



Rundschreiben Nr. 6/2024 - Landeszusatzabkommen für Freiberufler vom 09.02.2024

ausgearbeitet von: Dr. Hannah Blasbichler

Bruneck, den 21.02.2024

Am 09. Februar 2024 haben die Sozialpartner das **Landeszusatzabkommen für Freiberufler** abgeschlossen. Darin sind die meisten Bestimmungen des letzten Landeszusatzvertrages vom 19.01.2018 bestätigt worden und einige neue Regelungen dazugekommen. Nachstehend eine Übersicht der wesentlichen Bestimmungen:

Territoriales Lohnelement (EET) wird auf € 125,00 erhöht

Das territoriale Lohnelement von derzeit € 50,00 pro Monat wird **ab 01.01.2024 auf € 125,00 pro Monat** erhöht. Die Erhöhung kann – sofern schriftlich festgehalten – mit dem **aufsaugbaren Lohnelement** verrechnet werden.

Befristete Arbeitsverträge

Wie in allen anderen Sektoren können **befristete Arbeitsverträge bis zu max. 12 Monate** (wobei hierfür max. 4 Verlängerungen im Zeitraum von 24 Monaten erlaubt sind) **ohne Begründung** abgeschlossen werden, während eine **Höchstgrenze von 20% der unbefristet eingestellten Mitarbeiter am 1. Jänner des Jahres** zu berücksichtigen ist. Dieses Limit von 20% für Zeitverträge gilt nicht für folgende Fälle:

- Arbeitgeber bis zu 5 Arbeitnehmer (können immer mindestens einen Mitarbeiter befristet einstellen)
- Arbeitnehmer in Lohnausgleich
- Arbeitslose, welche das Arbeitslosengeld beziehen
- Personen zwischen 29 und 35 Jahren
- Frauen, welche in den letzten 12 Monaten kein Arbeitsverhältnis hatten oder in den 24 Monaten vorher nur bis zu 8 Monate gearbeitet haben
- Personen mit körperlicher und geistiger Behinderung





- Befristete Einstellung bis zu 2 Jahre für neu eingeführte Tätigkeiten
- Verträge mit saisonalem Charakter (beispielsweise Skilehrer)

Vertrag für die Sommerferien: Es gibt die Möglichkeit einen befristeten Arbeitsvertrag im **Zeitraum Juni bis Oktober für mind. 6 Wochen und max. 14 Wochen** mit Schülern von Berufs- bzw. Oberschulen und Universitätsstudenten abzuschließen. Diese Verträge auf Zeit zählen nicht für die Berechnung der maximal zulässigen befristeten Verträge pro Unternehmen. Die **Entlohnung** ist wie folgt vorgesehen (Kategorie IV/S):

- 55%** für jene Schüler welche das **erste Schuljahr** besucht haben
- 65%** für jene Schüler welche das **zweite Schuljahr** besucht haben
- 75%** für jene Schüler welche das **dritte bis fünfte Schuljahr** besucht haben
- 85%** für **Universitätsstudenten**

Bei einer **vorzeitigen unbegründeten Auflösung von befristeten Verträgen** gilt die folgende Regelung:

- Auflösung **seitens der Firma:** 100% Entlohnung bis zum Vertragsende
- Auflösung **seitens des Mitarbeiters:** Abzug in Höhe von 75% der Entlohnung bis zum Vertragsende

Bei **Zeitverträgen über 3 Monate** kann der Arbeitnehmer auf jeden Fall den befristeten Arbeitsvertrag mit Einhaltung der Kündigungsfrist für unbefristete Arbeitnehmer vorzeitig kündigen.

Lehrlingswesen

Im neuen Landesabkommen wurden im Wesentlichen die Bestimmungen der früheren Lehrlingsabkommen bestätigt. Nachstehend eine Übersicht der Bestimmungen:

Probezeit: 90 effektive Arbeitstage für traditionelle und berufsspezialisierende Lehre

Gemäß dem Lehrlingsgesetz gibt es drei verschiedene Lehrlingstypen:

1. Traditionelle Lehre: für Mittelschulabgänger, Berufsschule 400 h/Jahr

Lehrzeit 36 Monate für:	Bürofachkraft
(Qualifikation)	Bautechnischer Zeichner
	Chemielaborant
	Laborassistent
	Zahnarzthelfer





Lehrzeit 48 Monate für: Technischer Zeichner für Anlagen
(Berufsbildungsdiplom) Aufzugsanlagentechniker
Mediengestalter, Mediendesign, -operating und -technik

Bei erfolgreichem Abschluss von Ober- oder Berufsschuljahren wird die Lehrzeit gekürzt

Entlohnung: Lehrzeit 36 Monate (%-Satz der III. Kategorie)

68% für die ersten 12 Monate
80% vom 13. bis 24. Monat
90% vom 25. bis 36. Monat

Lehrzeit 48 Monate (%-Satz der III. Kategorie)

68% für die ersten 12 Monate
75% vom 13. bis 24. Monat
85% vom 25. bis 36. Monat
90% vom 37. bis 48. Monat

2. Lehre zum Erwerb der Matura

Der Landesvertrag sieht dafür eine Lehrzeit von 2 Jahren mit folgendem Lohn vor:

70% der III. Kategorie für das erste Jahr
80% der III. Kategorie für das zweite Jahr

3. Berufsspezialisierende Lehre für Maturanten und UNI-Absolventen, Abgänger von Berufsfachschulen oder sonstige berufliche Qualifikation – theoretische Ausbildung 40h/Jahr (für alle Berufsbilder; die Ausbildung muss schriftlich festgehalten werden)

Entlohnung: Lehrzeit 36 Monate (Einstufung Kategorie III)

75% für die ersten 12 Monate
85% vom 13. bis 24. Monat
95% vom 25. bis 36. Monat

Krankheit

Bei Krankheit zahlt das INPS das Krankengeld im folgenden Ausmaß:

4. bis 20. Tag: 50,00%
21. bis 180. Tag: 66,66%





Laut dem Landeszusatzvertrag muss der Arbeitgeber wie folgt ergänzen:

Dauer und Art der Krankheit	Lohnergänzung durch den Arbeitgeber
1. bis 180. Tag (6 Monate)	100%

Für schwere Krankheiten	
181. bis 240. Tag (7. und 8. Monat)	<ul style="list-style-type: none">• 100% sofern das INPS Krankengeld zahlt• 50% sofern das INPS kein Krankengeld zahlt
241. bis 270 Tag (9. Monat)	<ul style="list-style-type: none">• 80% sofern das INPS Krankengeld zahlt• 40 % sofern das INPS kein Krankengeld zahlt
Für schwere Krankheiten – weitere 8 Monate Wartestand	
Erste zwei Monate (10. und 11. Monat)	Ergänzung in Höhe von 50%
Restliche sechs Monate (12. bis 17. Monat)	Keine Lohnfortzahlung

Die Zählung der Monate wird mit **Jahreswechsel nicht** auf Null gestellt, sondern läuft bis zum Ende der Krankheit weiter.

Obligatorischer Mutterschaftsurlaub (5 Monate)

Lohnergänzung des Arbeitgebers auf 100%

Während des Mutterschaftspflichturlaubes steht der Mitarbeiterin ein Mutterschaftsgeld des **INPS** von **80%** zu. Der **Arbeitgeber** hat dies auf **100%** zu ergänzen.

Elternurlaub

Elternurlaub kann sowohl von der Mutter als auch vom Vater, in Tagen oder Stunden genossen werden. Wie auch für die anderen Kollektivverträge vorgesehen, werden **im Jahr 2024 die ersten 60 Tage** Elternurlaub nach der obligatorischen Mutterschaft **zu 80% durch das INPS** entlohnt. Der restliche Elternurlaub wird zu 30% durch das INPS entlohnt. Das Unternehmen ergänzt nicht auf 100%.





Unbezahlter Wartestand nach Mutterschaft – Recht auf Anzahlung der Abfertigung

Wenn Mitarbeiter nach dem Mutterschafts- oder Elternurlaub mit dem Arbeitgeber einen unbezahlten Wartestand vereinbaren und während dieser Zeit selbst die freiwillige Weiterversicherung beim INPS zahlen, haben sie das Recht eine Anzahlung der Abfertigung im Ausmaß von 70% zu erhalten.

Krankheit von Kindern

Das neue Landeszusatzabkommen sieht für Eltern von Kindern zwischen 3 und 8 Jahren bei Krankheit des Kindes das Recht vor, **bis zu 10 Tage pro Jahr entschuldigt abwesend** zu sein. Die Abwesenheit wird wie folgt **durch den Arbeitgeber entlohnt**:

Arbeitgeber **bis zu 15 Mitarbeiter**: 1 Tag/Jahr und pro Kind wird zu 100% entlohnt

Arbeitgeber mit **mehr als 15 Mitarbeitern**: 3 Tage/Jahr und pro Kind werden zu 100% entlohnt

Voraussetzung: Dem Arbeitgeber muss ein Krankenschein des Kindes vorgelegt werden.

Abtretung von Urlaub an Arbeitskollegen für die Pflege von minderjährigen Kindern

Der neue Landeszusatzvertrag sieht die Möglichkeit vor, dass Mitarbeiter einen Teil ihres Urlaubes kostenlos an Arbeitskollegen für die Pflege von minderjährigen Kindern abtreten können.

Rentenzusatzversicherung: Möglichkeit nur 50% der Abfertigung einzuzahlen

Der neue Landesvertrag bestätigt für Freiberufler die Wahlmöglichkeit, entweder die gesamte oder nur 50% der Abfertigung in eine Rentenzusatzversicherung einzuzahlen.

Aufschläge für Überstunden, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

Überstunden	15%
Sonn- und Feiertagsüberstunden	30%
Sonntagsarbeit für Skilehrer	10%
Nachtarbeit (22:00 Uhr bis 6:00 Uhr)	15%





Urlaubsregelung für Mitarbeiter von Ärzten und Zahnärzten

Das Landesabkommen sieht zugunsten von Mitarbeitern von Ärzten und Zahnärzten vor, dass – sofern die **Betriebsferien mehr als 4 Wochen** betragen – der dadurch entstandene **Minusurlaub im Januar des zweiten Folgejahres auf null** gestellt werden muss.

Beispiel: Eine Arztpraxis hat im Jahr 2024 5 Wochen Betriebsferien. Der Minussaldo, welchen die Mitarbeiter dadurch am 31.12.2024 haben, muss im Januar 2026 auf null gestellt werden.

Alternativ gibt es die Möglichkeit den Minussaldo mit einer Stundenbank auszugleichen. Die mehrgelasteten Stunden können 1:1 ausgeglichen werden. Werden Stunden von der Stundenbank ausbezahlt, so muss der Aufschlag für Überstunden (15 % bei Vollzeit und 40 % bei Teilzeit) angewandt werden.

Hinweis: Im Februar 2024 wurde ebenfalls der staatliche Kollektivvertrag für Freiberufler erneuert. Der neue staatliche Kollektivvertrag sieht eine Lohnerhöhung von € 215,00 (3. Kategorie) vor, welche in mehreren Stufen ausbezahlt wird:

März 2024:	€ 105,00
Oktober 2024:	€ 45,00
Oktober 2025:	€ 45,00
Dezember 2026:	€ 20,00

Zudem sind zwei Una Tantum Zahlungen (Mai 2024 und Mai 2025) zu je € 200,00 vorgesehen.

Wir werden Sie zeitnah über die wesentlichen Neuerungen informieren!

