



Neuerungen der Arbeitsreform (Gesetz vom 28. Juni 2012, Nr. 92)

Am 18. Juli 2012 tritt die Arbeitsreform in Kraft, die von der Regierung Monti und im Besonderen von Arbeitsministerin Elsa Fornero ausgearbeitet worden ist. Das Gesetz, das Ende Juni vom Parlament verabschiedet worden ist, setzt sich zum Ziel, den italienischen Arbeitsmarkt dynamischer zu gestalten und somit zum Wirtschaftsaufschwung beizutragen. Folgende Bereiche werden neu geordnet:

- Einschränkungen bei den prekären und befristeten Arbeitsverträgen mit dem Ziel, den unbefristeten Arbeitsvertrag aufzuwerten
- Erleichterung von Entlassungen bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Betriebe, um den Arbeitsmarkt flexibler zu gestalten
- Neuregelung der Sozialmaßnahmen (Arbeitslosengeld und Lohnausgleich) mit dem Ziel, mehr Personen bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit zu schützen
- Maßnahmen zur Vermeidung von Übervorteilung der Arbeitnehmer (Meldung bei Arbeit auf Abruf, Bestätigung der Kündigungen)
- Impulse zur Verbesserung der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Vermittlungsdienste, berufliche Weiterbildung) und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Nachfolgend sind schwerpunktmäßig jene Änderungen aufgelistet, die am 18. Juli in Kraft treten. Kurz beschrieben ist auch die jeweilige bisherige Regelung.

Neue Regelung	Alte Regelung	In Kraft ab
<p>Befristete Verträge: Beim ersten Vertrag muss die Befristung nicht begründet werden, falls er 12 Monate nicht überschreitet. Dieser Vertrag kann nicht verlängert werden.</p> <p>Zudem werden die Fristen verlängert, die zwischen zwei befristeten Verträgen liegen müssen. Werden diese unterschritten, gilt der Vertrag als unbefristet.</p> <p>Die Gesamtdauer aller befristeten Verträge pro Arbeitnehmer bleibt wie bisher bei 36 Monaten.</p> <p>Die Beitragssätze für die Arbeitslosenversicherung bei befristeten Verträgen werden angehoben.</p>	<p>Die Begründung war bereits beim ersten Vertrag notwendig, der bis zu 3 Jahren verlängert werden konnte.</p> <p>Es waren kürzere Fristen vorgesehen.</p> <p>Gleicher Beitragssatz</p>	18.07.2012
<p>Arbeit auf Abruf: Bei jedem Abruf des Arbeitnehmers muss vorab eine Meldung an die Arbeitsverwaltung erfolgen.</p>	Nicht vorgesehen	18.07.2012 (Regelung noch ausständig)
<p>Projektarbeit: Der Inhalt und das Ergebnis der Projektarbeit müssen genauer definiert werden.</p> <p>Projektverträge können nicht für ausführende oder sich wiederholende Tätigkeiten abgeschlossen werden.</p> <p>Der Vertrag wird als abhängige Arbeit gewertet, wenn die Tätigkeit auf dieselbe Art und Weise ausgeübt wird, wie sie die abhängig Beschäftigten des Auftraggebers ausüben</p> <p>Die Vergütung darf nicht unter dem Mindestlohn liegen.</p>	<p>Es konnte sich um ein Projekt oder ein Arbeitsprogramm (oder auch nur um eine Phase davon) handeln.</p> <p>Nicht vorgesehen</p>	18.07.2012 Vorher abgeschlossene Verträge bleiben gültig.



<p>Selbständige Tätigkeit: Wird als Projektarbeit eingestuft, falls der Mitarbeiter mehr als 8 Monate im Jahr für einen Auftraggeber arbeitet, mehr als 80% seiner Einnahmen von einem Auftraggeber bezieht oder einen fixen Arbeitsplatz beim Auftraggeber hat. Dies gilt nicht für spezialisierte Berufe und Tätigkeiten, für die eine Eintragung in einem Berufsalbum nötig ist.</p>	Nicht vorgesehen	18.07.2012 Vorher abgeschlossene Verträge bleiben gültig.
<p>Stille Gesellschafter: Die Höchstzahl darf nicht mehr als drei betragen (anderenfalls werden sie als unbefristet Beschäftigte gewertet), ausgenommen sind Familienmitglieder.</p>	Nicht vorgesehen	18.07.2012 Alte Verträge bleiben gültig.
<p>Geringfügige Beschäftigung: Die Vergütung darf insgesamt im Jahr 5.000 € nicht überschreiten. Wenn der Auftraggeber Handelstätigkeiten ausübt oder ein Freiberufler ist, darf die Vergütung 2.000 € pro Auftraggeber nicht überschreiten. In der Landwirtschaft können saisonale Tätigkeiten nur von Schülern/Studenten und Rentnern ausgeübt werden. Die Gutscheine werden nummeriert und datiert. Pro Arbeitsstunde ist ein Gutschein vorgesehen.</p>	Konnte bis zu 5.000 € <u>pro Auftraggeber</u> betragen. Geringfügige Beschäftigung für saisonale Tätigkeiten in der Landwirtschaft war auch für Hausfrauen möglich.	18.07.2012 Vorher erworbene Gutscheine können bis zum 31. Mai 2013 verwendet werden
<p>Praktika: Ein Abkommen zwischen Staat und den Regionen bzw. Autonomen Provinzen soll die Praktika neu regeln und deren Anwendungsbereich einschränken.</p>	Nicht vorgesehen	17.01.2013
<p>Entlassungen in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten: Entlassung aus diskriminierenden Gründen: Rückwirkende Wiedereinstellung und Nachzahlung des Lohns ab Entlassung (mindestens fünf Monatslöhne). Falls der Arbeitnehmer auf die Wiedereinstellung verzichtet, hat er zusätzlich zur Zahlung der entgangenen Löhne Anrecht auf eine Entschädigung in Höhe von 15 Monatslöhnen. Dies gilt auch für Betriebe mit weniger als 15 Beschäftigten. Ungerechtfertigte Entlassungen aus triftigem Grund oder subjektiv gerechtfertigtem Anlass: Rückwirkende Wiedereinstellung und Nachzahlung des Lohns bis zu höchstens 12 Monatslöhnen. Falls der Arbeitnehmer auf die Wiedereinstellung verzichtet, hat er zusätzlich Anrecht auf eine Entschädigung in Höhe von 15 Monatslöhnen. In allen anderen Fällen ungerechtfertigter Entlassung ist keine Wiedereinstellung vorgesehen, sondern ein Schadenersatz von 12 bis 24 Monatslöhnen. Für reine Formfehler bei der Entlassung ist ein Schadenersatz von 6-12 Monatslöhnen vorgesehen.</p>	Bei ungerechtfertigter Entlassung durch Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten war unabhängig von der Begründung die Wiedereinstellung und die Zahlung der Löhne ab Entlassung (mindestens 5 Monatslöhne) vorgesehen.	18.07.2012
<p>Schlichtungsverfahren: Bei Einzelentlassungen aus wirtschaftlichen Gründen durch Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten muss vor der Entlassung ein Schlichtungsverfahren beim Arbeitsservice stattfinden.</p>	Nicht vorgesehen	18.07.2012



<p>Arbeitslosengeld: Die bisherige Arbeitslosenunterstützung und das Mobilitätsgeld werden schrittweise durch eine neue soziale Abfederungsmaßnahme (<i>Assicurazione Sociale per l'Impiego ASpl</i>) ersetzt. Diese wird für 12 Monate ausgezahlt, bei Arbeitslosen über 55 Jahren beträgt der Bezugszeitraum 18 Monate. Die Vergütung beträgt 75% des letzten Lohnes, höchstens jedoch 1.119,32 € brutto. Nach 6 Monaten Arbeitslosigkeit erfolgt eine Kürzung von 15%, nach 12 Monaten werden weitere 15% gekürzt. Im Bezugszeitraum des neuen Arbeitslosengeldes werden auch Rentenbeiträge eingezahlt.</p> <p>Die Beitragsvoraussetzungen bleiben gleich.</p> <p>Das neue Arbeitslosengeld ist auch für Lehrlinge, mitarbeitende Genossenschaftsmitglieder und Projektmitarbeiter (Einmalzahlung) vorgesehen.</p>	<p>Arbeitslosengeld, staatliches Mobilitätsgeld, Ergänzung der Region.</p> <p>Zwei Gehaltsstufen, 60% bzw. 80% (Mobilität) des letzten Gehalts, Dauer 8-12 Monate (Arbeitslosengeld), 12-36 Monate (staatliche Mobilität). Nur bei Bezug von Mobilitätsgeld wurden Rentenbeiträge eingezahlt.</p>	<p>01.01.2013 Übergangsfristen bis 2017</p>
<p>Lohnausgleichskasse: Durch Abkommen der Sozialpartner kann der Lohnausgleich auch für jene Betriebe mit mehr als 15 Mitarbeitern eingeführt werden, die nicht in den Anwendungsbereich des ordentlichen Lohnausgleichs fallen. Die entsprechenden Fonds werden beim INPS eingerichtet. Außerdem können die bilateralen Körperschaften Sozialmaßnahmen vorsehen, wofür eigene Beiträge eingehoben werden.</p> <p>Für jene Bereiche, in denen keine solchen Fonds von den Sozialpartnern eingerichtet werden, wird ein allgemeiner Ergänzungsfond beim INPS gegründet.</p>	<p>Der Lohnausgleich war auf Industriebetriebe, Handelsbetriebe über 200 Mitarbeiter, landwirtschaftlichen Fixarbeiter und den Bausektor beschränkt.</p>	<p>31.03.2013</p>
<p>Kündigung von Schwangeren, Müttern und Vätern: Die Kündigung muss bis zum 3. Lebensjahr des Kindes beim Arbeitsinspektorat bestätigt werden.</p>	<p>War nur innerhalb des 1. Lebensjahres vorgesehen.</p>	<p>18.07.2012</p>
<p>Kündigungen: Die Kündigungen müssen durch eine Unterschrift der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf dem Abmeldeformular bestätigt werden.</p> <p>Alternativ dazu kann die Selbstkündigung bei den Arbeitsvermittlungszentren bestätigt werden. Falls der Arbeitnehmer die Kündigung nicht bestätigt, muss der Arbeitgeber ihn dazu auffordern, dies innerhalb von 7 Tagen vorzunehmen.</p> <p>Kündigungen in blanko werden mit einer Strafe von 5.000 € bis 30.000 € belegt</p>	<p>Diese Formalität war bereits 2008 vorgesehen, wurde jedoch nach kurzer Zeit wieder abgeschafft.</p>	<p>18.07.2012</p>
<p>Elternschaft: Die Väter haben die Pflicht zu einem Tag Arbeitsenthaltung innerhalb der ersten fünf Lebensmonate des Kindes. Zusätzlich kann der Vater anstelle der Mutter zwei Tage beim Kind bleiben. Alternativ zur Elternzeit kann die Mutter Gutscheine für einen Babysitterdienst erhalten.</p>	<p>Nicht vorgesehen</p>	<p>18.07.2012 beschränkt auf die Jahre 2013-2015</p>