

Die Arbeitsmarktreform

Verträge auf bestimmte Zeit:

- **Vertrag ohne Grund:** es kann ein erster befristeter Vertrag ohne Begründung für eine Dauer von höchstens 12 Monaten abgeschlossen werden. Diese Möglichkeit besteht jedoch nur, wenn es sich um den ersten Vertrag auf bestimmte Zeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer handelt. Ein solcher Vertrag ohne Grund darf nicht verlängert werden. Es ist natürlich weiterhin möglich, Verträge auf bestimmte Zeit aus organisatorischen, technischen oder produktiven Grund bzw. als Ersatz für andere Mitarbeiter abzuschließen. In diesem Fall kann der Vertrag einmalig verlängert werden.
- **Zeitspanne zwischen den Verträgen:** die Zeit zwischen zwei aufeinander folgenden Verträgen auf bestimmte Zeit ist auf 60 bzw. 90 Tage erhöht worden, je nachdem ob der erste Vertrag mehr oder weniger als 6 Monate gedauert hat.
- **Überschreitung des Endtermins:** das Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit kann nach Fälligkeit, mit Bezahlung eines Aufschlags, für einen bestimmten Zeitraum weiterlaufen. Dieser Zeitraum wurde auf 30 bzw. 50 Tage ausgeweitet, je nachdem ob der Vertrag mehr oder weniger als 6 Monate gedauert hat. Bei Überschreitung des Endtermins muss, vor Ablauf der ursprünglichen Fälligkeit, eine Meldung an das Arbeitsamt gemacht werden, wo die Dauer der Überschreitung angegeben wird.
- **Maximale Dauer von 36 Monaten:** für die Berechnung der Höchstdauer von 36 Monaten werden nun auch die Zeiten, in denen der Arbeitnehmer als Leiharbeiter für den Betrieb tätig war, angerechnet.

Arbeit auf Abruf:

- **Meldung:** vor Beginn der Arbeitstätigkeit bzw. eines Arbeitszyklus von weniger als 30 Tagen, muss der Arbeitgeber (unabhängig von der Anmeldung über ProNotel) eine Meldung an das Arbeitsamt machen. Mit dieser Meldung, welche per SMS, Fax oder E-Mail erfolgen kann, muss die Dauer der Tätigkeit mitgeteilt werden. Bei Unterlassung dieser Meldung ist eine Verwaltungsstrafe von 400 bis 2.400 Euro pro Arbeitnehmer vorgesehen. Die Modalitäten der Meldung müssen allerdings erst noch veröffentlicht werden. Sobald das entsprechende Dekret veröffentlicht ist, werden wir Sie über die Details informieren. Das Arbeitsinspektorat Bozen hat allerdings mitgeteilt, dass die Meldung in Südtirol vorerst nicht notwendig ist. Die Mitteilungspflicht wird erst mit 1. September 2012 eingefordert.
- **Altersgrenzen:** die Grenzen für die Einstellung auf Abruf wurde von 45 auf 55 Jahre erhöht und von 25 auf 24 Jahre herab gesetzt.
- **Arbeit auf Abruf am Wochenende und während der Ferien:** die Möglichkeit, Verträge auf Abruf für Wochenenden und Ferienzeiten abzuschließen, wurde abgeschafft. Verträge, die noch mit den alten Regeln abgeschlossen wurden, sind nur mehr bis zum 17.07.2013 gültig.

Gelegentliche Mitarbeit (Voucher):

Jeder Mitarbeiter darf höchstens 5.000 Euro pro Jahr mit Wertgutscheinen (Vouchern) verdienen. Diese Höchstgrenze gilt also nicht mehr, wie bisher, pro Auftraggeber, sondern insgesamt für alle Auftraggeber. Außerdem müssen die Wertgutscheine in Zukunft nummeriert und mit dem Datum der Arbeitsleistung versehen werden.

Selbstkündigungen und Auflösungen des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen

Einverständnis:

- **Die Selbstkündigung des Arbeitnehmers sowie die Auflösungen im gegenseitigen Einverständnis müssen bestätigt werden.** Das heißt, der Arbeitnehmer muss die Kündigung beim Arbeitsamt, Arbeitsinspektorat oder bei einer anderen, vom Kollektivvertrag vorgesehenen Stelle, beglaubigen lassen. Als Alternative kann er auch die Abmeldung ProNotel unterschreiben und damit die Kündigung bestätigen.

- **Kündigungen und Auflösungen im gegenseitigen Einverständnis** von bzw. mit Arbeitnehmerinnen mit Kindern, müssen bis zum dritten Lebensjahr (bisher nur das erste Jahr) des Kindes vom Arbeitsinspektorat genehmigt werden.

Projektverträge:

Voraussetzung für den Abschluss von Projektverträgen ist das Vorliegen eines spezifischen Projektes mit einem konkreten Ergebnis. Die Möglichkeit, einen Vertrag für ein bestimmtes Arbeitsprogramm bzw. eine Arbeitsphase abzuschließen, wurde abgeschafft. Außerdem darf das Projekt nicht mit der Betriebstätigkeit zusammenhängen. Weitere Neuerungen betreffen die Bezahlung der Projektmitarbeiter und die vorzeitige Auflösung des Vertrages.

Selbständige Mitarbeiter:

Bei Vorliegen bestimmter Bedingungen bezüglich Einkommen, Dauer der Zusammenarbeit und Arbeitsplatz geht der Gesetzgeber automatisch von einer sog. **"Scheinselbständigkeit"** aus, was die Umwandlung zu einer Projektarbeit bzw. schlussendlich zu einem lohnabhängigen Arbeitsverhältnis zur Folge hat.

Achtung bei Einstellung von landwirtschaftlichen Arbeitern

Da sich in der Vergangenheit die Streitfälle in der Landwirtschaft mehrten und immer mehr landwirtschaftliche Arbeiter, sei es gerechte wie auch ungerechtfertigte Lohnansprüche im Nachhinein geltend machen, hier einige gesetzliche Bestimmungen, die unbedingt zu berücksichtigen sind, wenn es Ihnen daran liegt solche Streitfälle zu vermeiden.

Wie auch bei allen anderen Arbeitsverhältnissen müssen Arbeitnehmer in der Landwirtschaft spätestens einen Tag vor Arbeitsbeginn beim Amt für Arbeitsmarktbeobachtung angemeldet werden. Wird dieser Meldepflicht nicht beziehungsweise verspätet nachgekommen, handelt es sich um Schwarzarbeit, welche im Zuge einer Kontrolle mit sehr hohen Verwaltungsstrafen geahndet wird. Für die Anmeldung benötigt es unbedingt die Steuernummer des Arbeitnehmers, welche bei einem ersten Arbeitsverhältnis in Italien beim Steueramt beantragt werden muss. Deshalb empfehlen wir Ihnen, damit es bei der Anmeldung dann nicht zu unnötigen Verzögerungen kommt, dass Sie die Steuernummer so früh wie möglich, auf jeden Fall vor Anmeldung beim Steueramt einholen. Dafür notwendige Dokumente sind eine Kopie des Reisepasses und bei Nicht-EU-Bürgern zusätzlich das Original beziehungsweise der Postabdruck der Aufenthaltsgenehmigung.

Wir erinnern Sie auch daran, dass das Gesetz in Italien es strengstens verbietet Arbeitnehmer an andere beziehungsweise von anderen Landwirten zu "leihen".

Die Leiharbeit ist den so genannten Leiharbeitsagenturen (z.B. ADECCO, MANPOWER, usw.) vorbehalten, welche bestimmte juristische und finanzielle Voraussetzungen erfüllen müssen, um diese Tätigkeit ausführen zu können.

Die vom landwirtschaftlichen Arbeitern effektiv geleisteten Arbeitsstunden (Normal- und Überstunden) müssen für das Lohnbuch und der damit zusammenhängenden Berechnung der Sozialbeiträge und Lohnsteuern auf dem Lohnstreifen ausgewiesen werden. Hierbei gilt es folgende vom Gesetz und vom Kollektivvertrag vorgesehene Arbeitszeitregeln zu berücksichtigen:

- Die normale wöchentliche Arbeitszeit bei Vollzeit beläuft sich in der Landwirtschaft auf 39 Stunden in der Woche. Alle Stunden, welche dieses wöchentliche Limit übersteigen, sind so genannte Überstunden.
- Die Arbeitszeit kann auf maximal 6 Tage in der Woche aufgeteilt werden, weil die Arbeiter auf einen **Ruhetag pro Woche** Anrecht haben **und denselben auch genießen müssen.**
- Die maximale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden (Überstunden inklusive). Pro Tag dürfen maximal 2 Überstunden geleistet werden.
- Nichteinhaltungen der obgenannten Einschränkungen werden im Zuge einer Kontrolle von Seiten des Amtes für sozialen Arbeitsschutz (ex Arbeitsinspektorat) mit entsprechenden Verwaltungsstrafen geahndet oder vielleicht in einem zweiten Moment von den landwirtschaftlichen Arbeitnehmern selbst angezeigt und Lohnnachzahlungen beziehungsweise Schadensersatz eingefordert.

- Wir empfehlen Ihnen deshalb sich grundsätzlich an die Arbeitszeitregelung zu halten, **alle effektiv geleisteten Arbeitstage beziehungsweise Arbeitsstunden zu melden und sich von den Arbeitnehmern eine Bestätigung über die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden und am Ende des Arbeitsverhältnisses eine Saldoquittung unterzeichnen zu lassen.**
- Bitte berücksichtigen Sie auch, dass die Abmeldung des landwirtschaftlichen Arbeiters mit dem letzten Arbeitstag erfolgt und es sich im Falle einer vorzeitigen Abmeldung wiederum um Schwarzarbeit handelt.

1.000 € Grenze für Bargeldzahlungen

Seit dem 06.12.2011 sind Bargeldzahlungen nur noch bis zu einem Betrag von 999,99.- € zulässig (bisher 2.499,99.- €). Bank-, Post- und Zirkularschecks müssen ab einem Betrag von 1.000 € mit der Klausel "nicht übertragbar" und der Angabe des Begünstigten ausgestellt werden. **Bei Verstößen ist eine Verwaltungsstrafe von 1 bis 40% des Wertes vorgesehen-die Mindeststrafe beträgt 3000 €**