



Die wichtigsten Neuheiten ab Jänner 2013

Zusammenfassend:

Die Arbeitsrechtsreform im Juli 2012 hat einige wichtige Neuheiten eingeführt, die teilweise ab Jänner 2013 in Kraft treten. Folgend die wichtigsten Neuerungen:

Im Detail:

1. Sozialversicherung gegen Arbeitslosigkeit

Bis heute | Bis heute wurde das Arbeitslosengeld mit normalen oder reduzierten Voraussetzungen ausbezahlt. Die Lehrlinge hatten kein Anrecht auf das Arbeitslosengeld.

Neuheit | Der Staat hat mit der Arbeitsrechtsreform die Sozialversicherung gegen Arbeitslosigkeit (sog. **ASPI** – assicurazione sociale per l'impiego) eingeführt, die etappenweise alle Schutzmaßnahmen gegen die Arbeitslosigkeit, die bis jetzt gültig waren, übernehmen wird.

Für die Finanzierung der neuen Sozialversicherung wurden neue Beitragssätze eingeführt (z.B. 1,4 % auf befristete Verträge).

Auch die Lehrlinge haben nun Anrecht auf das Arbeitslosengeld; der Arbeitgeber wird daher ab nun 1,61 % auf den Bruttolohn mehr Sozialbeiträge zahlen.

Im Hinblick auf die neue Sozialversicherung folgt ein detailliertes Rundschreiben.

2. Die Entlassungsgebühr

Bis heute | Bis heute musste bei Entlassung des Mitarbeiters kein zusätzlicher Beitrag bezahlt werden.

Neuheit | Mit der Arbeitsrechtsreform hat der Gesetzgeber eine Gebühr eingeführt, die **bei Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses gegen den Willen des Arbeitnehmers** (also nicht bei Selbstkündigungen) bezahlt werden muss. Diese



Gebühr:

- entspricht 41% des anfänglichen „ASPI“-Geldes (ca. 458,92 €) je 12 Monate Betriebsalters in den letzten 3 Jahren. Wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung weitergeführt wurde oder wenn die Rückerstattung der zusätzlich bezahlten Beiträge von 1,4 % erfolgt ist, zählen als Dienstalter **auch** die Monate, in denen das Arbeitsverhältnis nicht unbefristet war;
- wird bei Auflösung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen angewandt. Außerdem muss die Gebühr auch bei Auflösung des Lehrverhältnisses von Seiten des Arbeitgebers vor Lehrende oder bei Fälligkeit bezahlt werden.
- muss bei Entlassungen auf Grund von Schließung der Baustelle oder Abschluss der zu leistenden Tätigkeiten im Bausektor nicht entrichtet werden.

Die Gebühr gilt der Finanzierung der neuen Sozialversicherung ASPI, die Kategorien von Begünstigten erweitert und den zustehenden Betrag erhöht hat.

Von Seiten der INPS sind die genauen Berechnungs- und Zahlungsmodalitäten im Hinblick auf die soeben beschriebene Gebühr noch nicht geklärt worden.

3. befristete Verträge – Beitragserhöhung

Bis heute | Bis heute waren für befristete Verträge keine zusätzlichen Beiträge vorgesehen.

Neuheit | Ab Jänner 2013 muss der Arbeitgeber für die Aufnahme eines Mitarbeiters mit einem **befristeten Arbeitsvertrag 1,4 % mehr an Sozialbeiträgen** zahlen. Von dieser Regelung ausgenommen sind Mitarbeiter, die als Ersatz von abwesenden Mitarbeitern, für Saisonstätigkeiten oder mit einem Lehrvertrag angestellt werden.

Daraus folgt, dass die Kosten für den Arbeitgeber bei Aufnahme eines Mitarbeiters mit befristetem Vertrag steigen.

Wenn der Vertrag später in einen **unbefristeten Vertrag umgewandelt** wird ist die **Rückerstattung** der zusätzlichen Beiträge rückwirkend auf die letzten 6 Monate vorgesehen. Außerdem ist die Rückerstattung auch bei einer Neuanstellung mit einem unbefristeten Vertrag innerhalb 6 Monate nach Auflösung eines befristeten Vertrages vorgesehen. In diesem Fall erhält man die Rückerstattung für 6 Monate abzüglich der Monate, die zwischen der Auflösung des befristeten Arbeitsverhältnisses und der Neuanstellung vergangen sind.



4. Erhöhung Sozialbeiträge Sonderverwaltung INPS

<i>Bis heute</i>	Für alle, die ausschließlich in der Sonderverwaltung INPS eingetragen waren (Projektmitarbeiter, sog. Mini-cococo, Freiberufler ohne eigene Pensionskassa), betrug der Sozialbeitrag 27,72 %. Für die Personen, die bereits bei anderen Sozialversicherungsinstituten (INPS, Freiberuflerkassen) versichert waren und für Pensionisten betrug der Sozialbeitrag 18 %.
<i>Neuheit</i>	Der Beitrag von 27,72 % bleibt unverändert. Der Beitrag für bereits versicherte Personen und für Pensionisten wird um 2 % erhöht (er beträgt somit 20 %).

5. Lehrlingswesen – Höchstanzahl der Lehrlinge

<i>Bis heute</i>	Das Gesetz sah bei der Anzahl der Lehrlinge, die in einem Betrieb angestellt werden kann, bis heute eine Höchstgrenze von 100% pro qualifizierter und spezialisierter Mitarbeiter im Betrieb vor (bzw. 1 zu 1). Für den Handwerkssektor galten günstigere Höchstgrenzen.
<i>Neuheit</i>	Nun wird die Höchstgrenze je nach Betriebsgröße festgesetzt: Bei Betrieben mit bis zu 9 Mitarbeitern bleibt die Regelung unverändert, d.h. es dürfen nur so viele Lehrlinge angestellt werden wie qualifizierte/spezialisierte Arbeitskräfte tätig sind (das Verhältnis bleibt somit 1 zu 1). Bei Betrieben mit mehr als 9 Mitarbeitern , ist die Höchstgrenze auf ein Verhältnis von 3 zu 2 angehoben worden (somit können 3 Lehrlinge je 2 qualifizierter/spezialisierter Mitarbeiter, die mit einem unbefristeten Vertrag angestellt sind, aufgenommen werden). Betriebe, die keine oder weniger als 3 spezialisierte/qualifizierte Mitarbeiter angestellt haben, können höchstens 3 Lehrlinge anstellen. Diese soeben genannten Höchstgrenzen gelten aber nicht für den Handwerkssektor . Dort bleibt alles wie gehabt.

6. Lohnausgleich und Solidaritätsfonds

<i>Bis heute</i>	Die ordentliche Lohnausgleichskassa konnte für zeitweilige Marktkrise in Anspruch
------------------	---



genommen werden. Die außerordentliche Lohnausgleichskassa hingegen wurde in den Fällen genehmigt, wo es klar war, dass der Betrieb schließen muss.

Neuheit

Die Bestimmungen der ordentlichen Lohnausgleichskassa und der Solidaritätsverträge bleiben unverändert. Die außerordentliche Lohnausgleichskassa ist im Fall der Betriebsschließung durch Konkursverfahren nicht mehr gestattet. **Nur in Fällen der Restrukturierung und Betriebskrise** kann der **außerordentliche Lohnausgleich** in Anspruch genommen werden.

Für Betriebe, die in Sektoren tätig sind, in denen die ordentliche und außerordentliche Lohnausgleichskassa nicht vorgesehen sind und die mehr als 15 Mitarbeiter beschäftigen ist die Pflicht eingeführt worden **bilaterale Solidaritätsfonds** zu gründen. Um die Sozialleistungen zu gewähren und die Beitragssätze anzupassen müssen die Fonds ausgeglichene Bilanzen vorzeigen können (es geht hierbei praktisch um ein Solidaritätssystem zwischen den Betrieben desselben Sektors).

7. Senioren und Frauen

Bis heute

Nur bei Anstellung von arbeitslosen Personen über 50 Jahre, die Arbeitslosengeld beziehen, war eine Beitragsbegünstigung vorgesehen.

Neuheit

Es wurden neue Beitragsbegünstigungen eingeführt:

Für die Anstellung von

- **Personen über 50 Jahre**, die seit mindestens **12 Monate arbeitslos** sind (sie müssen sich beim Arbeitsamt als arbeitslos erklärt haben) und
- **Frauen ohne Beschäftigung** seit 6 (für Personen aus Süditalien) bzw. seit 24 (für andere Personen) Monaten.

Ohne Beschäftigung sind Personen, die zwar gearbeitet haben, ihre Arbeitslosigkeit aber nicht beim Arbeitsamt gemeldet haben.

Bei einer Anstellung mit einem befristeten Vertrag von Personen, die in die oben genannten Kategorien fallen, erhält der Arbeitgeber für 12 Monate eine Reduzierung von 50% der Sozialbeiträge. Bei späterer Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag kann die Begünstigung noch für 6 Monate, also insgesamt 18 Monate, verlängert werden.

Bei Anstellung mit unbefristetem Vertrag erhält der Arbeitgeber von Anfang die Beitragsbegünstigung für 18 Monate.

Die Beitragsreduzierung gilt nicht



- bei Pflichtenstellungen;
- wenn die Anstellung das Vorrecht einer anderen, vorher entlassenen, Person verletzt;
- wenn die Tätigkeit des Arbeitgebers wegen Krise reduziert oder suspendiert wurde.

8. Unterstützung der Eltern

Bis heute | Der Vaterschaftsurlaub war fakultativ d.h. nicht verpflichtend.

Neuheit | Die Arbeitsrechtsreform führt probeweise für die Jahre 2013-2015 einige Bestimmungen zu Gunsten der Mutter- und Vaterschaft ein. Eine dieser Bestimmungen betrifft die **Pflicht des Vaters**, innerhalb **5 Monate ab Geburt** des Kindes, **1 Tag** von der Arbeit fern zu bleiben. Innerhalb desselben Zeitraumes kann der Vater, nach Vereinbarung mit der Mutter und als deren Ersatz weitere 2 Tage abwesend sein. Die **Abwesenheiten werden zu 100%** von Seiten des Sozialfürsorgeinstitut INPS **vergütet**. Der Vater-Arbeitnehmer muss die abwesenden Tage mindestens 15 Tage vorher dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.

Diese Bestimmungen betreffen die **Geburten ab 01.01.2013**.

9. Babysitter - Dienste

Bis heute | Bis heute wurden keine finanzielle Hilfe für Babysitter-Dienste angeboten.

Neuheit | Die Reform sieht vor, dass der Staat der Mutter Voucher für Babysitter-dienste oder öffentliche oder anerkannte private Kinderhort-Einrichtungen zur Verfügung stellt. Diese können nach Ablauf der obligatorischen Mutterschaft und für die darauffolgenden 11 Monate in Alternative zur fakultativen Mutterschaft genutzt werden. Für den Erhalt muss an den Arbeitgeber eine ausdrückliche Anfrage gestellt werden.

Die finanzielle Hilfe beträgt von **300,00 € monatlich für höchstens 6 Monate**. Der Zuschuss für den Babysitter-Dienst wird mit Voucher ausbezahlt, der Zuschuss für private Kinderhort-Einrichtungen wird direkt an die ausgewählte Struktur bezahlt.

Um die Unterstützung zu erhalten muss die Arbeitnehmerin über die Online-Dienste der INPS den Antrag stellen und damit genau angeben welche der beiden Optionen sie



nützen möchte. Die Begünstigung wird auf Grund einer nationalen Rangliste, die die wirtschaftliche Situation der Familie berücksichtigt, vergeben. In Bezug auf die genauen Modalitäten der Antragsstellung werden noch Anweisungen von Seiten des INPS erwartet.

10. Neue Fälligkeiten für die Anfechtung der Entlassung bei befristeten Verträgen und für die gerichtliche Anfechtung

Bis heute | Bis heute konnte der Befristungsgrund beim Arbeitgeber innerhalb 60 Tage angefochten werden. Die Fälligkeit für die Anfechtung vor Gericht war mit 270 Tagen festgesetzt.

Neuheit | Nun ist die Fälligkeit für den **Befristungsgrund auf 120 Tage** angehoben worden. Der Stichtermin für die **Anhörung vor Gericht** wurde auf **180 Tage** reduziert.

11. Ausweitung der Anwendung des außerordentlichen Lohnausgleiches auf andere Sektoren

Bis heute | Bis heute wurde vom Arbeitsministerium jeweils zu Beginn des Jahres ein Dekret erlassen, das die Anwendung des außerordentlichen Lohnausgleiches auf andere Sektoren, als vom Gesetz vorgesehen, festlegte.

Neuheit | Ab jetzt ist der **außerordentliche Lohnausgleich** (und die damit verbundenen zusätzlichen Beitragspflichten) definitiv **auf folgende Sektoren ausgeweitet**:

- Handelsunternehmen mit mehr als 50 Mitarbeiter;
- Reise- und Tourismusagenturen, sowie tour-operators, mit mehr als 50 Mitarbeitern;
- Sicherheits- und Überwachungsbetriebe mit mehr als 15 Mitarbeiter;
- Flug- und Flugsystemunternehmen unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiter.

12. Einmalige Auszahlung für arbeitslose Projektmitarbeiter

Bis heute | Bis heute war zwar eine einmalige Entschädigung bei Arbeitslosigkeit vorgesehen, jedoch musste diese anhand eines Ministerialdekretes von Jahr zu Jahr verlängert werden.



Neuheit | Da die Projektmitarbeiter aus der Sozialversicherung ASPI ausgenommen sind, erhalten sie nun definitiv eine **einmalige Entschädigung als Arbeitslosenunterstützung**. Die Entschädigung erhalten alle Projektmitarbeiter, die nur für einen Auftraggeber gearbeitet haben, deren Einkommen im Vorjahr nicht mehr als 20.000,00 € beträgt, kein selbstständiges Einkommen beziehen und ausschließlich in der Sonderverwaltung INPS eingeschrieben sind.

Die Entschädigung beträgt 7% des jährlichen Mindesteinkommens multipliziert mit der niedrigeren Anzahl zwischen der versicherten Monate und den nicht-versicherten Monaten im Vorjahr. Wenn die Entschädigung weniger als 1.000,00 € beträgt, wird sie einmalig, andernfalls monatlich ausbezahlt.

13. Erhöhung Steuerfreibeträge für Kinder zu Lasten

Bis heute | Bis heute betrug der Steuerfreibetrag, im Verhältnis zum jährlichen Einkommen, für Kinder über 3 Jahre 800,00 € und für Kinder unter 3 Jahre 900,00 €. Für Kinder mit Behinderung wurde der Freibetrag um jeweils 220,00 € angehoben.

Neuheit | Der Steuerfreibetrag, im Verhältnis zum jährlichen Einkommen, beträgt nun **950,00 € für Kinder über 3 Jahre und 1.220,00 € für Kinder unter 3 Jahre**. Der **zusätzliche Freibetrag für Kinder mit Behinderung** wurde mit **400,00 €** festgesetzt.

14. Fringe Benefit: Verpflichtende Angabe des Mitarbeiters im Fahrzeugschein

Bis heute | Bis heute musste der Name der Person, die das Auto effektiv privat oder betrieblich nutzte, nirgends angegeben werden.

Neuheit | Nun muss im Fahrzeugschein der Name der Person, die das Auto mehr als 30 Tage im Jahr betrieblich oder privat und betrieblich nutzt, angegeben werden.

Ziel | Ziel dieser neuen Regelung ist die fiktive Betriebszulassung zu unterbinden. Außerdem kann mit der Angabe der Person der Verantwortliche für eventuelle Verstöße gegen die Verkehrsregeln bestimmt werden und das Einkommen der Unternehmer besser kontrolliert werden (sog. „redditometro“).



Strafen | Für Verstöße gegen die neue Regelung ist der Einzug des Fahrzeugscheines und eine Verwaltungsstrafe zwischen 653,00 € und 3.267,00 € vorgesehen.

Für Klärungen stehen wir jederzeit zur Verfügung.

Bozen/Bruneck, im Jänner 2013

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Günther Sachsalber / Dr Girardi / Dr. Judith Huber