

An unsere Mandanten

Brixen, den 25. Juli 2018

1. „Würde“-Dekret?

Dr. Manfred Psailer
Dr. Oliver Geier

DDr. Norman Damiani
Dr. Brigitte Peintner

Dr. Lukas Achammer
Dr. Daniela Planatscher

Sylvia Berger

www.pg-partner.it
info@pg-partner.it

Brixen / Bressanone
Julius-Durst-Straße 6
Via Julius Durst 6
Tel. +39 0472 274 000
Fax +39 0472 274 050

Toblach / Dobbiaco
St.-Johannes-Str. 23a
Viale S. Giovanni 23a
Tel. +39 0474 976 097
Fax +39 0474 976 986

Milano / Milano
Meeting room
Piazza Castello 26

MwSt.-Nr. & Steuernr.
Partita IVA & Cod. fisc.
IT 02249530219

Mit Wirkung 14. Juli 2018 ist das Dekret der „Würde“ in Kraft getreten. Das Dekret wird jedoch in den Kommissionen der Kammer behandelt, wobei die definitive Verabschiedung noch vor der Sommerpause des Parlaments geplant ist. Änderungen am jetzt veröffentlichten Gesetzesdekret sind höchst wahrscheinlich, da verständlicherweise viel Widerstand aus den Reihen der Unternehmer kommt. Nachfolgend eine Übersicht über die wesentlichen Neuerungen:

a) Reduzierung der Höchstdauer der befristeten Arbeitsverträge

Die **Höchstdauer** der befristeten Arbeitsverträge wird **von 36 Monate auf 24 Monate** reduziert. Für die Ermittlung dieses Zeitraumes werden die Verlängerung, die Dauer sämtlicher befristeten Arbeitsverträge sowie die Zeiten als Leiharbeiter - wenn es sich um dieselben Aufgabenbereiche und Einstufung handelt - berücksichtigt. Es scheint, dass die Verlängerung des Arbeitsvertrages mittels Abkommen vor dem Arbeitsamt für die Dauer eines Jahres weiterhin möglich ist.

b) Reduzierung der Anzahl der Verlängerungen

Die möglichen Vertragsverlängerungen innerhalb des Höchstzeitraumes von 24 Monaten werden von **fünf auf vier reduziert**.

c) Angabe der Gründe für die Befristung

Bei Abschluss von Verträgen über 12 Monate hinaus bzw. bei Verlängerung nach Ablauf der ersten 12 Monate muss ein **objektiver Grund für die Befristung** angegeben

werden. Beispiele dafür sind: vorübergehende und objektiv bedingte Notwendigkeiten, welche jedoch nicht die ordentliche Tätigkeit des Arbeitgebers betreffen dürfen; Ersatz für einen vorübergehend abwesenden Mitarbeiter; zeitweilige Verstärkung der ordentlichen betrieblichen Tätigkeit (jedoch muss sie wesentlich und nicht planbar sein). Die Regelung gilt nicht für Saisonarbeiter.

Wenn der Mitarbeiter in der Folge den Grund für den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages anfechtet und vom Richter die fehlende Berechtigung bestätigt wird, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet mit allen entsprechenden Konsequenzen.

d) Verfallsfrist für die Anfechtung

Die Verfallsfrist für die **Anfechtung** des befristeten Arbeitsvertrages wird von 120 auf **180 Tage** angehoben.

e) Erhöhung Zusatzbeitrag

Der Zusatzbeitrag für befristete Arbeitsverträge von **1,4 %** auf die sozialabgabenpflichtige Entlohnung wird **um 0,5 Prozentpunkte bei jeder Erneuerung des befristeten Arbeitsvertrages angehoben**. Dies bewirkt eine weitere Erhöhung der Lohnkosten. Wenn ein Mitarbeiter beispielsweise viermal einen neuen befristeten Arbeitsvertrag erhält, beträgt der Zusatzbeitrag 3,4 %. Die Regelung scheint auch die saisonal Beschäftigten zu betreffen, von der verwaltungsmäßigen Umsetzung ganz zu schweigen.

f) Erhöhung Schadensersatz für unrechtmäßige Entlassungen

Im Falle der unrechtmäßigen Entlassung in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern wird der **Schadensersatz** für die Neueinstellungen ab 7. März 2015 von **mindestens 4** auf **6** bzw. von **höchstens 24** auf **36 Gehälter** angehoben. Demzufolge greift die Regelung der Erhöhung für Entlassungen innerhalb der ersten zwei Anstellungsjahre sowie nach 18 Beschäftigungsjahren.

Die neue Reform greift im Prinzip die vielfach umstrittene Angabe der Begründung für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages der Fornero-Reform auf. Die Angabe wurde 2014 abgeschafft, um die fehlende Rechtssicherheit aufzuheben. Die Regierung

möchte offensichtlich eine Erhöhung der unbefristet Beschäftigten erreichen, was jedoch äußerst strittig ist, da starre Regeln meistens dazu führen, dass die Schwarzarbeit weiterhin ansteigt und auf irreguläre Beschäftigungsformen zurückgegriffen wird (Scheinselbständigkeit, unregelmäßige Genossenschaften usw.).

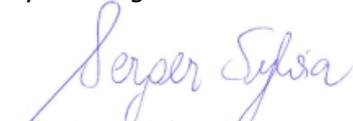
2. Barzahlungen, ade!

Ab dem 1. Juli 2018 müssen sämtliche **Lohnzahlungen** sowie jede **Lohnvorauszahlung** in Form einer **Gutschrift** auf dem **Bankkonto**, elektronischen Zahlungsform oder Ausstellung eines Schecks mittels direkter Aushändigung an den Mitarbeiter erfolgen. Unabhängig von der Arbeit des Arbeitsvertrages dürfen folglich keine Barzahlungen mehr geleistet werden. Diese Regelung gilt also für abhängige Arbeitnehmer, Verträge von dauernder und geregelter Mitarbeiter und Anstellung von Gesellschaftern einer Genossenschaft. Ausgenommen sind die öffentlichen Verwaltungen, Hausangestellte, Vergütungen für Praktika und selbständige gelegentliche Vertragsverhältnisse. Aus Gründen der Beweisbarkeit empfehlen wir jedoch **IMMER** eine elektronische Überweisung. Eine Unterschrift auf dem Lohnstreifen zwecks durchgeführter Zahlung würde nämlich nicht als Beweisdokument gelten.

Bei **Verletzung** der neuen Verpflichtung gilt eine **Verwaltungsstrafe** in Höhe von **1.000 € bis 5.000 €**. Die Verletzung ist auch dann gegeben, wenn die Zahlung zwar angeordnet, aber dann effektiv nicht durchgeführt worden ist (beispielsweise Ausstellung des Schecks und nachfolgende Annullierung).

Für weitere Rückfragen können Sie sich gerne an Ihren persönlichen Betreuer in der Lohnabrechnung wenden.

Sylvia Berger



Arbeitsrechtsberaterin