



dr. F. J. Schönweger  
dr. Gottfried Maas  
dr. Markus Stocker  
dr. Klaus Stocker  
dr. H. W. Wickertsheim

## *Informationsschreiben Bereich Arbeitsrechtsberatung – Löhne*

### **Neuigkeiten im Arbeitsrecht**

#### **Gesetz Nr. 183 vom 4/11/2010 – Begleitgesetz Arbeit (Collegato Lavoro)**

Das nun mit 24/11/2010 nach langer Diskussion in Kraft getretene Gesetz (es wurde in seiner ursprünglichen Form bereits im Frühjahr 2009 vom Parlament behandelt), sieht einige Neuerungen vor, welche hier in Kürze zusammenfassend wiedergegeben werden:

##### **- Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit:**

Bereits vor einigen Jahren wurde die Regelung eingeführt, dass im Prinzip alle Arbeitsverträge auch auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden können, wenn dies mit Gründen technischer oder organisatorisch-produktiver Natur motiviert werden kann bzw. wenn es sich um einen Ersatz für einen abwesenden Mitarbeiter handelt. Der Arbeitsvertrag kann für höchstens 3 Jahre begrenzt werden. Sollten im Laufe der Zeit mehrere Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit mit demselben Arbeitnehmer abgeschlossen werden, so darf die Summe der einzelnen Verträge (Saisonbetriebe ausgenommen) die Dauer von insgesamt drei Jahre nicht überschreiten. Sollte sich die Begründung der zeitlichen Begrenzung als nicht gerechtfertigt erweisen, so wird das Arbeitsverhältnis bei einer entsprechenden Beanstandung in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit umgewandelt. Strafen waren bisher keine vorgesehen. Soweit die Regelung bis zum 24/11/2010.

Mit dem neuen Gesetz wurden nun empfindliche Strafen eingeführt, wenn das Arbeitsverhältnis auf Grund eine Beanstandung von Seiten des Mitarbeiters vom Richter in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit umgewandelt wird. Neben der normalen Entlohnung für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber nun angehalten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung im Ausmaß zwischen 2,5 und 12 Monatsentlohnungen auszuzahlen.

##### **- Zertifizierung Arbeitsverträge:**

Arbeitsverträge konnten bereits bisher von einer Kommission zertifiziert, das heißt in ihrer Gültigkeit bestätigt werden und damit bei eventuellen Streitfällen mehr Beweiskraft vor Gericht erhalten. Die verschiedenen Möglichkeiten der Zertifizierung wurden nun weiter ausgedehnt.

##### **- Schiedsgericht:**

Bei Streitfragen besteht nun unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, diese nicht vor der normalen Gerichtsbarkeit entscheiden zu lassen, sondern ein spezielles Schiedsgericht anzurufen.

##### **- Anfechtung Entlassung:**

Wie bisher hat der Arbeitnehmer 60 Tage Zeit, seine Entlassung durch den Arbeitgeber anzufechten. Neu ist nun aber, dass der Fall innerhalb weiterer 270 Tage vor Gericht gebracht werden muss, ansonsten bleibt die Entlassung gültig. Eingaben vor Gericht Jahre nach der Entlassung sind damit nicht mehr möglich.

##### **- Schlichtungsverfahren beim Arbeitsamt:**

Bisher war bei Arbeitsstreitfällen ein verpflichtender Schlichtungsversuch beim Arbeitsamt vorgesehen, bevor die Gerichte mit dem Fall betraut werden konnten. Diese Verpflichtung ist nun in der Regel nicht mehr zwingend vorgeschrieben.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.  
www.studiobms.it - Tel: 0473 / 497902 - E-Mail: personal@studiobms.it

Meran, im Dezember 2010