
Arbeit & Soziales



Voucher, Befristung, Arbeit auf Abruf & Co

Das neue ABC der Arbeitsmarktreform lautet Lehrvertrag für Berufsneueinsteiger, mehr Kontrolle bei Arbeit auf Abruf, weniger Voucher-Arbeit und Befristung auf Maß. Die Arbeitsmarktreform, die sogenannten „Fornero- Reform“ beinhaltet eine ganze Reihe wichtiger Neuerungen, wobei jene von besonderem Interesse hier vorbereitend kurz umrissen werden:

1. Der neu „Stunden-Voucher“

Es wird weiterhin möglich sein, Mitarbeiter mittels Voucher (Wertgutscheine) einzustellen und zu bezahlen. Diese besondere Form der gelegentlichen Zusatzarbeit wurde eingeführt, um ein unbürokratisches System zu gewährleisten, das Rentnern und Studenten ermöglichen sollte, einen kleinen Zuverdienst zu erarbeiten. Für Betriebe in der Landwirtschaft sollte es eine unkomplizierte Einstellung von Erntehelfern erlauben (D.Lgs. 276/2003, Art 70 und 72). Die neuen Beschränkungen treten vollends ab 31. März 2013 in Kraft und beinhalten die Einkommensgrenze von 5.000 Euro pro Kalenderjahr (nicht mehr pro Auftraggeber). Handelt es sich bei den Auftraggebern um Freiberufler oder Handelsbetriebe (Einstufung Tertiärsektor, darunter fällt das Gastgewerbe, Geschäfte und verschiedenste Dienstleistungen wie Beratung, Marketing...), so wurde die Grenze zusätzlich auf 2.000 Euro pro Auftraggeber herabgesetzt. Für Arbeitslose und Teilzeitkräfte wird diese Möglichkeit des Zusatzverdienstes ab 31. Dezember 2012 komplett gestrichen. Es bleiben also die Rentner und Studenten und einige spezifische Tätigkeiten, wie die Hausmeisterarbeit, Gärtnerarbeiten oder die Stützlehrer und einige mehr. Die Wertgutscheine verstehen sich in Zukunft als Stundenlohn. Sie müssen daher progressiv nummeriert, datiert und sogar mit der Arbeitszeit versehen werden. Sie bleiben damit als ein wichtiges Instrument der Flexibilisierung dem Arbeitsmarkt erhalten, um weiterhin kleinere Gelegenheitsarbeiten recht günstig, unkompliziert und unbürokratisch abwickeln zu können.

2. Der befristete Arbeitsvertrag wird zum Jahresvertrag

Der befristete Arbeitsvertrag hat sich in den letzten Jahren sehr bewehrt und gilt als beliebter Einstiegsvertrag für junge Arbeitnehmer in die Arbeitswelt. Nun werden einige neue Grenzen gesetzt.

Der befristete Arbeitsvertrag kann auch ohne bislang verpflichtende Begründung (technischer, organisatorischer, produktiver oder ersetzender Natur) abgeschlossen werden. Die Gesamtdauer darf dann jedoch 12 Monate nicht überschreiten und es wird eine Art Solidaritätsbeitrag von 1,4 % zusätzlich abverlangt. Dieser Beitrag geht an die neue „soziale Arbeits -Absicherung“, die sogenannte ASPI (assicurazioni sociale per l'impiego). Der einjährige Arbeitsvertrag kann nicht mehr verlängert werden, außer es handelt sich um ganz spezifische Produktionsprozesse wie z.B. der Beginn eines neuen Betriebszweiges oder die Neueinführung eines Produktes am Markt und Ähnliches. Was diese Ausnahmen anbelangt bleibt die altbekannte Höchstgrenze von 3 Jahren (36 Monate) weiterhin erhalten. Werden mehrere einzelne befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, so muss der Abstand zwischen Ende und Neuanfang mindestens 60 Tage betragen bzw. sogar 90, sollte der vorige Arbeitsvertrag die Dauer von 6 Monaten überschritten haben. Für Saisonbetriebe wird es Sonderregelungen geben.

3. Arbeit auf Abruf mit Vorankündigung

Vorerst wurden die Altersgrenzen von 25 auf 24 Jahre und von 45 auf über 55 Jahre verlegt. Weiters wird es künftig einer kurzen Vorankündigung der Arbeitsleistung in Form einer SMS, einer zertifizierten E-Mail oder eines Faxes bedürfen. Jene Verträge die vor Inkrafttreten der Reform am 18. Juli 2012 abgeschlossen wurden und nicht den neuen Bestimmungen entsprechen, verfallen automatisch nach Ablauf von 12 Monaten ab diesem Datum. Bezüglich Vorankündigung gibt es zum heutigen Zeitpunkt noch einiges an Klärungsbedarf.

4. Grenzen für Schein-Selbständigkeit

Freiberufliche oder selbständige Tätigkeiten, ohne Pflichteintragung in ein entsprechendes Berufsalbum, mit einer Auftragsdauer von mehr als 8 Monaten im Kalenderjahr und einem Bezugseinkommen desselben Auftraggebers, das 80% der Gesamteinkünfte überschreitet, werden in Zukunft als freie koordinierte Mitarbeiter eingestuft. Dies sofern auch der Arbeitsplatz beim Auftraggeber fix eingerichtet ist, außer der Auftraggeber kann die selbständige Tätigkeit des Mitarbeiters eindeutig nachweisen. Diese Regelung ist ab dem 18. Juni 2012 für neue Verträge wirksam und ab dem 18. Juli 2013 für Verträge, die bereits im Laufen sind.

5. Stille Teilhaber mit Arbeitsleistung

Eine wenig bekannte Form der stillen Teilhaberschaft ist jene die nicht auf Kapitaleinsatz, sondern auf Arbeitsleistung beruht (Art. 2549 Zivilgesetzbuch). Sie wird abrechnungstechnisch ähnlich einem Vertrag für freie koordinierte Mitarbeit behandelt und wurde gelegentlich als ein verdecktes Arbeitsverhältnis missbraucht. Diese Beteiligungsart wurde nun etwas eingeschränkt, um einer unsachgemäßen Anwendung der Vertragsart vorzubeugen. Die Einschränkungen beziehen sich auf nunmehr maximal 3 Teilhaber mit wiederum einer Ausnahme, der Familienangehörigen. Verwandte bis zum 3. Grad und Verschwägerete bis zum 2. Grad können weiterhin ohne Begrenzung ihre Arbeitsleistung anstatt von Kapital (oder anstatt eines Anteils dessen) einbringen. Diese Regelung tritt am 18. Juli in Kraft und betrifft auch alle gemischten Verträge (Arbeits- und Kapitaleinsatz).

6. Höhere Sozialbeiträge und Kollektivlohn für Projektarbeiter

Alle freien Mitarbeiter, die bekanntesten sind wohl die Projektarbeiter, müssen in die Rentensonderverwaltung („gestione separata“) INPS einzahlen. Sie alle werden sich auf eine spürbare Erhöhung der Rentenbeiträge gefasst machen müssen. Die Sätze werden ab 2013 sukzessive ansteigen bis sie bis 2018 die 33% Marke erreichen. Genau dieser Prozentsatz wird heute größtenteils für abhängige Arbeitnehmer angewandt, somit handelt es sich um eine Art Gleichstellungsmaßnahme dieser Kategorien. Der Beitrag für jene Mitarbeiter, die bereits versichert sind und zusätzlich in diese Kasse einzahlen müssen, bleibt zwar reduziert, erhöht sich aber insgesamt auch von bislang 18% auf 24%. Weiters werden die Entgelte für derartige Aufträge nicht mehr ungeregelt bleiben was bis dato der Fall war. Denn bislang konnten Auftraggeber und Auftragnehmer das Entgelt völlig frei verhandeln. In Zukunft wird eine Angleichung der Entgelte an ähnliche Tätigkeiten in ähnlichen Sektoren vonnöten sein. Hierzu gibt es noch einigen Klärungsbedarf.

7. Bestätigte Selbstkündigung

Mitarbeiter, die ab dem 18.07.2012 ihr Arbeitsverhältnis selbst aufkündigen oder bei einer Kündigung im gegenseitigen Einverständnis, muss dieser die Abmeldung, konkret das Modell UNILAV selbst unterzeichnen oder sich beim Arbeitsamt melden, um dort seine Abmeldung bestätigen zu lassen. Vorerst wird wohl die erstere der beiden Möglichkeiten den Vorzug erhalten. Auch hierzu werden noch weitere Anweisungen vonseiten der Ämter folgen.

Die Inhalte dieses Rundschreibens dienen ausschließlich informativen Zwecken und stellen keine Steuer- und Rechtsberatung dar.

Dr. Gudrun Mairl
Lohnstudio GmbH