

Bestätigung der Kündigungen vonseiten des Arbeitnehmers	1	Projektarbeit	3
Arbeit auf Abruf – Vorabmeldung obligatorisch!.....	1	Selbständige Tätigkeit mit MwSt-Position.....	4
Gelegentliche Zusatzarbeit - Voucher	2	Bestätigung Kündigung bis 3 Jahre nach Geburt des Kindes	4
Befristete Arbeitsverhältnisse.....	3		

Am 18. Juli 2012 ist die Arbeitsmarktreform in Kraft getreten, die den italienischen Arbeitsmarkt dynamischer gestalten und somit zum Wirtschaftsaufschwung beitragen soll. Im Folgenden sind die wichtigsten Neuerungen angeführt:

BESTÄTIGUNG DER KÜNDIGUNGEN VONSEITEN DES ARBEITNEHMERS

Die Arbeitsmarktreform hat die Pflicht eingeführt, dass die freiwilligen Kündigungen und die einvernehmlichen Auflösungen der Arbeitsverhältnisse bestätigt werden.

Dies kann beim Arbeitsamt oder anderen von den nationalen Kollektivverträgen vorgesehenen Institutionen erfolgen, oder anderenfalls mittels unterschriebener Erklärung auf dem Abmeldeformular (Unilav), das dem Arbeitsamt übermittelt wird.

Der Arbeitgeber muss, im Falle der fehlenden Bestätigung, den Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen nach Kündigung schriftlich zur Bestätigung auffordern und die Kopie des Abmeldeformulas (Unilav) beilegen. Anderenfalls hat die Kündigung keinerlei Wirkung.

Das Arbeitsverhältnis gilt als aufgelöst (besteht also trotz Kündigung durch den Mitarbeiter weiter), falls

- innerhalb von 7 Kalendertagen nach Erhalt der Mitteilung, der Arbeitnehmer nicht der Einladung Folge leistet, die Kündigung beim Arbeitsamt zu bestätigen;
- der Arbeitnehmer in diesen 7 Tagen die Kündigung oder die einvernehmliche Auflösung nicht widerruft.

Für den Zeitraum zwischen dem letzten geleisteten Arbeitstag und dem Widerruf hat der Arbeitnehmer kein Anrecht auf Entlohnung, wenn er in diesem Zeitraum nicht arbeitet.

Der Arbeitgeber, der mittels einer „blanko“ unterschriebenen Kündigung oder einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses beendet, wird mit einer Verwaltungsstrafe in Höhe zwischen 5.000 und 30.000 Euro bestraft.

ARBEIT AUF ABRUF – VORABMELDUNG OBLIGATORISCH!

Weiters gibt es Änderungen bei den persönlichen Voraussetzungen, welche der zukünftige Arbeiter auf Abruf mitbringen muss, damit er überhaupt mit diesem Vertrag arbeiten kann.

Die subjektiven Voraussetzungen für die Arbeit auf Abruf wurden geändert. Es kommen für Arbeit auf Abruf in jeglicher Tätigkeit Personen in Frage, die älter als 55 Jahre sind und Personen mit weniger als 24 Jahren, vorausgesetzt, dass die vertraglichen Leistungen vor dem Erreichen des 25. Lebensjahres erbracht werden.

In Bezug auf die objektiven Voraussetzungen wird auf die in den Kollektivverträgen angegebenen Tätigkeiten verwiesen. Solange die Kollektivverträge aber keine Regelung vorsehen, können weiterhin für die im Königlichen

Dekret Nr. 2657 aus dem Jahr 1923 angeführten Tätigkeiten Verträge für Arbeit auf Abruf abgeschlossen werden. Und für diese in der Liste angeführten Tätigkeiten gilt, dass diese unabhängig von den subjektiven Voraussetzungen durchgeführt werden können.

Sind diese Voraussetzungen für einen Arbeitsvertrag auf Abruf nicht gegeben, so wird das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Vollzeit-Angestelltenverhältnis umgewandelt.

Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Arbeitsmarktreform (18. Juli 2012) bestehenden Arbeitsverträge auf Abruf, die nicht den neuen Bestimmungen entsprechen, behalten ihre Gültigkeit nur mehr bis maximal zum 18. Juli 2013.

Um Fälle von Missbrauch zu vermeiden gilt nun: vor Beginn der einzelnen Arbeitsleistung oder einem Zyklus von Arbeitsleistungen für die Dauer von nicht mehr als 30 gearbeiteten Tagen (auch in einem Zeitraum von mehr als 30 Tagen) muss eine zusätzliche vereinfachte Mitteilung (sms, Fax oder PEC) gemacht werden.

Die Mitteilung kann auch am gleichen Tag des Beginns der Tätigkeit vorgenommen werden, sie muss auf jeden Fall vor Beginn der effektiven Arbeitsleistung erfolgen. Das Arbeitsamt hat für diese Mitteilung ein Standardformular zur Verfügung gestellt.

In der Autonomen Provinz Bozen wird die Mitteilungspflicht ab dem 1. September 2012 eingefordert und die Vorabmeldung wird dem Amt für Arbeitsmarktbeobachtung unter der Faxnummer 0471 418557 bzw. an die Emailadresse netel@provinz.bz.it gesendet.

Im restliches Staatsgebiet gibt es für die Mitteilung folgende Möglichkeiten:

- **FAX** an die Nummer 848800131
- **SMS** an die Nummer 339 9942256 mit Angabe der e-mail-Adresse des Arbeitgebers, der Protokollnummer der Unilav-Mitteilung an das Arbeitsamt, der Steuernummer des Arbeitgebers, der Steuernummer des Arbeitnehmers und des Datums von Beginn und Ende der Tätigkeit. Die Informationen werden ohne Leerschritte und weiterer Zeichen eingegeben, die einzelnen Felder mit Beistrich getrennt mit Ausnahme des Feldes Steuernummer des Arbeitgebers oder Protokollnummer Unilav, die mit Punkt getrennt werden. Das Format für das Datum ist „TT-MM-JJJJ“ und die einzelnen Datumangaben für einen Arbeitszyklus werden mit Sternchen getrennt.
Beispiel für einen Arbeitnehmer mit Beginn des Arbeitsverhältnisses ab dem 4. September 2012:
paolorossi@societa.it,0805812300000001.01-09-2012,04-09-2012
- **E-MAIL** an die Adresse intermittenti@lavoro.gov.it mit der Anlage des Vordrucks welche auf www.lavoro.gov.it e www.cliclavoro.gov.it abrufbar und in all seinen Teilen ausgefüllt ist.
- **ONLINE** mit den Zugriffsdaten für registrierte Benutzer auf dem Portal www.cliclavoro.gov.it

Die Änderung oder die Annullierung der Mitteilung muss innerhalb von 48 Stunden nach dem Tag erfolgen, an dem die Arbeitsleistung erbracht werden sollte. Im Falle einer fehlenden Änderung oder Annullierung der übermittelten Mitteilung wird davon ausgegangen, dass die Arbeitsleistung an den angegebenen Tagen erbracht wurde und die Entlohnung und die dafür vorgesehenen Sozialabgaben bezahlt werden müssen. Der Abruf des Arbeitnehmers an Tagen, die nicht mit der Mitteilung übereinstimmen wird der Schwarzarbeit gleichgesetzt und bringt eine Umwandlung des Arbeitsvertrages in ein unbestimmtes Vollzeit-Arbeitsverhältnis mit sich.

Sowohl im Falle der fehlenden Übereinstimmung der Mitteilung mit den effektiven Arbeitstagen als auch im Fall des Fehlens der Vorabmitteilung, wenden die Inspektoren eine Strafe von 400 bis 2.400 Euro pro Arbeitnehmer an.

Achtung: Diese Vorabmeldung muss direkt vom Arbeitgeber selbst übermittelt werden, damit die knappen Termine auf jeden Fall eingehalten werden!

GELEGENTLICHE ZUSATZARBEIT - VOUCHER

Die Gelegentliche Zusatzarbeit mittels Wertgutscheinen wird neu definiert: es wurden die vorgesehenen objektiven und subjektiven Voraussetzungen gestrichen.

Mittels gelegentlicher Zusatzarbeit können sämtliche Arbeitstätigkeiten in allen Bereichen vonseiten aller Personen ausgeführt werden, sofern das finanzielle Limit von insgesamt 5.000 Euro für sämtliche gelegentlichen Zusatzarbeiten im Zeitraum vom 1. Jänner bis zum 31. Dezember nicht überschritten wird.

Wenn der Auftraggeber eine Unternehmenstätigkeit ausübt oder Freiberufler ist, so darf er an den einzelnen Auftragnehmer nicht mehr als 2.000 Euro als Vergütung für die gelegentliche Zusatzarbeit auszahlen.

Für das Jahr 2013 kann die Gelegentliche Zusatzarbeit auch von Personen in Lohnausgleichskasse oder von Beziehern von Arbeitslosengeld in allen Bereichen ausgeübt werden. Das Entgelt darf das Limit von Euro 3.000 pro Jahr allerdings nicht überschreiten.

BEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von maximal 12 Monaten muss für die Befristung kein Grund mehr angegeben werden; dies gilt aber nur für den ersten Vertragsabschluss zwischen den selben Personen, Arbeitgeber und Mitarbeiter.

Zwischen einem und demselben Arbeitgeber und Arbeitnehmer darf ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Begründung nur ein einziges Mal und für maximal 12 Monate abgeschlossen werden. Die maximale Dauer von 12 Monaten für diesen Vertragstyp „rapporto acausale“ kann nicht in kürzere Zeiträume aufgeteilt werden und das Arbeitsverhältnis kann in keinem Fall verlängert werden.

Die Arbeitsmarktreform sieht zu diesem Thema vor, dass in Alternative zu dieser gesetzlichen Befristung ohne Begründung die Kollektivverträge weitere Möglichkeiten vorsehen und in bestimmten Fällen zusätzliche befristete Arbeitsverhältnisse ohne Angabe einer Begründung abgeschlossen werden können.

PROJEKTMITARBEIT

Die Projektmitarbeit wird neu definiert und die Eckpunkte sind ab sofort genau geregelt.

Das Projekt muss in seinem Inhalt auf ein genau festgelegten Endergebnis ausgerichtet sind und es darf sich dabei nicht um eine einfache Beschreibung der Haupttätigkeit des Auftraggebers handeln, es muss die Art der Zusammenarbeit mit der Auftraggeber beinhalten und es muss unabhängig von der erforderlichen Zeit für die Ausübung der Tätigkeit definiert sein.

Der Auftraggeber hat die Pflicht, im Projektvertrag das Projekt genauestens zu beschreiben, nicht nur in dessen Inhalt sondern auch im Hinblick auf das Endergebnis, das erzielt werden soll.

Das Projekt darf nicht einfache Ausführungstätigkeiten oder sich wiederholende Tätigkeit zum Inhalt haben.

Der Vertrag muss schriftlich abgefasst werden und die Beschreibung des Projekts beinhalten, mit genauester Angabe des Inhalts e des zu erzielenden Endergebnisses.

Das Entgelt für die Projektmitarbeiter muss der Menge und der Qualität der ausgeführten Arbeit entsprechen, auch im Hinblick auf eine besondere Art der Leistung und des Vertrages. In der Regel darf das Entgelt nicht unter den von den Kollektivverträgen für die einzelnen Bereiche vorgesehenen Mindestentlohnungen liegen.

Zusätzlich wird bei einer Kontrolle angenommen, dass das Mindestentgelt nicht unter den von den Kollektivverträgen festgelegten Mindestlöhnen für Angestellte liegen darf, die eine gleichwertige Tätigkeit ausüben.

Die Parteien können wegen schwerwiegender Gründe (giusta causa) vor Fälligkeit vom Vertrag zurücktreten. Der Auftraggeber kann auch vor Fälligkeit vom Vertrag zurücktreten, aber nur bei erwiesener beruflicher Unfähigkeit des Projektmitarbeiters , welche die Realisierung des Projektes unmöglich macht.

Der Auftragnehmer kann vor Fälligkeit aus dem Vertrag aussteigen, in dem er die Kündigungsfrist einhält, die vom Projektvertrag vorgesehen wurde.

Das Fehlen der genauen Angabe des Projektes hat die Umwandlung des Projektvertrages in ein unbefristetes Vollzeit-Angestelltenverhältnis zur Folge.

Zusätzlich ist wurde noch eine weitere Vermutung eingeführt: bis auf Gegenbeweis vonseiten des Auftraggebers sind die andauernden und koordinierten Arbeitsverhältnisse auch auf Projektbasis rückwirkend von Beginn der Tätigkeit an als untergeordnete Arbeitsverhältnisse anzusehen, wenn die Tätigkeit des Mitarbeiters in einer dem Angestellten ähnlichen Form ausgeübt wird (attività svolta con modalità analoghe).

Der Prozentsatz der Pensionsbeiträge für die Projctmitarbeiter erhöht sich ab 2014 bis 2018 von 28% auf 33% für die nicht anderweitig Versicherten und von 20% (ab dem Jahr 2013) auf 24% für alle die bereits in einer anderen Pensionskasse eingeschriebenen Projctmitarbeiter oder Pensionsempfänger.

SELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT MIT MWST-POSITION

Die Leistungen als Selbständiger mit MwSt.-Position werden als andauernde und koordinierte Mitarbeit eingestuft, wenn mindestens zwei der folgenden Voraussetzungen zutreffen:

1. Dauer der Zusammenarbeit von mehr als acht Monaten im Laufe von zwei aufeinanderfolgenden Jahren;
2. wenn das Entgelt aus dieser Zusammenarbeit mindestens 80% des insgesamt im Laufe von zwei aufeinanderfolgenden Jahren erzielten Gesamtentgeltes des Selbständigen ausmacht;
3. ein fixer Arbeitsplatz vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt wird.

Von dieser Vermutung sind die Tätigkeiten ausgenommen, die theoretische und fundierte technisch/praktische Kenntnisse voraussetzen, die Tätigkeiten von Personen, die mit ihrem Jahreseinkommen aus selbständiger Arbeit unter 1,25 mal des Mindestrentenbeitrages (ca. 18.000 Euro für das Jahr 2012) liegen und die Tätigkeiten, die im Rahmen eines Berufs ausgeübt werden, für die die Eintragung ein Berufsverzeichnis, Register, Alben usw. notwendig ist.

Die Vermutung kommt nur dann für die selbständigen Tätigkeiten zur Anwendung, wenn die Zusammenarbeit nach dem Inkrafttreten der Arbeitsmarktreform begonnen wurde oder für die Verträge, die vor dem 18. Juli 2012 abgeschlossen wurden und bis maximal 17. Juli 2013 dauern.

BESTÄTIGUNG KÜNDIGUNG BIS 3 JAHRE NACH GEBURT DES KINDES

Die Pflicht zur Bestätigung der Kündigung wird für den Zeitraum von einem Jahr auf das Alter von drei Jahren des Kindes ausgedehnt (mit entsprechender Anpassungen bei Adoption, Sorgerecht und internationaler Adoption). Solange das Neugeborene sein drittes Lebensjahr noch nicht vollendet hat muss die Kündigung von Seiten der Mutter (als Arbeitnehmerin) oder des Vaters (als Arbeitnehmer) beim Arbeitsinspektorat bestätigt werden muss, damit die Kündigung Wirkung erlangt.

Für nähere Informationen steht unsere Lohnabteilung gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

CONTOR



Dr. Werner Teutsch