



---

## Dekret “Arbeit” – Die Neuigkeiten für die Arbeitgeber

### Zusammenfassend:

Am 28. Juni hat die Regierung das Gesetzesdekret nr. 76 (sog. Beschäftigungsdekret) erlassen. Mit dem neuen Dekret soll die Beschäftigung, besonders junger Leute, angekurbelt werden. Einige eingeführte Neuigkeiten sind die Überarbeitung des vorherigen Fornero-Gesetzes, neue Fördermaßnahmen für unbefristete Anstellungen, Änderungen für befristete Verträge, Verträge auf Abruf und Gelegenheitsarbeit. Für einige Neuigkeiten müssen Klärungen von Seiten des Ministeriums oder INPS abgewartet werden, da das Gesetz noch einige Unklarheiten aufweist.

---

### Im Detail:

#### 1. Pausen zwischen befristete Verträge - Wiederanstellung auf befristete Zeit

<i>Bis heute</i>	Um einen Mitarbeiter nach Auflösung eines befristeten Vertrages wieder mit Befristung anstellen zu können, musste zwischen dem Fälligkeitsdatum des ersten Vertrages und der Wiederanstellung eine Pause von 90 Tagen (für Verträge mit einer Dauer von über 6 Monaten) bzw. von 60 Tagen (für Verträge mit einer Dauer von weniger als 6 Monaten) eingehalten werden.
<i>Neuheit</i>	Die Pause zwischen zwei befristeten Verträgen wird wieder auf <b>10 Tage</b> (für Verträge mit einer Dauer von weniger als 6 Monaten) bzw. auf <b>20 Tage</b> (für Verträge mit einer Dauer von mehr als 6 Monaten) reduziert.

#### 2. Befristeter Vertrag ohne Grund (sog. "acausaler" Vertrag) – Verlängerung

<i>Bis heute</i>	Mit dem "acausalen" Vertrag war es möglich eine Fälligkeit ohne technischen, produktiven, organisatorischen oder ersetzenden Grund abzuschließen. Die Höchstdauer dieser Vertragsart wurde mit 12 Monaten festgesetzt und es war keine Verlängerung möglich.
<i>Neuheit - Verlängerung</i>	Die allgemeine Bestimmung, dass kein Grund für die Erstanstellung genannt werden muss, bleibt bestehen. Das <b>Verbot der Verlängerung</b> ist nun aber <b>aufgehoben</b>



worden, d.h. befristete "acausale" Verträge können, immer innerhalb der Höchstdauer von 12 Monaten, verlängert werden.

### 3. Arbeit auf Abruf

*Bis heute* Ein Vertrag auf Abruf konnte für Tätigkeiten, die im Dekret Nr. 2657/1923 aufgelistet sind, abgeschlossen werden (nur wenn die Vertragsart nicht vom Kollektivvertrag geregelt ist). Zu diesen Tätigkeiten gehören z.B. Reinigung, Magazin, Kellner oder Küchenarbeiten, Bus- oder LKW-fahrer, Verkauf. Außerhalb dieser Tätigkeiten war es möglich Personen unter 24 bzw. über 55 Jahren mit dieser Vertragsart anzustellen.

*Neuheit* Die bis heute geltenden objektiven und subjektiven Voraussetzungen für den Vertrag auf Abruf bleiben bestehen. Mit dem neuen Dekret wurde aber eine **Höchstdauer von 400 Tagen in 3 Jahren** für die Tätigkeit auf Abruf eingeführt. Das bedeutet, dass ab 28. Juni 2013 die effektiv gearbeiteten Tage gezählt werden müssen, da bei Überschreitung von 400 Tagen das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Verhältnis auf Vollzeit umgewandelt wird. Klärungen in Bezug auf die genaue Definition der 3 Jahre (Beginn, Ende) werden in nächster Zeit noch erwartet.

### 4. Gelegenheitsarbeit (Voucher)

*Bis heute* Obwohl das Ministerium mit einem Rundschreiben genaue Angaben machte, war bis heute nicht klar, ob die gelegentliche Tätigkeit nur auf Grund der erhaltenen Vergütung definiert werden kann (**bis zu 5.000,00 € pro Gelegenheitsarbeiter und bis zu 2.000,00 € pro Auftraggeber**) oder ob der Arbeitsinspektor auch den Inhalt der Tätigkeit beanstanden kann, d.h. ob er bei Feststellung, dass die Tätigkeit kontinuierlich und nicht nur gelegentlich ausgeübt wird, das Verhältnis in ein untergeordnetes Arbeitsverhältnis umwandeln kann.

*Neuheit* Ab jetzt ist es gesetzlich geregelt, dass die **einzige Voraussetzung** für die Gelegenheitsarbeit mit Voucher **wirtschaftlicher Natur** ist. Demnach sind nur die Höchstgrenzen von 5.000,00 € pro Person und 2.000,00 € pro Auftraggeber zu berücksichtigen. Der Arbeitsinspektor darf keine Kontrollen im Hinblick auf den



Vertragsinhalt durchführen.

Mitteilung  
Arbeits-  
Ministerium  
12.07.2013

Das Arbeitsministerium hat nun mitgeteilt, dass von den Inspektoren die Gelegenheitsarbeiten, die **vorher beim INAIL** gemeldet, aber für die **keine Voucher** für einige Tagen ausbezahlt worden sind, in **unbefristete Arbeitsverhältnisses** umgewandelt werden müssen.

## 5. Projektarbeit – Beglaubigung der Kündigung

Bis heute

Die Kündigungen und/oder Auflösungen in beidseitigem Einverständnis von Projektverträgen von Seiten des Auftragnehmers waren bis heute bedingungslos gültig und bedurften keiner besonderen Formalitäten.

Neuheit

Auch die Projektmitarbeiter (wie es bereits für die Arbeitnehmer gültig ist) müssen ab jetzt die **Kündigung und die Vertragsauflösung in beidseitigem Einverständnis beglaubigen**. Dies gilt auch während der Zeit der Schwangerschaft bis zum 3. Lebensjahr des Kindes.

## 6. Förderungen für die Aufnahme von Jugendlichen

Förderung

Das Gesetzesdekret führt Förderungen bis zur Grenze des hierfür vorgesehenen Fonds für Betriebe, die **Jugendliche zwischen 18 und 29 Jahren** (29 Jahre und 364 Tage) mit einem **unbefristeten Vertrag** anstellen (zwischen 29.Juni 2013 und 30.Juni 2015), ein. Es muss sich dabei aber um Anstellungen handeln, die die **Mitarbeiteranzahl des Betriebes erhöhen** (siehe Punkt *Voraussetzung*).

Geförderte  
Anstellungen

Das Gesetz betrifft

- **Anstellungen mit einem unbefristeten Vertrag** oder
- **Umwandlungen von befristeten in unbefristete Verträge**.

Betrag

Die Förderung von Seiten der INPS beträgt **ein Drittel der Bruttoentlohnung**, die als Beitragsgrundlage gilt. In jedem Fall darf der Betrag nicht höher als 650,00 € monatlich pro Mitarbeiter betragen.



<i>Dauer</i>	<p>Die Dauer der Förderung hängt von der Art der Anstellung ab:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Für <b>Anstellungen mit einem unbefristeten Vertrag</b> erhält der Betrieb die Förderung für <b>18 Monate</b>;</li><li>- Für <b>Umwandlungen von befristeten in unbefristete Verträge</b> erhält der Betrieb die Förderung für <b>12 Monate</b>.</li></ul>
<i>Subjektive Voraussetzungen</i>	<p>Um in den Genuss der Förderung zu kommen muss sich der Mitarbeiter außerdem noch in folgenden Situationen befinden:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a. <b>Seit mindestens 6 Monaten ohne entlohnte Beschäftigung.</b> Hierzu zählen Personen, die in den letzten 6 Monaten:<ul style="list-style-type: none"><li>o <b>Keine Arbeitstätigkeit in einem untergeordneten Arbeitsverhältnis</b> ausgeübt haben, oder</li><li>o Eine <b>selbstständige Tätigkeit</b> oder <b>Projektstätigkeit</b> ausgeübt haben, dafür aber nur ein jährliches Einkommen von weniger als 4.800,00 € bei selbstständiger Tätigkeit und 8.000,00 € bei Projektstätigkeit erhalten haben.</li></ul></li><li>b. <b>Kein Matura- oder Berufsdiplom</b> besitzen (Personen, die keinen Abschluss einer Oberschule oder einer Berufsschule absolviert haben).</li><li>c. <b>Alleine mit einer oder mehreren Personen zu Lasten lebt</b> (dies muss mit einem Familienbogen oder mit einer Ersatzerklärung vor der Anstellung bestätigt werden).</li></ol>
<i>Voraussetzung</i>	<p>Die Anstellungen müssen die <b>Mitarbeiteranzahl des Betriebes erhöhen</b>. Die Erhöhung tritt dann ein, wenn die Anzahl der Mitarbeiter im Monat der Anstellung höher als die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter in den letzten 12 Monaten ist. Nur dann hat der Betrieb Anrecht auf die Fördermaßnahme.</p>
<i>Eigenheit Umwandlung Arbeitsverhältnis</i>	<p>Bei <b>Umwandlungen</b> muss in jedem Fall noch <b>zusätzlich ein neuer Mitarbeiter</b> angestellt werden, damit die Erhöhung der Mitarbeiteranzahl zutrifft. Diese Anstellung kann auch ohne die vorher genannten Voraussetzungen erfolgen, da sie einzig und allein dazu dient die Beschäftigungsanzahl zu erhöhen.</p>
<i>Prozedur Anfrage Förderung</i>	<p>Da noch Klärungen von Seiten des Gesetzgebers und vom INPS fehlen, ist die</p>



Förderung bis heute praktisch nicht anwendbar. Die Förderung steht den Betrieben durch die Anfragen in chronologischer Reihenfolge der Anstellungen/Umwandlungen bis zur Ausschöpfung des Fonds zu.

**Wahrscheinlich ist die praktische Anwendung erst ab 2014 möglich.**

## 7. Anstellung von Personen, die Arbeitslosengeld (Aspi) beziehen

<i>Neuheit</i>	Um die Beschäftigung von Personen, die ihre Arbeit verloren haben, zu begünstigen, ist eine neue Förderung für die <b>Anstellung mit unbefristetem Vertrag von Personen, die Arbeitslosengeld (Aspi) beziehen</b> , eingeführt worden. Personen, die Arbeitslosengeld (Aspi) beziehen, sind jene die ihre Arbeit unfreiwillig (durch Entlassung) oder durch die Fälligkeit des befristeten Vertrages verloren haben und die versicherungsbedingten Voraussetzungen für den Erhalt des Arbeitslosengeldes erfüllen.
<i>Förderung</i>	Die <b>Förderung</b> steht dem Betrieb <b>monatlich</b> zu und setzt eine <b>Anstellung mit einem unbefristeten Vertrag</b> voraus.
<i>Betrag</i>	Der Förderung beträgt <b>50% des Arbeitslosengeldes (Aspi)</b> , das dem Mitarbeiter noch zustehen würde, und maximal 560,00 € pro Monat. Der Betrag steht dem Betrieb für jeden Monat der Entlohnung zu, d.h. wenn der gesamte Monat entlohnt wird, steht die Förderung zur Gänze zu, wenn aber Tage nicht entlohnt werden (z.B. unbezahlte Abwesenheiten), wird der Betrag im Verhältnis reduziert.
<i>Prozedur Anfrage Förderung</i>	Die Förderung ist nicht an einen bestimmten Fond gebunden und ist somit gleich anwendbar (ab 29.Juni 2013).
<i>Unser Rat</i>	Wir raten unseren Kunden die anzustellende Person zu fragen, ob sie Arbeitslosengeld erhält. Wenn dies der Fall ist, bitten wir uns zu kontaktieren.

## 8. Vereinfachungen DURC – öffentliche Aufträge

*Bis heute* | Bei öffentlichen Aufträgen hatte das DURC eine Gültigkeit von 1 Monat.



---

<i>Neuheit</i>	Die <b>Gültigkeit</b> des DURC bei öffentlichen Aufträgen wird nun auf <b>180 Tage</b> verlängert. Nach Ablauf dieser Zeit wird der öffentliche Auftraggeber bei den zuständigen Behörden um ein neues DURC ansuchen. Nur für die Endabrechnung wird ein eigenes DURC angesucht, auch wenn das vorherige Dokument nicht älter als 180 Tage ist.
<i>Mitteilung bei negativem DURC</i>	Bevor ein <b>negatives DURC</b> ausgestellt wird, teilt das zuständige Amt dem Betrieb oder dessen Beauftragter (Arbeitsrechtsberater, Steuerberater) mit, um welche Unregelmäßigkeiten es sich handelt und gibt dem Betrieb die <b>Möglichkeit innerhalb 15 Tagen diese zu bereinigen</b> .

## 9. Abschaffung der ärztlichen Atteste für Lehrlinge und Minderjährige

<i>Bis heute</i>	Vor der Anstellung von Lehrlingen und Minderjährigen war es Pflicht ein ärztliches Attest für die Arbeitsfähigkeit anzufordern.
<i>Neuheit</i>	Die Pflicht das <b>ärztliche Attest</b> anzufordern ist nun <b>abgeschafft</b> worden (nur für risikofreie Arbeitstätigkeiten).

Für weitere Klärungen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Bozen/Bruneck, Juli 2013

Mit freundlichen Grüßen  
Dr. Günther Sachsalber / Dr. Philip Girardi / Dr. Judith Huber