



Dietenheimer Straße 1 Via Teodone  
I-39031 Bruneck/Brunico (BZ)  
Tel +39 0474 55 11 20  
Fax +39 0474 41 41 35  
E-Mail: info.lohn@aichner.biz  
www.aichner.biz

## Rundschreiben Nr. 5/2012 - Löhne

ausgearbeitet von: Michael Aichner

17. Juli 2012

### **Arbeitsmarktreform „Fornero“ tritt mit 18.07.2012 in Kraft**

---

Mit der Verabschiedung der Arbeitsmarktreform will Italien den Auflagen der EU entgegenkommen und den Arbeitsmarkt ankurbeln. Vor allem die rigiden Bestimmungen hinsichtlich des Entlassungsschutzes werden als ernsthafte Hindernisse im Bemühen um Wachstum und neue Arbeitsplätze gesehen. Die Lockerung des Kündigungsschutzes ist wohl die umstrittenste Bestimmung dieser Reform. Zum ursprünglichen Reformentwurf wurden zahlreiche Abänderungsanträge eingebracht. Weitere Änderungen sind auch in Zukunft zu erwarten. Das Ergebnis ist alles andere als eine Vereinfachung der so und anders komplexen Materie, verbunden mit teilweise nicht nachvollziehbaren neuen Auflagen und Kosten.

In der Folge die wichtigsten Bestimmungen in einem Kurzüberblick:

### **Befristete Arbeitsverträge – Änderungen treten ab 18.07.2012 in Kraft**

---

Die Bestimmungen, welche befristete Arbeitsverträge regeln, wurden einschneidend abgeändert.

- **Der erste befristete Arbeitsvertrag** zwischen den Vertragspartnern bis zu einer Höchstdauer von 12 Monaten kann auch **OHNE Angabe der Gründe** (technische, organisatorische und produktionstechnische Gründe, sowie Ersatz von abwesenden Mitarbeitern) abgeschlossen werden! Nach Ablauf dieser Zeit ist keine Verlängerung möglich. Der Vertrag wird entweder aufgelöst oder in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt!
- Ab 01.01.2013 sind für befristete Arbeitsverträge (mit Ausnahme von Lehrverträgen, Saisonverträgen und befristeten Verträgen als Ersatz von abwesenden Mitarbeitern z. B. Mutterschaft) ein Zusatzbeitrag von 1,4% an das INPS zu bezahlen. Im Falle einer Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis können diese Zusatzbeiträge rückerstattet werden, allerdings für höchstens 6 Monate, wobei die Probezeit ausgenommen ist.
- Die Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber mit aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen ist bis zu einer Höchstdauer von 36 Monaten zulässig (ausgenommen Saisonarbeitsverträge).
- Zwischen zwei befristeten Arbeitsverträgen beim selben Arbeitgeber ist eine Pause von mindestens
  - 60 Tagen (bisher 10 Tage) für Verträge bis zu 6 Monaten
  - 90 Tage (bisher 20 Tage) für Verträge über 6 Monatenvorgesehen.

Die bisherige Möglichkeit der Verlängerung eines befristeten Vertrages bleibt zu den bisherigen



Bestimmungen bestehen (Vertrag kann nur ein Mal verlängert werden, die Gesamtzeit von 36 Monaten darf nicht überschritten werden).

- Die Anfechtung eines befristeten Arbeitsvertrages muss innerhalb von 120 Tagen ab Fälligkeit desselben erfolgen, die Hinterlegung des Rekurses im Tribunal innerhalb von 180 Tagen.
- Wenn bei einem Vertrag auf bestimmte Zeit die Befristung nicht anerkannt wird, so kann der Arbeitsrichter dem Arbeitgeber die Zahlung einer allumfassenden Entschädigungssumme an den Arbeitnehmer in Höhe von 2,5 bis 12 Monatsentlohnungen auferlegen. Der Vertrag wird auf unbestimmte Zeit umgewandelt.

### **Arbeit auf Abruf – ab 18.07.2012 ist jeder Abruf zu melden (in Südtirol vorerst nicht)**

- Nach Inkrafttreten der Reform können Verträge auf Abruf nur mehr mit Personen bis 24 Jahre (die Leistung muss aber innerhalb des 25. Jahres abgeschlossen sein) oder mit Personen älter als 55 Jahre (bisher 25 bzw. 45 Jahre) abgeschlossen werden. Die bisher zugelassenen Berufsgruppen (Kellner, Koch, Verkäufer, Reinigungspersonal, usw.) bleiben aufrecht.
- Die Möglichkeit der Beschäftigung auf Abruf in spezifischen Zeiträumen (Wochenenden, Feiertage, usw.) wurde abgeschafft!
- **Neben der herkömmlichen ProNotel2-Anmeldung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses muss künftig jeder Abruf nochmals vor Beginn dem Arbeitsinspektorat mitgeteilt werden (mittels Fax, SMS oder E-Mail).** Auch wenn Details bezüglich der Mitteilung noch ausstehen, tritt die Verpflichtung **mit 18.07.2012 in Kraft!** Bei Nichteinhaltung dieser Bestimmung kommen Verwaltungsstrafen in Höhe von € 400,00 bis € 2.400,00 zur Anwendung! **Wir raten in der Zwischenzeit die Mitteilung mit Angabe der Dauer an das Arbeitsinspektorat mittels Fax – 0471/418559 oder E-Mail [notel@provinz.bz.it](mailto:notel@provinz.bz.it) – zu übermitteln und die Bestätigung aufzubewahren!**  
**Telefonische Auskunft des Arbeitsinspektorates vom 17.07.2012:** Das Arbeitsinspektorat vertritt die Meinung, dass noch eine Durchführungsverordnung ausständig ist und dass deshalb die Abrufmeldungen bis auf weiteres **noch nicht zu machen** sind.
- Übergangsregelung: Bereits vor Inkrafttreten der Reform abgeschlossene Verträge, welche nicht den neuen Bestimmungen entsprechen, verlieren innerhalb eines Jahres ihre Gültigkeit (18.07.2013)

### **Gelegentliche Zusatzbeschäftigung – INPS Wertgutscheine**

- Für gelegentliche Zusatzbeschäftigungen erfolgt die Entlohnung mit sog. Wertgutscheinen. Damit ist die Sozialversicherung gewährleistet. Der Gebrauch der Wertgutscheine wird allerdings stark eingeschränkt und ein doppeltes Limit eingeführt:
- Maximaler Bezug mit Wertgutscheinen von allen Auftraggebern pro Jahr netto € 5.000,00
- Maximaler Bezug mit Wertgutscheinen pro Auftraggeber netto € 2.000,00.
- Abschaffung der Anwendung für Familienmitglieder, Teilzeitbeschäftigte und Bezieher von Sozialleistungen.



- Bei ausländischen Arbeitern zählt der Bezug von Wertgutscheinen zum Einkommen für den Erhalt der Aufenthaltsgenehmigung.
- Um Missbräuche zu vermeiden, müssen in Zukunft die Wertgutscheine nummeriert und mit Datum versehen werden.
- Stufenweise Anhebung des Anteiles der Sozialversicherungsbeiträge.
- Für die vor Inkrafttreten der Reform angekauften Wertgutscheine gelten die alten Bestimmungen und sind bis 31.05.2013 gültig.

## **Scheinselbständigkeit**

---

Eines der Ziele der Arbeitsmarktreform ist die Reduzierung der sogenannten prekären Arbeitsverhältnisse. Ist ein Selbständiger mit einer Mehrwertsteuerposition für einen Auftraggeber tätig, darf es sich nicht um ein verdecktes Arbeitsverhältnis handeln. Eine Scheinselbständigkeit liegt vor, wenn mindestens 2 der folgenden Voraussetzungen gegeben sind:

- Die Leistung für den gleichen Auftraggeber erfolgt für die Dauer von mehr als 8 Monaten im Jahr;
- Der Beauftragte verfügt über einen eigenen Arbeitsplatz im Betrieb des Auftraggebers;
- Der Selbständige bezieht durch die Leistung von einem Auftraggeber mehr als 80 Prozent seiner freiberuflichen Entgelte (Diesbezüglich liegt schon bereits ein Änderungsvorschlag vor, der die Berechnung auf 2 Jahre auslegt).

Bei einem Streitfall wird das Auftragsverhältnis mit dem Scheinselbständigen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt.

Nicht als Scheinselbständige gelten:

- Personen mit Kenntnissen gehobenen Grades und
- Wenn das Jahresbruttoeinkommen über 18.663,00 € liegt (laut ersten Interpretationen Umsatz minus Spesen);
- Die Ausübung einer freiberuflichen Tätigkeit erfolgt, für welche die Eintragung ins Berufsregister vorgesehen ist.

**Übergangsregelung:** Bestehende Verträge müssen **innerhalb von 12 Monaten** angepasst werden.

## **Verbot der Blanko Kündigungen – Wiedereinführung der Bestätigung von Kündigungen**

---

Um dem Missbrauch von Blanko Kündigungen (Selbstkündigungen ohne Datum bei Dienstantritt) zu unterbinden, müssen Selbstkündigungen und einvernehmliche Auflösungen der Arbeitsverhältnisse bestätigt werden. Wie es bisher bei Selbstkündigungen nach der Mutterschaft, bzw. während der ersten 3 Lebensjahre der Kinder (bisher 1 Jahr) üblich war, müssen ab 18.07.2012 auch jede Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen und alle weiteren Selbstkündigungen „bestätigt“ werden.

- **Schwangerschaft und Mutterschutz:** Vor Abgabe der Selbstkündigung muss diese von der Beschäftigten dem Amt für Sozialen Arbeitsschutz vorgelegt und bestätigt werden.



- **Selbstkündigung / Einvernehmliche Auflösung:** Im Falle von Selbstkündigungen (dimissioni) oder Auflösungen im gegenseitigen Einvernehmen muss **der Arbeitgeber aktiv werden** und die entsprechende Bestätigung einholen:

**Schritt 1:** Abmeldung beim Amt für Arbeitsmarktbeobachtung mittels ProNotel2 machen.

**Schritt 2:** Die **Abmeldebestätigung ProNotel2 vom Mitarbeiter unterschreiben lassen** (bis jetzt ist noch kein entsprechendes Formular verfügbar) – Das Arbeitsverhältnis ist definitiv beendet.

**Schritt 3:** (Alternativ zum Schritt 2) innerhalb von 30 Tagen den Mitarbeiter einladen, die Abmeldung zu bestätigen, indem man ihm eine Kopie der Abmeldung zukommen lässt und diese vom Mitarbeiter dann unterzeichnet wird. Innerhalb **von 7 Tagen** ab Erhalt der Einladung kann der Mitarbeiter:

- Die Bestätigung unterschreiben – Das Arbeitsverhältnis wird definitiv beendet.
- Die Bestätigung wird nicht unterschrieben, aber auch nicht beanstandet – Das Arbeitsverhältnis wird definitiv beendet.
- Der Mitarbeiter widerruft die Kündigung / gegenseitige Auflösung – In diesem Fall verliert die ursprüngliche Kündigung die Wirksamkeit und das Arbeitsverhältnis wird mit Folgetag des Widerrufs fortgesetzt!
- Die Nichtbeachtung der Bestimmung wird mit einer neuen Verwaltungsstrafe von € 5.000,00 bis € 30.000,00 geahndet!

## **Entlassungsschutz**

---

Der umstrittene Art. 18 des Arbeiterstatutes wurde nicht abgeschafft, aber verändert und abgeschwächt. In diesem Zusammenhang wird nun zwischen drei Arten von Entlassungen unterschieden:

1. **Diskriminierende Entlassung** (aus rassistischen, religiösen und ähnlichen Gründen): Diese sind weiterhin verboten und unterliegen weiterhin den Bestimmungen des Art. 18.
2. **Entlassungen wegen disziplitärer Fehlverhalten:** Hier wurde der Entscheidungsspielraum der Richter eingengt. Sollte sich einem Gerichtsverfahren die Entlassung aus disziplinären Gründen als ungerechtfertigt erweisen, darf der Richter die Wiedereinstellung nur in den Kollektivverträgen vorgesehenen Fällen anordnen.
3. **Entlassung aus objektiven, organisatorisch-wirtschaftlichen Gründen:** Bei Entlassungen aus betrieblichen Gründen kann der Richter eine Wiedereinstellung künftig nur dann verfügen, wenn die Entlassungsgründe völlig unzureichend sind. **Im Entlassungsschreiben ist der Grund der Entlassung anzuführen!**

Aufgrund der Komplexität der Materie werden wir in einem getrennten Rundschreiben auf die einzelnen Punkte detailliert eingehen.