigen 120 Tagen auf 180 Tage (ca. 6 Monate) ab Vertragsende angehoben.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

Bozen/Bruneck, August 2018

Mit freundlichen Grüßen

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