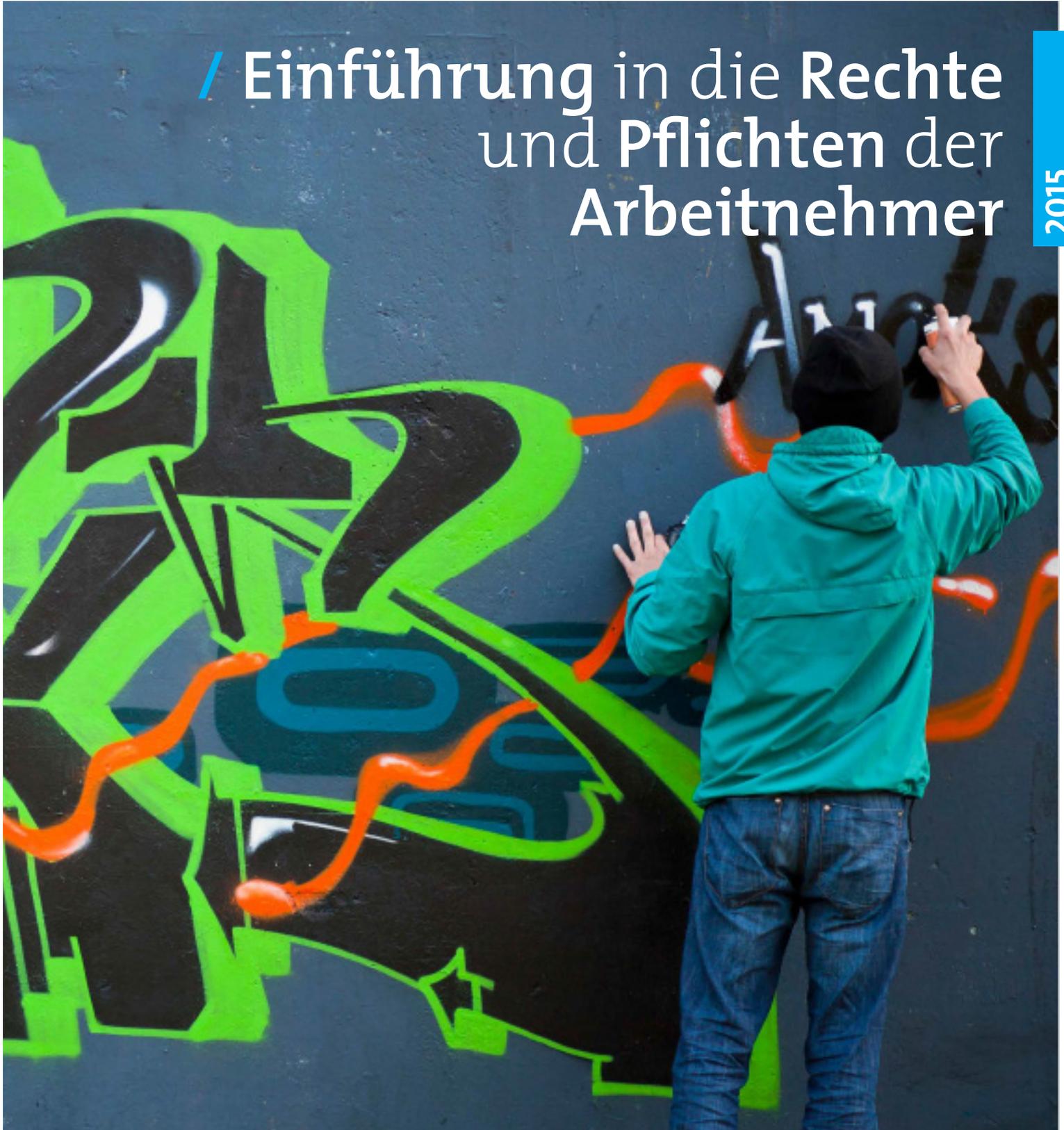


Guideline

/ Einführung in die Rechte
und Pflichten der
Arbeitnehmer

2015



**Verantwortlicher
im Sinne des Gesetzes:**
Toni Serafini
Präsident AFI

Wissenschaftliche Leitung:
Stefan Perini
Direktor AFI

Projektkoordination:
Werner Pramstrahler
Forschungsmitarbeiter AFI

Autorin (Ausgabe 2/2015):
Marlene Pernstich
Projektmitarbeiterin AFI

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Nachdruck, Verwendung von Tabellen und Grafiken, fotomechanische Wiedergabe - auch auszugsweise - nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

AFI | Arbeitsförderungsinstitut
Landhaus 12
Kanonikus-Michael-Gamper-Straße, 1
I - 39100 Bozen
T. +39 0471 418 830
office@afi-ipl.org
www.afi-ipl.org



EINFÜHRUNG	4
Die Funktionen der Arbeit	4
Der Sozialstaat Italien	6
Die Arbeit als Grundlage für Arbeitsrecht	7
WICHTIGE BEGRIFFE DES ARBEITSRECHTS	8
Arbeitsverhältnis	8
Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Sozialverbände	9
Selbstständige Arbeit – abhängige Arbeit	10
Kollektivverträge	12
Exkurs: Handlungsfähigkeit in Bezug auf Arbeitsrecht, Arbeitsverträge	14
RECHTSQUELLEN	16
Soziale und wirtschaftliche Grundrechte in der italienischen Verfassung	16
Aufgaben und Befugnisse des Landes Südtirol	17
DAS ARBEITSVERHÄLTNISS UND DAS VORSORGESYSTEM	18
Form der Arbeitsverträge	18
Arbeit zwischen Regulierung und De-Regulierung	18
Aufgaben des Arbeitnehmers	20
Aufgaben des Arbeitgebers	21
Entlohnung	21
Arbeitszeit	24
Recht auf Urlaub	26
Schutz der Mutterschaft und Vaterschaft	27
Gewerkschaftsrechte	28
Auflösung des Arbeitsverhältnisses: Kündigung und Entlassung	29
Rentenversicherung und Zusatzvorsorge	32
Arbeitslosenversicherung und Lohnausgleichskasse	33
Die Arbeitsunfallversicherung	34
Krankheit und Krankenversicherung	34
QUELLENVERZEICHNIS UND WEITERFÜHRENDE LITERATUR ZUM THEMA ARBEIT	36

Liebe Schülerinnen und Schüler, Liebe Arbeitssuchende und Interessierte,

ist der Einstieg in das Berufsleben erst einmal geschafft, erwartet uns – das Arbeitsrecht. Also jener Teilbereich des italienischen Rechtssystems, der wahrscheinlich den detailliertesten Regeln und den meisten Veränderungen unterliegt. Eine Welt, in der sämtliche Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse, befristet oder unbefristet, Sommerjobs oder Praktika geregelt werden. Sich in dieser Rechtsphäre zurecht zu finden, ist nicht so einfach, und die Menge an Normen sorgt oftmals für Verwirrung. Deshalb werden in diesem Handbuch die wichtigsten Informationen zum Thema Arbeitsrecht zusammengetragen. Es behandelt die wichtigsten Begriffe und gibt einen Überblick über das System der Rechtsquellen und das Arbeitsverhältnis, über das Vorsorgesystem und die zentralen Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Des Weiteren finden sich Links für Vertiefungen und Beispiele veranschaulichen die Inhalte.

Einen guten Einstieg in das Arbeitsleben wünscht das Team

Jugend & Arbeitswelt des AFI | Arbeitsförderungsinstituts

Hinweise für die Verwendung dieser *Guideline*

Diese *Guideline* bietet Grundinformationen über das Arbeitsrecht und die wichtigsten arbeits- und sozialrechtlichen sowie kollektivvertraglichen Regelungen. Gerade das Arbeitsrecht ändert sich ständig, zudem sieht es in manchen Fällen spezielle Regelungen vor. Aus diesen Gründen können die Inhalte dieser Broschüre nicht als umfassendes Nachschlagewerk gelten, sondern es werden nur grundlegende und ausgewählte Inhalte wieder gegeben.

Die Inhalte sind auf dem Stand von Oktober 2015.

Die Arbeitswelt ist im Wandel und somit auch das Arbeitsrecht. Äußere Einflussfaktoren auf die Arbeits- und Wirtschaftswelt wie die Globalisierung, der demografische Wandel oder neue Arbeitsmethoden bewirken einen Umbruch. Der Arbeitsmarkt fordert durch diese Veränderungen innovativere Regelungen.

In diesem Handbuch sind die wichtigsten Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zu finden. Ebenso wird eine Übersicht über die Rechtsquellen aufgearbeitet, um sich im umfassenden und sehr komplexen System des Arbeitsrechtes leichter zurechtfinden zu können. Bevor aber der rechtliche Inhalt besprochen wird, soll die Dimension Arbeit verständlich gemacht werden. Warum arbeiten wir? Was bedeutet Arbeit für unser Leben? Welche Bedeutung hat der Staat in der Arbeitswelt? Diese Fragen werden in diesem einführenden Kapitel beantwortet. Anschließend folgt ein Abschnitt mit den wichtigsten Begriffsbestimmungen. Was ist ein Arbeitsverhältnis? Wer sind die verschiedenen Vertragsparteien? Was sind Kollektivverträge? Was bedeutet Handlungsfähigkeit? Darauf aufbauend folgen Abschnitte für die Rechtsquellen, das Arbeitsverhältnis und Vorsorgesystem.

Die Funktionen der Arbeit

Im Zuge der Industrialisierung nahm die bezahlte

Erwerbstätigkeit massenhaft zu. Wir leben in einem Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, in dem menschliche Arbeit durch das Zusammenwirken der Produktionsfaktoren nützliche Güter und Dienstleistungen herstellt. Eine Form der Vergütung hierfür ist der Lohn, der für abhängig Erwerbstätige den Lebensunterhalt sichert und ihnen den Zugang zu den hierfür notwendigen Gütern ermöglicht. Arbeit ist allerdings weit mehr.

Die Rolle der Arbeit

Abhängige Erwerbsarbeit hat in unserer Gesellschaft drei Dimensionen:

- **Materielle Daseinsfürsorge**

Abhängige Erwerbsarbeit wird durch Entlohnung vergütet und bildet eine Grundlage für die soziale Absicherung in der Nacherwerbsphase des Leben (Rente). Dies wird auch als „naturale Dimension“ von Arbeit bezeichnet.

- **Soziale Teilhabe**

Die Stellung im Erwerbsleben innerhalb einer arbeitsteiligen Gesellschaft bestimmt sehr stark die Lebensqualität und -chancen mit. Dies gilt sowohl für Individuen als auch für soziale Gruppen. So gehören zum Beispiel unfreiwillige Arbeitslose zu den gesundheitlich am stärksten gefährdeten Gruppen, so wirkt sich die berufli-





/ Soziale Teilhabe

che Stellung der Eltern wesentlich auf Bildungschancen der Kinder aus.

■ **Persönliche Dimension**

Arbeitsbedingungen wie der Arbeitsvertrag, die Art der Tätigkeit oder die sozialen Beziehungen

am Arbeitsplatz tragen sehr wesentlich zur Persönlichkeitsentwicklung bei. Die Fähigkeiten und Fertigkeiten von Personen, deren Selbstbewusstsein, deren sozialen Kompetenzen und viele weitere Faktoren werden sehr stark von den Arbeitsverhältnissen und der Art der Tätigkeit geprägt.

Aufbauend auf diesen Dimensionen lassen sich die Funktionen der Arbeit folgendermaßen umreißen:

Erwerbsarbeit ist **notwendig**, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Mit dem Eingehen eines Arbeitsverhältnisses entsteht die Pflicht, bestimmte Tätigkeiten auszuführen. Die Arbeit entscheidet über Einkommen, Vermögen und Lebenschancen.

- Arbeit strukturiert die Zeit: sowohl den Tages-, Wochen-, Jahres- und Lebensablauf. Die Zeit für die anderen Lebensbereiche hängt entscheidend von der Arbeitszeit ab.
- Die Arbeitswelt ist ein **soziales Kontaktfeld**, in dem soziale Beziehungen geknüpft und kooperative Fähigkeiten entwickelt werden.
- Arbeit bedeutet **Aktivität und Kompetenz zum Handeln**. Die Ausübung einer Tätigkeit ist die Voraussetzung für die Entwicklung von Qualifikationen.
- In diesem Sinne prägt die Arbeit die **Persönlichkeit** entscheidend mit.



/ Persönliche Dimension

Arbeitswelt und Arbeitsrecht sind ein Ausdruck der gesellschaftlichen Verhältnisse und deshalb ein Bereich, der ständig in Bewegung ist. Die unterschiedlichen Akteure haben unterschiedliche Interessen. Die mit der Arbeit verbundene Wertschöpfung und Vermögensbildung gehören zu den wichtigsten Finanzierungsgrundlagen und prägen somit entscheidend den Handlungsspielraum von Staaten. Wie Arbeit vergütet wird und organisiert ist – zum Beispiel zwischen Männern und Frauen, Beschäftigten aus dem Inland und aus dem Ausland, Hochqualifizierten und gering Qualifizierten – bestimmt die Struktur einer Gesellschaft. Derzeit ist ein tief greifender Wandel im Gange, der als Wandel von der industriegesellschaftlich geprägten Arbeitswelt hin zur Dienstleistungsgesellschaft beschrieben werden kann. Dadurch ändert sich nicht nur die Art der Arbeit, auch die gesellschaftlichen Einstellungen und Lebensweisen sind davon betroffen.

Das einzig Beständige in der Arbeitswelt ist ihr ständiger Wandel.

„Arbeit ist mehr als Arbeit!“ Arbeit ist nicht nur Einkommen und Rentensicherheit, sie bedeutet auch Anerkennung und Erfolg, sie stärkt das Selbstwertgefühl ...

Arbeitslos wird jemand zum Beispiel dadurch, dass er aufgrund von Personalabbau oder einer Betriebs-

schließung eine Erwerbsarbeit in einem Betrieb verliert. Diese Tatsache wird vom Arbeitslosen selbst und von seinem sozialen Umfeld nicht als großes Problem angesehen, solange der Arbeitslose Ausichten auf eine neue Anstellung hat und sich auch darum bemüht. Wenn er ehrenamtliche Tätigkeiten oder vorübergehende Gelegenheitsarbeiten übernimmt, behält er auch sein Selbstwertgefühl und die soziale Anerkennung. Dauert aber der Zustand der Arbeitslosigkeit zu lange, so besteht die Gefahr, dass der Arbeitslose ein Gefühl der Perspektivlosigkeit entwickelt, das zu sozialen sowie psychischen und gesundheitlichen Problemen und zum Verlust der Selbstwirksamkeit führt.

Welfare: der Sozialstaat Italien

Art. 3, Abs. 3 Verfassung

Es ist Aufgabe der Republik, die Hindernisse wirtschaftlicher und sozialer Art zu beseitigen, die durch eine tatsächliche Einschränkung der Freiheit und Gleichheit der Staatsbürger der vollen Entfaltung der menschlichen Person und der wirksamen Teilnahme aller Arbeiter an der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Gestaltung des Landes im Wege stehen.

In diesem Artikel der Verfassung ist neben der Wirtschaftsförderung das Sozialstaatsprinzip verankert,

wonach der Staat jedem Bürger den Anspruch auf einen angemessenen Lebensstandard, auf aktive Beteiligung an der Gemeinschaft und auf ein menschenwürdiges Leben ermöglichen muss.

Die Zielsetzungen eines Sozialstaats sind in erster Linie die Bekämpfung der Armut, die Bereitstellung einer angemessenen Vorsorge, der soziale Ausgleich unter den verschiedenen Bevölkerungsschichten und die Sicherung des Einkommens im Alter, bei Invaliderität, Krankheit und Arbeitslosigkeit. Neben diesen vorrangigen Zielen hat ein Sozialstaat auch die Aufgabe, die Chancengleichheit und die Anhebung und Verbreitung des Wohlstandes zu gewährleisten sowie die gesetzlichen Voraussetzungen für die „wirksame Teilnahme“ der Erwerbstätigen am Wirtschaftsprozess zu schaffen.

Der Erreichung dieser Ziele dienen die verschiedenen Instrumente der Sozialpolitik, der Bildungspolitik, des Arbeitsrechts und der Wirtschaftspolitik, wie beispielsweise die Umverteilung von Reich auf Arm, Subventionierungen, soziale Dienstleistungen, u.v.m.

Die mit dem Sozialstaatsprinzip verbundenen Kosten waren in den letzten Jahren häufig Gegenstand von Diskussionen, insbesondere die diesbezügliche Rolle des Staates gegenüber der Eigenverantwortung der Einzelnen. Dass der Staat nicht nur Sozialleistungen erbringt, sondern auch wirtschafts-

politisch aktiv sein muss, hat die Weltwirtschaftskrise 2009 gezeigt, als dringende Maßnahmen zur Rettung des Finanz- und Bankensystems erforderlich wurden. Der Staat erfüllt aber auch eine ordnungspolitische Aufgabe, indem er den sozialen Ausgleich als Grundlage der gesellschaftlichen und politischen Stabilität gewährleistet.

Die Arbeit als Grundlage für Arbeitsrecht

Das Arbeits- und Sozialrecht umfasst alle Rechtsnormen, die das Arbeitsverhältnis regeln und neben den wirtschaftlichen Interessen die Freiheit und die Würde des Arbeitnehmers schützen.

Als eigenständiger Rechtszweig entstand das Arbeitsrecht im Zuge der industriellen Revolution. Die soziale Lage der Arbeitnehmenden machte deutlich, dass es Korrektive braucht, um das **Machtungleichgewicht** zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern zu verringern. Das „Arbeitsvermögen“ ist eine besondere „Ware“, da sie an Menschen gebunden ist. Aus diesem Grund genügt das Zivilrecht nicht zur Regelung der Arbeitsverhältnisse, da dieses auf der Annahme beruht, die Verhandlungspartner verfügten über eine formal und inhaltlich gleichwertige Machtposition.

/ Beispiele für Situationen, die das Arbeitsrecht regelt

Michaela S. ist 19 Jahre alt und arbeitet als technische Zeichnerin in einem Architekturbüro. Als sie an einem Montag von ihrem Arbeitsplatz zu Fuß nach Hause geht, wird sie auf einem Zebrastreifen von einem Motorrad angefahren.

Der 16-jährige **Thomas G.** hat nach längerem Suchen eine Lehre als Automechaniker abgeschlossen. Er hat eine Stelle in einer Autowerkstatt gefunden und muss nun einen Arbeitsvertrag abschließen.

Corinna M. ist 21 Jahre alt und studiert Betriebswirtschaftslehre in Mailand. Nach dem 2. Studienjahr absolviert sie ein sechsmonatiges Praktikum bei einem Wirtschaftsberater in Bozen.

Christiane P. ist 23 Jahre alt und hat eben ihr Studium der Rechte abgeschlossen. Sie bewirbt sich nun um eine Anstellung. Ihr wird ein „Projektvertrag“ angeboten.

Der 60-jährige **Wolfgang V.** hat seit seinem 17. Lebensjahr als Magazineur bei der Firma Reifen & Felgen gearbeitet. Da der Betrieb zum Jahresende geschlossen wird, wendet er sich an das INPS, um die Rente zu beantragen.

Arbeitsverhältnis



Bis 1942 glich das Arbeitsverhältnis eher dem Verständnis eines Mietverhältnisses. Arbeit war so definiert, dass der Arbeitgeber frei über den Arbeitnehmer verfügen konnte. Das italienische Zivilrecht von 1942 änderte dies und gab dem Arbeitsverhältnis eine Sonderstellung. Angesiedelt ist das Arbeitsverhältnis im Privatrecht. Somit gilt auch für die Arbeitsverträge die Autonomie der Vertragsparteien, innerhalb der gesetzlichen Regelungen alles vereinbaren zu können. Aber Achtung: das Arbeitsverhältnis ist jener Teil des Privatrechts, das am stärksten durch Rechtsnormen reguliert wurde und immer noch wird. Auch jene kleinen Lücken, die noch offen waren, haben die Kollektivverträge auf den unterschiedlichen Ebenen geschlossen, worauf noch an anderer Stelle eingegangen wird.

Eine Besonderheit des Arbeitsrechtes besteht darin, dass es nicht nur vom Gesetzgeber formuliert wird, sondern auch durch Kollektivverträge geschaffen wird. An den Kollektivvertragsverhandlungen beteiligt sind freiwillige Verbände: die Organisationen der Arbeitgeber und die Verbände der Arbeitnehmer. Hinzu kommen die Arbeitsverträge, die individuell zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer abgeschlossen werden. Auch sie stellen eine Rechtsquelle des Arbeitsverhältnisses dar.

Das Wikilabour.it definiert das Arbeitsverhältnis wie folgt:

Il rapporto di lavoro è un rapporto giuridico che ha origine nel contratto di lavoro. I soggetti che caratterizzano il rapporto di lavoro, e sui quali gravano in maniera diversa le obbligazioni, sono il datore di lavoro ed il lavoratore.

Das Arbeitsverhältnis ist demnach ein Rechtsverhältnis, das aus einem Arbeitsvertrag entsteht. Die Subjekte dieses Verhältnisses, denen Verpflichtungen daraus erwachsen, sind der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Ihre Verpflichtungen sind folgende:

- Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitsleistung zu erbringen. Diese Arbeitsleistung ist persönlich zu entrichten und darf, von wenigen Ausnahmen abgesehen, nicht durch eine andere Person erfüllt werden.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine angemessene Entlohnung zu entrichten.

Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Sozialverbände



Die Definition des **Arbeitgebers** aus dem Wikilabour.it lautet wie folgt:

Si intende generalmente con il termine datore di lavoro colui che utilizza la forza lavoro di personale dipendente, dietro pagamento di corrispettivo. Datore di lavoro è quindi colui che organizza il lavoro del dipendente ed è creditore della prestazione di lavoro.

Arbeitgeber ist, wer abhängig Beschäftigte gegen eine Vergütung anstellt. Der Arbeitgeber organisiert und stellt die Arbeit zur Verfügung und ist der Gläubiger der Arbeitsleistung. Der Arbeitgeber ist befugt Weisungen zu geben und kommt für die Entlohnung auf. Arbeitgeber können Inhaber eines Unternehmens, Geschäftsführer oder Leiter einer Betriebseinheit sein, und müssen über eine finanzielle Autonomie verfügen, um für die Entlohnung aufkommen zu können.

Für den **Arbeitnehmer** gibt es verschiedene Ausdrücke in der italienischen Sprache: *prestatore di lavoro (subordinato)*, *dipendente*, *lavoratore subordinato* oder *lavoratore*.

Artikel 2094 des Zivilkodexes lautet: "Arbeitnehmer ist, wer sich verpflichtet, gegen Entlohnung im Unternehmen durch eigene geistige oder manuelle Arbeitsleistung in Abhängigkeit vom Unternehmer und unter dessen Leitung mitzuarbeiten."

Der Arbeitnehmer führt die Arbeit aus, die ihm der Arbeitgeber überantwortet. Charakterisierende Elemente der abhängigen Arbeit sind nicht die Art der Arbeit, denn der Verfassungsgerichtshof hat festgestellt, dass jegliche Art der Arbeit in einem abhängigen Arbeits-

verhältnis oder als Selbstständiger verrichtet werden kann. Ausschlaggebend sind vielmehr die Anleitung/ Weisungsbefugnis des Arbeitgebers und die Abhängigkeit, die Arbeitsleistung in einem fremden Arbeitskontext, also jenem des Arbeitgebers zu erbringen.

Die Verbände

Die **Arbeitgeberverbände** sind Zusammenschlüsse von Arbeitgebern. Sie vertreten die Interessen der Arbeitgeberseite. In Italien gibt es zahlreiche Verbände, meist sind es mindestens zwei pro Sektor: So vertreten beispielsweise sowohl die „*Confartigianato*“ als auch die „*Confederazione nazionale dell'artigianato CNA*“ die Klein- und Mittelbetriebe aus dem produzierenden Gewerbe (Handwerk).

Auch die Liste der italienischen **Arbeitnehmerverbände** (Gewerkschaften) ist lang. In Südtirol gibt es neben den gesamtstaatlich tätigen Gewerkschaften CGIL (CGIL-AGB), CISL (SGBCISL) und UIL (UIL-SGK) den 1964 gegründeten ASGB, der 1978 mit einer Durchführungsbestimmung zum Autonomiestatut und durch einen Beschluss des Landtages den drei gesamtstaatlichen Gewerkschaftsbünden gleichgestellt wurde. Daneben gibt es noch branchen- und berufstypische Gewerkschaften (z. B. die FABI für den Bankenbereich, Nursing up für das Krankenpflegepersonal).

Was bedeuten diese Abkürzungen?

- **ASGB:** Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund
- **CGIL:** Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori; AGB: Allgemeiner Gewerkschaftsbund
- **CISL:** Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; SGB: Südtiroler Gewerkschaftsbund
- **UIL:** Unione Italiana Lavoratori; SGK: Südtiroler Gewerkschaftskammer

Neben den Gewerkschaften gibt es noch andere Sozialverbände, die Arbeitnehmer und Pensionierte in Sachen Arbeitsrecht, Fürsorge, Renten usw. unterstützen, wie z.B. den Katholischen Verband der Werktätigen (KVW).

Selbstständige Arbeit – abhängige Arbeit

Es gibt viele Arten, ein Arbeitsverhältnis zu kategorisieren. Eine davon ist die Unterscheidung von selbstständiger Arbeit und abhängiger Arbeit. Jegliche Tätigkeit kann Gegenstand eines Vertrages von abhängiger Arbeit sein oder eines Vertrages von selbstständiger Arbeit sein.

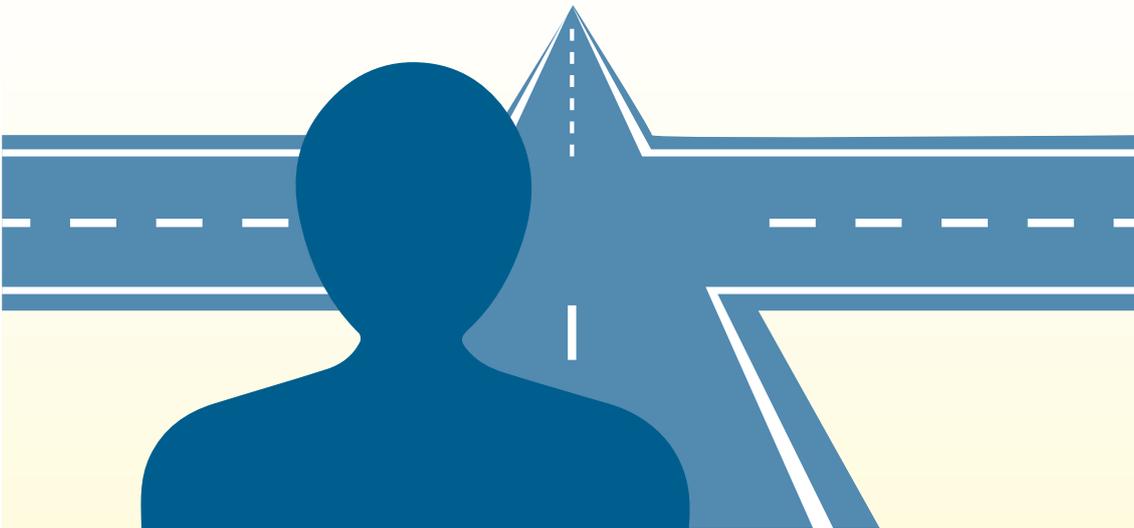
/ Beispiele

Der Maurer **Alfred**, kann im Unternehmen Hochbau XY als Arbeiter angestellt sein. Oder er kann selbständiger Handwerker sein, und von Auftrag zu Auftrag seine Leistung erbringen.

Juristin Klaudia kann entweder als Festangestellte bei einer Bank in der Rechtsabteilung arbeiten oder als freiberufliche Rechtsanwältin die Klienten von Fall zu Fall unterstützen.

Ingenieurin **Sandra** und Geometer Franz können in einem Unternehmen beschäftigt sein, oder unabhängig und kontinuierlich mit einem Unternehmen zu Beratungszwecken zusammenarbeiten. Im letzteren Fall haben die beiden ein eigenes Studio und arbeiten mit eigener Hardware, haben mehrere Klienten und vereinbaren mit den Klienten von Mal zu Mal die Rahmenbedingungen der Beratung.

Die Trennung von selbstständiger und abhängiger Arbeit: Freischaffende oder Freiberufler arbeiten selbstständig. Ihnen werden Aufträge anvertraut und Dienstleistungen in Auftrag gegeben. Wie die Arbeit innerhalb der vertraglichen Vereinbarungen ausgeführt wird und welches ihres Erachtens der beste Weg dazu ist, entscheiden sie selbst. Selbstständige sind nicht weisungsgebunden und tragen das unternehmerische Risiko. Ein Arbeitnehmer ist weisungsgebunden, er erhält die Arbeit vom Arbeitgeber und übt die Arbeit zumeist im Arbeitsumfeld aus, das vom Arbeitgeber vorgegeben wird.



/ Beispielsweise

gibt ein Klient den Auftrag zur Planung des Eigenheims an eine Architektin in Auftrag. In diesem Fall hat er keinen Anspruch, während der Planung in die Arbeiten einzugreifen. Anders verhält sich dies, wenn die Architektin Angestellte in einem Studio ist. Da kann ein Vorgesetzter sehr wohl in den Arbeitsablauf eingreifen, weil die Architektin daran durch den Arbeitsvertrag gebunden ist. Eine hohe Autonomie während der Planung wird sie dennoch haben, weil die Planung eines Eigenheims eine konzeptuelle Arbeit ist, doch kann der Vorgesetzte sie auf ein anderes Projekt ansetzen, die Dringlichkeit verschieben und Anweisungen geben.

Die **wichtigsten Kennzeichen** der abhängigen Arbeit sind:

- Erbringung der Arbeitsleistung unter Anleitung, Kontrolle und eventueller Maßregelung von Seiten des Arbeitgebers,
- Eingliederung des Arbeitnehmers in die Betriebseinheit,
- Zurverfügungstellung der notwendigen Instrumente für die Ausübung der Arbeit,
- Regelmäßige Entlohnung für die erbrachte Leistung,
- Erhalt der Entlohnung unabhängig vom unternehmerischen Risiko,
- Verpflichtung der Meldung der Abwesenheit,
- Einhaltung der Arbeitszeiten,
- Notwendigkeit der Vereinbarung des Urlaubs mit dem Arbeitgeber.
- ...

Übersicht Merkmale und Pflichten selbstständiger - abhängiger Arbeit

Arbeitsverhältnis	Werkvertrag (Selbstständige)	Arbeitsvertrag (abhängige Arbeitnehmer)
Merkmale	Dienstleistung/Herstellung eines Werks gegen Entgelt	Arbeitsleistung in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit
Pflichten	Fachgemäße Ausführung	Arbeitsleistung, Sorgfaltspflicht, Gehorsamspflicht, Treuepflicht (Konkurrenzverbot, und Schweigepflicht)

© IPL 2012

Die Unterscheidung abhängiger Arbeit von selbstständiger Arbeit ist aber nicht immer so einfach. Es gibt sehr viele Situationen, in denen nicht so einfach feststellbar ist, ob ein Beschäftigter weisungsgebunden ist oder nicht. Mit der Flexibilisierung der abhängigen Beschäftigungsverhältnisse (seit Ende der 90er) entstanden viele Zwischenformen von abhängiger und selbstständiger Arbeit. Beispielsweise die koordinierte und kontinuierliche Zusammenarbeit (collaborazione coordinata e continuativa auch unter co.co.co. bekannt) oder die Projektarbeit (lavoratore „a progetto“ auch co.co.

pro. genannt). Diese Formen der Zusammenarbeit binden Arbeitnehmer voll in das Unternehmen ein, es steht aber nicht die Mitarbeit im Vordergrund, sondern die erbrachte Leistung. Ebenso verzichtet der Beschäftigte bei diesen Formen der Zusammenarbeit auf viele rechtliche Sicherheiten und andere Vorzüge, wie, entlohnten Urlaub, bezahlte Überstunden oder Absicherung bei Arbeitsausfall infolge von Krankheit.

Mehr dazu im Kapitel Arbeit zwischen Regulierung und De-Regulierung.

Kollektivverträge

Arbeitsverträge werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ausgehandelt und unterschrieben. Den Rahmen dafür bilden die verschiedenen Rechtsquellen (siehe Kapitel 3) und die Kollektivverträge. Ein Arbeitsvertrag regelt genau, wie sich die Arbeit und die Gegenleistung dafür gestalten. Hat ein Betrieb sehr viele Mitarbeiter können sich diese Vertragsverhandlungen als sehr kostspielig für den Betrieb erweisen. Der Arbeitnehmer könnte auch seine Schwierigkeiten bei den Vertragsverhandlungen haben, da die Konditionen zumeist der Arbeitgeber diktieren wird. Aus diesen Gründen werden Kollektivverträge abgeschlossen. Der Kollektivvertrag ist demnach ein Vertrag, der das Vertragsverhältnis für ein Kollektiv von Arbeitnehmern regelt. Beispielsweise für alle Arbeitnehmer des Bausektors der Provinz Südtirol. Vertragsparteien können sein: die Arbeitgeberverbände (einer oder mehrere) und die Gewerkschaften (eine oder mehrere) oder ein Unternehmen und ein Kollektiv von Arbeitnehmern oder eine oder mehrere Gewerkschaften.

Kollektivverträge regeln also im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen die Arbeits- und Lohnbedingungen für die Arbeitnehmer der verschiedenen Sektoren der Wirtschaft. Sie stellen

übereinstimmende Willenserklärungen auf Zeit der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter dar, die als gleichberechtigte Vertragspartner die Kollektivvertragsverhandlungen führen. Diese Abkommen können auf nationaler Ebene, auf regionaler Ebene, auf Landesebene oder als Betriebsabkommen abgeschlossen werden. Sie regeln jene Bereiche, die durch gesetzliche Normen nicht gedeckt sind, oder enthalten zusätzliche Vereinbarungen und Rechte für Arbeitnehmer. Geregelt werden in solchen Abkommen meistens: Arbeitsverhältnis, Einstufung des Arbeitnehmers, Arbeitszeiten, Regelungen in Fällen von Krankheit und Unfall, Vergütung, Disziplinarmaßnahmen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Enthalten sein können auch Vereinbarungen bezüglich Vorsorge, Kindergärten und Kindertagesstätten und Fort- und Weiterbildung.

Kollektivverträge haben nicht nur diese normative Funktion, sondern sie haben auch eine wichtige soziale Schutzfunktion: durch die Regelung von Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Arbeitsleistung, Entlohnung oder Urlaub, aber auch als verbindliches Regelwerk, das Arbeitnehmer davor schützt, sich gegenseitig Konkurrenz zu machen. Durch die Kollektiv-

verträge werden zudem die (wirtschaftlichen) Konkurrenzbedingungen zwischen den Betrieben durch einheitliche Arbeits- und Lohnbedingungen im Bereich größerer Wirtschaftsgruppen vermieden.

Das italienische Kollektivvertragssystem

Vertragsform	Vertragsparteien	Inhalte der Normen	Anwendungsbereich	
			Subjektiv	Territorial
Interkonföderale Abkommen (kooperative Abkommen)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dachverbände der ArbeitgeberInnen ▪ Dachverbände der ArbeitnehmerInnen ▪ In besonderen Fällen sind trilaterale Abkommen mit dem Staat möglich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlegende Vereinbarungen, etwa Sozialpakete oder Vertragsbeziehungen zwischen den Organisationen und Akteuren 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wirtschaftssektor (z.B. öffentlich – privat) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesamtstaatlich oder dezentral
Gesamtstaatlicher Kollektivvertrag	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesamtstaatliche Verbände der ArbeitgeberInnen (Kategorie) ▪ Gesamtstaatliche Verbände der ArbeitnehmerInnen (Kategorie) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsbedingungen (auch ökonomischer Natur) ▪ Beziehungen zwischen den Vertragsparteien 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kategorien / sektoren (z.B. Metallindustrie, Metallhandwerk) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesamtstaatlicher Geltungsbereich
Dezentrale kooperative Abkommen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Territoriale zuständige Dachverbände der ArbeitgeberInnen ▪ Territoriale Verbände der ArbeitnehmerInnen ▪ In besonderen Fällen auch Lokalkörperschaften 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlegende Vereinbarungen in einem bestimmten Territorium, z.B. Förderungen, Weiterbildung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Territorium und / oder Wirtschaftsbranche im Territorium 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Territorialer Geltungsbereich
Dezentrale Kollektivverträge (Zusatzverträge)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Territorial zuständige Verbände der ArbeitgeberInnen (Kategorie) ▪ Territorial zuständige Verbände der ArbeitnehmerInnen (Kategorie) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verteilung der Produktivitätsgewinne, Ertragsstärke ▪ Arbeitsbedingungen ▪ Berücksichtigung lokaler Inflationsraten möglich ▪ Beziehungen zwischen den Vertragsparteien 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kategorie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Territorialer Geltungsbereich
Betriebsabkommen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber, Management ▪ Territorial zuständiger Arbeitgeberverband ▪ EGV/RSU, unter bestimmten Umständen auch die BGV/RSA ▪ Territoriale Gewerkschaft 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verteilung der betrieblichen Produktivitätsgewinne ▪ Konkrete Einsatzbedingungen der Arbeitskräfte ▪ Konkretisierung der Mitwirkungsrechte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beschäftigte des Betriebes, des Konzerns 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zweigstellen des Betriebes; das Abkommen legt den Gültigkeitsbereich fest

© AFI 2014

Weitere Vertiefungen zum komplexen italienischen Kollektivvertragssystem in deutscher Sprache finden sich unter: www.afi-ipl.org

Exkurs: Handlungsfähigkeit in Bezug auf Arbeitsrecht, Arbeitsverträge

Ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber entsteht auf Basis eines Arbeitsvertrags. Um einen Arbeitsvertrag eingehen zu können, müssen beide Vertragsparteien handlungsfähig sein. Jugendliche erhalten in Italien mit dem 18. Geburtstag die volle Handlungsfähigkeit. Erst mit dem Erreichen dieser sogenannten Volljährigkeit können sie rechtswirksame Verträge abschließen. Eine Ausnahme davon bildet das Eingehen von Arbeitsverhältnissen. Ab 16 Jahren – bis dahin sind Kinder und Jugendliche schulpflichtig, bis 18 Jahre sind sie ausbildungspflichtig – können Jugendliche mit dem Einverständnis der Erziehungsberechtigten rechtswirksame Arbeitsverträge abschließen. Eine Ausnahme bilden Lehrlinge, die bereits mit 15 ein Arbeitsverhältnis eingehen können. Alle Vereinbarungen, die Jugendliche in Bezug auf ihre Arbeitsverhältnisse treffen, sind gültig und sollten deshalb vorher genau überprüft werden.

Das Arbeitsleben wird von einer Vielzahl von Rechtsquellen geregelt. Die folgende Aufzählung ordnet diese hierarchisch an. Für Rechtsquellen allgemein gilt, dass die untergeordnete nicht von der übergeordneten abweichen darf – es sei denn, dies ist ausdrücklich erlaubt.

- Verfassung, Verfassungsgesetze und das Autonomiestatut (alle drei müssen den internationalen Verträgen und den EU-Rechtsquellen entsprechen)
- Ordentliche Gesetze und gesetzesvertretende Dekrete (die von der Regierung auf Basis eines Rahmengesetzes vom Parlament erlassen wurden), Notverordnungen der Regierung, die in ein Gesetz umgewandelt wurden, und Gesetze, die von der Provinz im Rahmen ihrer Zuständigkeiten erlassen wurden.
- Verordnungen
- Sitten und Gebräuche

Das Arbeitsrecht hat eine besondere Stellung im Rechtssystem Italiens. Da es neben all den genannten Rechtsquellen zusätzlich noch von kollektivvertraglichen Abkommen (auf staatlicher, regionaler und landes- Ebene) und von privatrechtlichen Verträgen (Arbeitsverträge zwischen den Vertragsparteien) geregelt wird. Die beiden letzteren stellen aber nicht allgemeine Regeln für alle Sparten und Sektoren auf, sondern regulieren gezielte Bereiche von Berufssparten beziehungsweise setzen die Bedingungen für ein Arbeitsverhältnis fest.

Die Rechtsquellen für das Arbeitsrecht sind also folgende:

- die internationalen Verträge und die EU-Rechtsquellen
- die Verfassung, die Verfassungsgesetze, das Autonomiestatut
- die Staatsgesetze (z. B. Arbeiterstatut, Kündigungsschutzregelungen, Bestimmungen zur Gleichbehandlung der Geschlechter, Arbeitssicherheitsbestimmungen, Jugendschutzgesetz) und die Landesgesetze (zum Beispiel im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsschutzes und der Arbeitsmarktverwaltung) die Bestimmungen des Zivilgesetzbuches (V. Buch)
- die nationalen Kollektivverträge
- die betrieblichen und territorialen Zusatzkollektivverträge
- die Verordnungen
- der individuelle Arbeitsvertrag
- die Gebräuche

Prinzip der günstigeren Bedingungen: Generell gilt, dass man von der übergeordneten Rechtsquelle keine abweichenden Regelungen treffen darf, es sei denn, dies ist ausdrücklich vorgesehen. Eine dieser Ausnahmen bildet das Prinzip der günstigeren Bedingung. Demnach können Regelungen Gültigkeit besitzen, die im Arbeitsvertrag oder in Kollektivverträgen nicht den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen, doch günstiger für den Arbeitnehmer sind.

/ Beispiele für Normen in den verschiedenen Rechtsquellen

Verfassung, Art. 1: „Italien ist eine demokratische, auf die Arbeit gegründete Republik.“

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, Art. 45: „(1) Innerhalb der Union ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet.“

Landesgesetz vom 27. Oktober 1988, Nr. 41 - Umgestaltung der Dienststellen für Umwelt- und Arbeitsschutz 1: „Die vom Dekret des Präsidenten der Republik vom 28. März 1975, Nr. 474, in geltender Fassung, zugewiesenen Zuständigkeiten im Bereich der Arbeitssicherheit und der Sicherheit der Maschinen oder Anlagen werden in Südtirol nach den Bestimmungen dieses Gesetzes und der entsprechenden Durchführungsverordnung ausgeübt.“

Ein mittelalterlicher Brauch im Bausektor: Wenn der Rohbau eines Gebäudes fertiggestellt und der Dachstuhl errichtet ist, findet auf der Baustelle das Firstfest statt. Alle Arbeiter nehmen mit dem Bauherrn und dem Architekten an dem Umtrunk teil. Dieser Brauch ist mit dem Erntedankfest vergleichbar und geht auf mittelalterliche Formen der Abgeltung der Arbeitsleistung zurück, die als rechtsverbindliche Handlungen betrachtet wurden.

Soziale und wirtschaftliche Grundrechte in der italienischen Verfassung

Die Verfassung ist die primäre Rechtsquelle und anerkennt folgende Grundrechte für die Bürger, die nicht verletzt werden dürfen.

	Recht auf Arbeit
	Gewerkschaftliche Freiheiten
	Schutzwürdigkeit der Arbeit
	Recht auf Streik
	Recht auf lebenssichernden Lohn
	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
	Geregelte Arbeitszeit und Urlaub
	Gesichertes Einkommen auch bei Krankheit, Unfall und im Alter, Recht auf Aus- und Weiterbildung
	Gemeinwohlorientierung der unternehmerischen Freiheit
	Chancengleichheit und Recht auf gleiches Einkommen
	Jugendschutz

In der Verfassung wird die Arbeit als Grundlage der Gesellschaft und der Demokratie bezeichnet. Alle Bürgerinnen und Bürger haben das Recht auf Arbeit und zugleich die Pflicht, nach den eigenen Möglichkeiten und Neigungen zum Fortschritt der Gesellschaft beizutragen. Dieser Grundsatz unterstreicht, dass in unserem demokratischen Staat der Beitrag im Vordergrund steht, den jeder Einzelne durch die eigene Arbeit zum Wohlstand der Allgemeinheit leistet. Das Recht auf Arbeit ist zum einen ein wirtschafts- und sozialpolitisches Ziel des Staates, das durch eine gute Beschäftigungspolitik

und die soziale Absicherung gesichert wird. Zum anderen gibt dieser Grundsatz vor, dass die Arbeit – sowohl als selbstständige als auch als abhängige Erwerbsarbeit – als Grundlage des zivilen gesellschaftlichen Lebens besonderen Schutz verdient. Verfassungsrechtlich verankert sind der Schutz jeglicher Form und Art von Arbeit und die Aufgabe des Staates, die berufliche Aus- und Weiterbildung durch entsprechende Maßnahmen zu fördern. Die wirkliche Umsetzung dieser Grundsätze erfolgte jedoch erst im Laufe mehrerer Jahrzehnte, indem die Arbeits- und Sozialgesetzgebung ausge-

baut und die verfassungsmäßig garantierten Rechte konkret ausgestaltet wurden. Mit Inkrafttreten des Arbeiterstatuts (Gesetz Nr. 300/1970) wurden Bestimmungen zum Schutz der Freiheit und Würde der Arbeitnehmer, der Koalitionsfreiheit und der gewerkschaftlichen Betätigung am Arbeitsplatz sowie zur Arbeitsvermittlung erlassen.

Über das Recht auf Arbeit im Allgemeinen hinaus werden in unserer Verfassung jene Grundsätze festgelegt, die durch Gesetze und Kollektivverträge detaillierter und bezogen auf den jeweiligen Aufgabenbereich auszugestaltet sind. Gemeint sind hier beispielsweise der Grundsatz des gerechten und ausreichenden Lohnes, der den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihrer Familie ein würdiges Leben ermöglichen soll, die gesetzlich geregelte maximale Tages- und Wochenarbeitszeit, das unverzichtbare Recht auf einen wöchentlichen Ruhetag und auf bezahlten Urlaub.

Um die Kinderarbeit und die Diskriminierung der Frau zu unterbinden, die insbesondere in der Zeit ab der industriellen Revolution sehr verbreitet waren, wurde in der Verfassung ein besonderer Schutz

dieser beiden Kategorien verankert. Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ wurde jedoch erst 20 Jahre nach Inkrafttreten der Verfassung durch ein entsprechendes Gesetz gesichert und der Grundsatz der Chancengleichheit wurde erst im Jahr 2003 durch eine Verfassungsreform festgelegt.

Weitere wichtige Verfassungsgrundsätze sind der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen Krankheit, Invalidität, unfreiwilliger Arbeitslosigkeit oder aus Altersgründen arbeitsunfähig sind, und das Recht, sich zu Gewerkschaften zusammenschließen, die Verhandlungs- und Aktionsrechte der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie das Recht auf Streik als Mittel des Arbeitskampfes und das Recht auf freie Meinungsäußerung.

Gemäß Verfassung dürfen alle Bürgerinnen und Bürger jene Wirtschaftstätigkeit ausüben, die am besten ihren Fähigkeiten entspricht und ihnen ein angemessenes Auskommen ermöglicht. Ihre Tätigkeit muss jedoch auf das Allgemeinwohl ausgerichtet sein und darf in keiner Weise die Sicherheit, die Freiheit und die Würde anderer Menschen einschränken.

Aufgaben und Befugnisse des Landes Südtirol

„Unser gemeinsames Ziel ist ein gut funktionierender Arbeitsmarkt in Südtirol mit gleichen Chancen für alle.“
(Leitbild der Abteilung Arbeit)

Im Sonderstatut für die Region Trentino-Südtirol (D.P.R. 31. August 1972 Nr. 670) sind die Befugnisse der beiden Provinzen im Bereich der Arbeit festgelegt. Die Autonome Provinz Bozen – Südtirol hat primäre (ausschließliche) Gesetzgebungsbefugnis in den Bereichen der Betreuung und Beratung der Arbeitnehmer, der Arbeitsvermittlung sowie der Berufsertüchtigung und Berufsausbildung (Art. 8 Abs. 23 und 29).

Durch die sekundäre (geteilte oder konkurrierende) Gesetzgebungsbefugnis kann die Provinz Bestimmungen in den Bereichen Lehrlingswesen, Arbeitsbücher, Kategorien und Berufsbezeichnungen der Arbeiter erlassen und eigene Kommissionen zur Kontrolle der Arbeitsvermittlung einrichten (Art. 9 Abs. 4, 5).

Im Rahmen der tertiären (komplementären oder ergänzenden) Gesetzgebungsbefugnis kann Südtirol Gesetzesbestimmungen zur Ergänzung der staatlichen Gesetze auf dem Gebiet der Arbeitsvermittlung und -zuweisung erlassen (Art. 10).

/ Beispiele

Interessant ist die von der EU beschlossene **Jugendgarantie** zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Die Provinz Bozen hat dazu mehrere Maßnahmen beschlossen und stellt Dienstleistungen zur Arbeitsvermittlung und Ausbildung zur Verfügung. www.provinz.bz.it/arbeit/jugendgarantie.asp

Das Arbeitsrecht ist ein Teil des italienischen Rechtssystems mit umfassenden Normen, die zum Teil für alle und, zum Teil nur für bestimmte Arbeitnehmer gelten. Letzteres gilt für Kollektivverträge einzelner Sektoren oder Landeszusatzabkommen,

die beispielsweise nur in bestimmten Branchen tätig sind und zum Teil auch verändert werden können. In diesem Kapitel werden die wichtigsten Regelungen behandelt, die alle Arbeitnehmenden betreffen.

Form der Arbeitsverträge

Der Arbeitsvertrag kann grundsätzlich *schriftlich* oder *mündlich* zustande kommen. Wird der Arbeitsvertrag mündlich abgeschlossen, so hat der Arbeitgeber die Pflicht, dem Arbeitnehmer den Arbeitsort und die Arbeitszeit, den Beginn und die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Einstufung und die Entlohnung sowie den angewandten Kollektivvertrag mitzuteilen. Befristete Arbeitsverträge müssen immer schriftlich vereinbart werden, da sie ansonsten als unbefristet gelten. Gleiches gilt für fast alle Sonderformen der Arbeitsverhältnisse, die nicht unbefristet sind oder verkürzte Arbeitszeiten vorsehen.



Auch Arbeitsverträge, die annulliert oder sogar für nichtig erklärt werden, sind für die gesamte Dauer der Arbeitsleistung gültig.

/ Beispiel

Markus hat sechs Monate als Fliesenleger bei der Firma Schwarz gearbeitet. Als er feststellt, dass er nicht angemeldet ist, teilt er dem Arbeitgeber mit, dass er nicht länger bereit ist, schwarz zu arbeiten. Er wird fristlos entlassen und sein Arbeitgeber weigert sich, ihm den letzten Monatslohn auszuzahlen. Daraufhin wendet sich Markus an eine Gewerkschaft und erstattet Anzeige gegen den Arbeitgeber. Die Firma Schwarz wird verurteilt und muss ihm neben dem noch ausstehenden Lohn alle zustehenden Lohnelemente (Anteil des 13. Monatsgehalts, nicht genossener Urlaub, Überstunden...) bezahlen und die Sozialversicherungsbeiträge für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses entrichten. Weiter könnte Markus sogar die Entlassung anfechten, da diese mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht gerechtfertigt ist.

Arbeit zwischen Regulierung und De-Regulierung

„Die arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen verdienen in Südtirol im Durchschnitt 17.169 € pro Jahr. 90 % von ihnen arbeiten für einen einzigen Auftraggeber. Die Hälfte der Projektmitarbeiter hat keine sonstige Rentenversicherung.“

© AFI 2012

Die Globalisierung und der vermehrte Einsatz von Kommunikationstechnologien haben alte Berufsbilder abgeschafft oder verändert und neue entstehen lassen. Das herkömmlich sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis, wie wir es kennen, wird zunehmend durch flexiblere Erwerbsformen ersetzt. All diese Veränderungen stellen den Staat und unser Sozialversicherungssystem vor neue

und komplexe Aufgaben und verlangen von den Erwerbstätigen, dass sie sich diesen Herausforderungen stellen.

Neben dem unbefristeten Vollzeitverhältnis, das alle gesetzlichen und kollektivvertraglichen Rechte des Arbeitnehmers gewährleistet, gibt es zahlreiche andere Vertragsarten.

Übersicht über die wichtigsten Arbeitsvertragsformen in Italien

Vertragsart	Merkmale
Unbefristeter Arbeitsvertrag	Der unbefristete Arbeitsvertrag wird in Italien per Gesetz als der reguläre Arbeitsvertrag bezeichnet. Das Arbeitsverhältnis hat keinen begrenzten Zeitraum und wird einseitig durch eine Kündigung vom Arbeitnehmer oder in sehr schwerwiegenden Fällen durch eine Entlassung von Seiten des Arbeitgebers aufgelöst.
Arbeit auf Abruf	Der Arbeitnehmer stellt sich für einen bestimmten oder unbestimmten Zeitraum dem Arbeitgeber zur Verfügung. Der Zeitpunkt des Einsatzes muss fristgerecht angekündigt werden. Näheres dazu unter: www.wikilabour.it/Lavoro%20intermittente.ashx
Arbeitsplatzteilung (job sharing)	Dieser Arbeitsvertrag wird zwischen einem Arbeitgeber und zwei Arbeitnehmern abgeschlossen, die sich denselben Arbeitsplatz teilen und sich solidarisch verpflichten die volle Arbeitsleistung zu erbringen. Näheres dazu unter: www.wikilabour.it/Lavoro%20ripartito.ashx
Befristeter Arbeitsvertrag ohne Begründung	Der Vertrag muss schriftlich abgeschlossen werden und wird nach Ablauf der Befristung ohne Kündigung aufgelöst. Die Höchstdauer beträgt bis zu 36 Monate. Ein befristeter Arbeitsvertrag kann innerhalb der 36 Monate maximal fünf Mal verlängert werden. Vor dem Juli 2014 (Jobs Act I) musste der befristete Arbeitsvertrag begründet sein und konnte nur einmal verlängert werden. Zwischen den befristeten Verträgen muss es Unterbrechungen geben. (GvD Nr. 81 von 2015) Näheres unter: www.wikilabour.it/Contratto%20a%20termine.ashx
Geringfügige Beschäftigung („Voucher“)	Solche Scheine können zur Vergütung von Gelegenheitsarbeiten genutzt werden. Näheres dazu unter: www.wikilabour.it/Voucher.ashx
Lehre zum Erwerb einer Qualifikation und eines Berufsbildungsdiploms (der bereits bekannte Lehrvertrag)	Sie betrifft Jugendliche im Alter zwischen 15 und 25 Jahren. Der Abschluss eines Lehrvertrags und der Besuch der Berufsschule führen zur Erfüllung der Bildungspflicht. Die Dauer des Lehrvertrags darf drei Jahre für die berufliche Qualifikation bzw. vier Jahre für das Berufsbildungsdiplom nicht überschreiten. Die Lehrberufe werden von den Regionen festgelegt (in unserem Fall von der Autonomen Provinz Bozen - Südtirol). Auf Kollektivvertragsebene wird festgelegt, welche Inhalte vermittelt werden und welche Einrichtungen damit betraut werden. (GvD Nr. 167 vom 14.10.11 und nachfolgende Änderungen)
Berufsspezialisierende Lehre	Zielgruppe sind Jugendliche im Alter zwischen 18 und 29 Jahren, welche die Bildungspflicht erfüllt haben. Die Dauer kann für Handwerksberufe höchstens fünf Jahre betragen. Für alle anderen Lehrberufe beträgt die Höchstdauer drei Jahre. Die Berufsbilder, die Inhalte und die befähigten Ausbildungseinrichtungen werden von den Kollektivverträgen festgelegt. Auch Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter können diesen Lehrvertrag abschließen, sofern dies von den Kollektivverträgen geregelt ist. (GvD Nr. 167 vom 14.10.11 und nachfolgende Änderungen)
Lehre zur höheren Bildung und Forschung	Private wie öffentliche Arbeitgeber können diese Art von Lehrvertrag mit Jugendlichen im Alter zwischen 18 und 29 Jahren für die folgenden Zielsetzungen abschließen: <ul style="list-style-type: none"> ■ Forschungstätigkeit ■ Oberschulabschluss ■ Universitätsabschluss ■ höhere technische Bildung ■ Praktikum für die Eintragung in eine Berufskammer ■ Berufserfahrung. (GvD Nr. 167 vom 14.10.11 und nachfolgende Änderungen)
Ausbildungs- und Orientierungspraktikum	Das Ausbildungs- und Orientierungspraktikum bietet Schülern (ab 15) und Universitätsstudenten die Möglichkeit, Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln. Es handelt sich dabei um kein Arbeitsverhältnis. Die Mindestdauer beträgt 2 Wochen, die Höchstdauer 3 Monate für Schüler und 6 Monate für Universitätsstudenten. In Zukunft sollen Praktika vergütungspflichtig werden. Derzeit ist auf freiwilliger Basis die Bezahlung eines Taschengeldes vorgesehen. Näheres dazu unter: http://www.wikilabour.it/Tirocinio%20formativo.ashx

Vertragsart	Merkmale
Projektarbeit (Nur mehr für den Öffentlichen Dienst möglich)	<p>Es handelt sich de jure um eine selbstständige Tätigkeit. Der Vertrag muss schriftlich abgeschlossen werden und muss folgendes enthalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsprojekt oder das Arbeitsprogramm, ▪ Arbeitsleistung, ▪ Entgelt einschließlich Zahlungsfristen und Zahlungsart, ▪ Regelung für den Spesenersatz, Koordinierung der Arbeitsleistung mit dem Auftraggeber und ▪ Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit des Projektmitarbeiters. <p>Näheres dazu unter: www.wikilabour.it/Contratto%20a%20progetto.ashx</p>
Teilzeitvertrag	<p>Es gibt mehrere Formen der Teilzeitarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ horizontale Teilzeit: wenn an jedem Arbeitstag der Woche die Arbeitszeit verkürzt wird, ▪ vertikale Teilzeit: z. B. 2,5 Tage wöchentlich, 10 Tage monatlich, 100 Tage jährlich ▪ gemischte Teilzeit: Kombination der horizontalen und vertikalen Teilzeitverträge. <p>Näheres dazu unter: http://www.wikilabour.it/Lavoro%20a%20tempo%20parziale.ashx</p>
Telearbeit	<p>Bei der Telearbeit werden hauptsächlich Büroarbeiten durch den Telearbeiter nicht in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers durchgeführt und telematisch dem Arbeitgeber weitergeleitet.</p> <p>Näheres dazu unter: www.wikilabour.it/Teelavoro.ashx</p>

© AFI 2015

Es gibt noch weitere Sonderformen der Zusammenarbeit mit Betrieben, etwa die kontinuierliche koordinierte Mitarbeit, auch bekannt als co.co.co (collaborazione coordinata e continuativa) oder eine Mitarbeit bei der Personen für die geleistete Tätigkeit Rechnungen ausstellen und über diese bezahlt werden. Diese sind keine Arbeitsverhältnisse im eigentlichen Sinn, und können in Fällen auch als Verschleierung von Arbeitsverhältnissen, sogenannte Scheinarbeitsverhältnisse, eingesetzt werden. Deshalb hat der Gesetzgeber diese Sonderformen der Zusammenarbeit eigenen Regeln unterworfen.

Aufgaben des Arbeitnehmers

Bei der **persönlichen Erbringung** der geschuldeten Arbeitsleistung muss sich der Arbeitnehmer an die **Sorgfaltspflicht** halten und dabei die Weisungen des Arbeitgebers befolgen. Im Gegensatz zum Selbstständigen, der seine Tätigkeit frei ausübt und nur für den Erfolg der Arbeit verantwortlich ist, unterliegt der Arbeitnehmer der **Gehorsamspflicht**. Er muss alle Weisungen des Arbeitgebers befolgen, die **Betriebsgeheimnisse wahren** und darf keine Tätigkeit ausüben, die in Konkurrenz (**Konkurrenzverbot**) zum eigenen Betrieb steht. Bei der Verletzung der Pflichten des Arbeitnehmers können Disziplinarstrafen verhängt werden, die dem Vergehen angemessen sein müssen, (beispielsweise Geldstrafen oder Suspendierung). Gravierende Verstöße gegen die Treuepflicht können auch eine Entlassung nach sich ziehen.

/ Beispiel

Ein Mechaniker, der als abhängiger Arbeitnehmer für eine Autowerkstatt arbeitet, repariert am Wochenende die PKW's von Freunden und Bekannten in der eigenen Garage. Der Arbeitgeber bekommt davon Kenntnis. Sollte der Arbeitgeber nachweisen können, dass der Arbeitnehmer ihm damit einen Schaden zugefügt hat, könnte dies einen schwerwiegenden Grund für eine Entlassung darstellen.

Aufgaben des Arbeitgebers

Die wichtigsten Pflichten des Arbeitgebers sind:

- Fürsorgepflicht (Schutz der Gesundheit und die Würde der Arbeitnehmer),
- Pflicht der Entrichtung des angemessenen Entgeltes (gemessen an der erbrachten Leistung),
- Zahlung der Sozialversicherung,
- Informationspflicht über die Arbeitsbedingungen und über die Gesamtsituation des Betriebes
- und weitere.

Entlohnung

Schwarzarbeit ist illegal und bedeutet Verzicht auf

- angemessene Entlohnung und Sozialversicherung
- Schutz der Rechte des Arbeitnehmers
- Abfertigung
- angemessene Rente
- Entlohnung bei Krankheit oder Arbeitsunfall
- Kündigungsschutz
- Arbeitslosenunterstützung bei Entlassung
- bezahlte Freistellungen für Bildung usw.
- Entlohnung im Urlaub
- Arbeitssicherheitsbestimmungen und Gesundheitsschutz
- Mutterschutz
- Fortbildungsmaßnahmen
- Mitbestimmung im Betrieb
- ...

Verfassung Art. 36.

Der Arbeiter hat Anspruch auf einen Lohn, der dem Umfang und der Qualität seiner Arbeit angemessen und jedenfalls ausreichend sein muss, ihm und der Familie ein freies und würdiges Leben zu gewährleisten.

Zu den wichtigsten Pflichten des Arbeitgebers zählt neben dem Schutz der Gesundheit und der Achtung der Würde des Arbeitnehmers die Leistung des kollektivvertraglich festgelegten Entgelts. Die Entlohnung muss der Qualität und dem Ausmaß der Arbeitsleistung entsprechen und dem Arbeitnehmer und seiner Familie ein freies und würdiges Leben ermöglichen. Somit ist die Entlohnung indirekt durch die Verfassung gewährleistet. Es gibt in Italien allerdings keinen ausdrücklichen gesetzlichen Bezug für einen Tarif- oder Mindestlohn. Die Entlohnungshöhe wird im Wesentlichen von den nationalen Kollektivverträgen, wo vorhanden von den Landes- und Betriebsabkommen und natürlich auch durch individuelle Vereinbarungen festgesetzt. In der Regel darf der kollektivvertragliche Mindestlohn nicht unterschritten werden.

Bei der Festlegung der Entlohnung sind insbesondere zwei weitere Prinzipien zu beachten:

Prinzip der Nicht-Diskriminierung: Die Entlohnungshöhe darf nicht diskriminierend sein. Für die gleiche Arbeit muss dieselbe Lohnhöhe vorgesehen sein. Alle Unterschiede müssen sachlich gerechtfertigt sein. Gemeint sind hierbei alle Personen und alle Personengruppen, wie Mann und Frau, Jugendliche usw. Dieses Prinzip sowie die Gleichbehandlung und den Mutterschaftsschutz garantiert die Verfassung in Art. 37.

Prinzip des Nicht-Verzichtes: Wechselt jemand innerhalb des Betriebes seine Aufgabe und bleibt dabei gleich eingestuft bzw. übt dabei eine gleichwertige Tätigkeit aus, steht ihm dieselbe Entlohnung zu wie vor dem Wechsel.

Die Entlohnung umfasst den laufenden Lohn, der aufgrund der tatsächlichen Arbeitsleistung berechnet wird, und weitere regelmäßige und außerordentliche Lohnelemente. Die Summe aller Lohnelemente stellt die Grundlage für die Berechnung der Sozialabgaben dar.

Die **Bruttoentlohnung** besteht aus mehreren Lohnelementen, die im Lohnstreifen angeführt werden müssen und nach Abzug der Sozialabgaben die Steuergrundlage, also das steuerpflichtige Einkommen, darstellen.

Übersicht über die verschiedenen Lohnelemente

Grundlohn (<i>paga base bzw. minimo contrattuale</i>)	Der Grundlohn wird in den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen unter Berücksichtigung der Einstufung festgelegt.
Kontingenzzulage (<i>indennità di contingenza</i>)	Es handelt sich hierbei um ein Lohnelement, das bis zum 31. Dezember 1991 die Funktion hatte, die Löhne an die Inflation anzupassen. Die bis dahin angereiften Beträge bleiben aufrecht und sind heute ein fixes Lohnelement. Heute wird der Inflationsausgleich im Wesentlichen über die gesamtstaatlichen Kollektivverträge festgelegt.
Drittes Lohnelement (<i>elemento distinto della retribuzione</i>)	Dieses wird seit 1. Jänner 1993 allen Beschäftigten der Privatwirtschaft ausbezahlt. Es beträgt in der Regel 10,33 €, die jährlich 13 Mal ausbezahlt werden.
Dienstalterszulage (<i>scatti di anzianità</i>)	Zulage, die in bestimmten Zeitabständen (2 bis 3 Jahre) anreift, wenn der Arbeitnehmer im selben Betrieb bleibt. Die Höhe und die Modalitäten werden kollektivvertraglich festgelegt.
Ergebnisprämien, leistungsorientierte Lohnbestandteile, "Produktivitätsprämien" (<i>premio di risultato</i>)	Hierbei handelt es sich um Lohnelemente, die nur dann ausbezahlt werden, wenn bestimmte Ergebnisse erzielt werden. Grundsätzlich können sich diese Kriterien auf die Menge, die Qualität oder auch den Wert der Produkte beziehen. Beispiele: Stückzahl und Qualität; Anwesenheit bei Telefonisten/Telefonistinnen; Fehlerfreiheit des Produktes oder der Dienstleistung; Zufriedenheit der Kundschaft in einem Hotel. Die Auszahlungshäufigkeit ist unterschiedlich. Im Detail werden diese Ergebnisprämien durch Betriebs- oder Landeszusatzabkommen geregelt. Die Ergebnisprämien werden geringer mit Sozialabgaben belastet. In manchen Fällen werden auf lokaler oder betrieblicher Ebene sog. „Produktionsprämien“ vereinbart, die allerdings nicht an das Erreichen bestimmter Zielsetzungen gebunden ist, sondern als „indirekter Anreiz“ dienen.
Überkollektivvertraglicher Mehrlohn / Übertarif (<i>superminimo</i>)	Er dient dazu, den Grundlohn anzuheben. Dieser Teil der Entlohnung wird für einzelne oder für alle Arbeitnehmer eines Betriebes vereinbart, kann aber auch vom Betrieb einseitig vergeben werden.
Mensa(ersatz)zulage und Essensgutscheine (<i>indennità di mensa</i>)	Diese Zulage ist in vielen Kollektivverträgen vorgesehen.
Verschiedene Zulagen	Dazu gehören Kassazulage, Schichtzulage, Gefahrenzulage, Unter-Tage-Zulage usw.
Außendienstzulage (<i>indennità di trasferta</i>)	Für Außendienste außerhalb der Gemeinde des Betriebssitzes können Außendienstpauschalen zuerkannt werden. Zusätzlich dazu können belegte Spesen, die der oder die Beschäftigte im Außendienst vorgestreckt hat, zum Teil oder zur Gänze rückvergütet werden.
Provisionen (<i>Provvigioni</i>)	Es ist gesetzlich erlaubt, den Arbeitnehmer in Teilen oder gänzlich mittels Provisionen zu entlohnen. Der Arbeitnehmer erhält einen monatlichen Fixbetrag, der durch Provisionen ergänzt wird. Klauseln im Arbeitsvertrag oder in den Betriebsabkommen regeln die Prozentanteile der Provision.

Akkord (<i>cottimo</i>)	Diese Entlohnungsform wird von den Kollektivverträgen geregelt und steht im direkten Zusammenhang mit der erbrachten Arbeitsleistung (Zeit- oder Stückakkord). Sie wird zunehmend von den Produktions- und Ergebnisprämien abgelöst.
Familiengeld (<i>assegno per il nucleo familiare</i>)	Das Familiengeld bildet eigentlich kein Lohnelement, denn es kann über den Lohnstreifen, aber auch auf anderen Wegen bezahlt werden. Das INPS/NISF gewährt aufgrund des Familieneinkommens und der Anzahl der Familienmitglieder ein Familiengeld. Wird es über den Lohnstreifen ausbezahlt, so kann es der Arbeitgeber mit den geschuldeten Beiträgen verrechnen.
Dreizehnter Monatslohn (<i>tredecimesima mensilità</i>)	Der 13. Monatslohn entspricht in der Regel einem Monatslohn (1/12 eines Jahreslohns je gearbeiteten Monat).
Vierzehnter Monatslohn (<i>quattordicesima mensilità</i>)	Einige Kollektivverträge oder Betriebsabkommen sehen neben dem 13. zusätzliche Monatslöhne vor.

© AFI 2015

Über den Lohnstreifen können auch Abzüge geltend gemacht werden. Beispielsweise wird eine Lohnpfändung über den Lohnstreifen abgerechnet. Auch Darlehensraten können dadurch regelmäßig bezahlt werden.



STICHWORT

“retribuzione” im italienischen Arbeitsrechtswiki:

www.wikilabour.it/AllPages.aspx?Cat=Retribuzione

Siehe auch das Handbuch „Die Rechte der ArbeitnehmerInnen“ unter

www.afi-ipl.org

Die Sozialabgaben werden zum Großteil vom Arbeitgeber und zu einem kleineren Teil vom Arbeitnehmer bezahlt. Für die Einzahlung der Sozialabgaben ist der Arbeitgeber verantwortlich, der die monatlichen Beträge jeweils bis zum 16. des darauffolgenden Monats dem INPS/NISF entrichten muss.

Die Einkommenssteuer (IRPEF) wird monatlich auf den Bruttolohn nach Abzug der Sozialabgaben berechnet und muss vom Arbeitgeber bis zum 16. des darauffolgenden Monats an die Steuerbehörde überwiesen werden. Am Jahresende wird der Steuerausgleich gemacht. Das gesamte Jahreseinkommen, die eingezahlten Sozialversicherungsbeiträge und Steuern werden in der Sammelbestätigung CUD (Certificazione Unica redditi di lavoro Dipendente) bescheinigt, die dem Arbeitnehmer bis spätestens Ende Februar ausgehändigt werden muss. Diese Sammelbestätigung enthält die wesentlichen Einkommens- und Versicherungsdaten und dient als Grundlage für eine eventuelle Steuererklärung (Mod. UNICO PF oder Mod. 730).

/ Beispiel

Ein Beispiel für einen Lohnstreifen befindet sich im Anhang.

Die **Abfertigung** (*Trattamento di Fine Rapporto – TFR*) ist ein weiteres Lohnelement, das jedem Arbeitnehmer zusteht und ungefähr eine Monatsentlohnung pro Jahr ausmacht. Die Abfertigung wird im Betrieb zurückbehalten, der sie jährlich aufwerten muss, und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. In bestimmten Fällen wie beim Kauf der Erstwohnung oder bei Arztspesen hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, einen Vorschuss von maximal 70 % der angereiften Abfertigung zu beantragen. Seit 2006 müssen die Beschäftigten innerhalb von sechs Monaten ab Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses entscheiden, ob sie die anreifende Abfertigung im Betrieb lassen und sich wie bisher zu einem späteren Zeitpunkt auszahlen lassen

oder ob diese in einen Zusatzrentenfonds eingezahlt wird. Wenn keine ausdrückliche und schriftlich festgehaltene Entscheidung erfolgt, wird die Abfertigung automatisch einem Zusatzrentenfonds zugewiesen. Die Entscheidung „pro Zusatzrentenfonds“ ist irreversibel, kann also auch bei späteren Arbeitsverhältnissen nicht mehr zurückgenommen werden. Ab dem 1. März 2015 steht den Arbeitnehmenden noch eine dritte Wahl zur Nutzung der Abfertigung zu. Nämlich können die Arbeitnehmer entscheiden, ob sie die Abfertigung über einen Zeitraum von drei Jahren bis zum 30. Juni 2018 monatlich im Lohnstreifen ausbezahlt haben möchten.

/ Beispiel

Patrick G. arbeitet seit acht Jahren als Magazineur in einem Kaufhaus. Er möchte einen neuen Wagen kaufen und beantragt deswegen die Auszahlung von 50 % der bereits angereiften Abfertigung. Der Personalchef teilt ihm mit, dass für den Ankauf eines Autos vom Gesetz her kein Vorschuss gewährt werden muss. Allerdings kann das Unternehmen freiwillig zu jeder Zeit und auch ohne Begründung des Arbeitnehmers einen Vorschuss gewähren.

STICHWORT

“**Trattamento fine rapporto**” im italienischen Arbeitsrechtswiki:

<http://www.wikilabour.it/TFR%20%28trattamento%20di%20fine%20orapporto%29.ashx>

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsverhältnisses; sie umfasst den gesam-

ten Zeitabschnitt, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber für die Ausübung der vertraglich festgelegten Tätigkeit zur Verfügung steht. Durch die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit werden überlange Arbeitszeiten und damit die Überforderung der Arbeitnehmer verhindert. Als Arbeitszeit gilt in der Regel die effektiv gearbeitete Zeit, die nicht die Pausen und den Weg zur Arbeit umfasst. Die in den Kollektivverträgen und individuellen Vereinbarungen festgelegte tägliche und wöchentliche Arbeitszeit kann vom Arbeitgeber in Absprache mit dem Arbeitnehmer unter der Bedingung abgeändert werden, dass dadurch keine Diskriminierungen und Benachteiligungen einzelner Arbeitnehmer erfolgen. Das gesetzvertretende Dekret 66/03 und nachfolgende Gesetze haben vor einigen Jahren die normale und maximale Arbeitszeit, die Überstundenarbeit, die Nachtarbeit, die Pausen, den Ruhetag und den Urlaub neu geregelt. Im Großen und Ganzen handelt es sich dabei um eine Mindestregelung, deren konkrete Handhabung in den meisten Fällen auf die Kollektivverträge verweist.

Die **wöchentliche Arbeitszeit** beträgt in der Regel 40



Stunden. Die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit sieht vor, dass der Arbeitnehmer nicht länger als 48 Wochenstunden einschließlich Überstunden arbeiten darf und jährlich nicht mehr als 250 Überstunden leisten darf. Kollektivverträge können eine geringere maximale Wochenstundenzahl vorsehen. Ebenso zulässig sind Regelungen, die es ermöglichen eine Woche mehr Stunden und eine Woche weniger Stunden zu arbeiten. Innerhalb von vier Monaten muss aber ein bestimmter Durchschnitt erreicht werden.

Diese Höchstgrenze dient zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten und ermöglicht gleichzeitig dem Betrieb, seine Erfordernisse durch ein gewisses Ausmaß an Flexibilisierung zu berücksichtigen.

Die Höchstgrenze für die **tägliche Arbeitszeit** wurde zwar abgeschafft, ist aber indirekt dadurch festgelegt, dass eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens elf Stunden vorgesehen ist. Darüber hinaus müssen die Pflichtpausen während der Arbeitszeit berücksichtigt werden, wenn diese mehr als sechs Stunden beträgt.

Als **Überstunden** bezeichnet das Gesetz alle Arbeitsstunden, die über die normale wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Ein wichtiger Grundsatz ist, dass Überstunden die Ausnahme sein müssen. Die Höchstarbeitszeit darf jedoch in Ausnahmesituationen wie Naturkatastrophen, Gefahrensituationen und anderen Sonderfällen überschritten werden.

Die Überstunden können durch arbeitsfreie Stunden bzw. Tage ausgeglichen oder mit Zuschlag bezahlt werden. Die Beweispflicht für geleistete Überstundenarbeit liegt beim Arbeitnehmer.

Unabhängig von den Regelungen in den Kollektivverträgen sind mit der Bereitschaft des Angestellten Überstunden in folgenden Fällen erlaubt:

- Außerordentlichen Fällen von technisch-produktiver Notwendigkeit, sofern der Personalengpass nicht durch die Aufnahme von weiteren Mitarbeitern möglich ist.
- In Fällen von höherer Gewalt, bei denen eine Niederlegung der Tätigkeit eine unmittelbare Gefahr mit sich bringt oder Schaden für Personen und die Produktion verursachen kann.
- Bei speziellen Veranstaltungen, wie Ausstellungen, Messen oder Vorstellung von Prototypen oder Ausstellungsstücken oder bei anderen Veranstaltungen, die die Herstellung betreffen.

Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen vollen **wöchentlichen Ruhetag**, der möglichst auf den Sonntag fallen sollte. Der wöchentliche Ruhetag muss mit der **täglichen Ruhezeit** von elf Stunden zusammenfallen, um eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 35 zusammenhängenden Stunden zu ermöglichen. Die Ausnahmefälle für besondere Wirtschaftsbereiche und Berufskategorien sind durch eigene Bestimmungen geregelt.

Ausnahmen von den Ruhezeiten können gemacht werden:

- bei Tätigkeiten, die vom Arbeitsplatz und Wohnort des Arbeitnehmers entfernt liegen,
- bei Fürsorge- und Aufsichtstätigkeiten,
- bei Tätigkeiten, die eine Kontinuität der Leistung erfordern, wie bei Diensten im Krankenhaus, in Flughäfen, Druckereien, Kommunikationsmedien, ...

/ Beispiel

Werner H. ist Schichtarbeiter in einem Industriebetrieb. Am Samstag hat er bis 14:00 Uhr Turnus und kann anschließend seinen wöchentlichen Ruhetag in Anspruch nehmen. Er kann frühestens für die Frühshift am Montag (6:00 Uhr) eingesetzt werden.

STICHWORT

“orario di lavoro” im italienischen Arbeitsrechtswiki:

www.wikilabour.it/Orario%20di%20lavoro.ashx

Recht auf Urlaub

Verfassung Art. 36.

Der Arbeiter hat Anspruch auf einen wöchentlichen Ruhetag und auf einen bezahlten Jahresurlaub; er kann darauf nicht verzichten.



Die Verfassung garantiert jedem Arbeiter/Arbeitnehmer einen Anspruch auf Jahresurlaub. Gesetzliche Bestimmungen und Kollektivverträge konkretisieren diese Ansprüche. Jeder Arbeitnehmer hat ein gesetzlich verankertes Anrecht auf vier Wochen Urlaub pro Jahr, der nicht ausbezahlt werden darf, außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die einzelnen Kollektivverträge können auch längere Urlaubszeiten vorsehen. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen jährlich mindestens zwei zusammenhängende Urlaubswochen gewähren. Die anderen zwei Wochen kann der Arbeitnehmer auch getrennt beantragen, sie müssen aber innerhalb von 18 Monaten ab dem Ende des betreffenden Jahres gewährt werden.

Eventuelle weitere zustehende Urlaubszeiten können auch ausbezahlt werden. Der Urlaub wird vom Arbeitgeber bestimmt, der dabei die Bedürfnisse des Unternehmens und des Arbeitnehmers berücksichtigen muss.

/ Beispiel

Marika G. arbeitet seit 1. Februar bei der Landesverwaltung. Als Landesbedienstete hat sie Anspruch auf 30 Urlaubstage pro Jahr. Da sie einen Teil des angereiften Urlaubs noch im laufenden Jahr nehmen muss, beantragt sie 25 Urlaubstage ab 1. November. Ihr Vorgesetzter teilt ihr mit, dass sie bis Ende Oktober 22,5 Urlaubstage angereift hat und gewährt ihr nur 20 Urlaubstage (vier Wochen). Den Resturlaub wird sie im darauffolgenden Jahr beantragen bzw. sich auszahlen lassen.

STICHWORT

„ferie“ im italienischen Arbeitsrechtswiki: www.wikilabour.it/Ferie.ashx

Schutz der Mutterschaft und Vaterschaft

Im Jahr 1971 wurde der Schutz der arbeitenden Mütter neu geregelt und im Sinne der verfassungsrechtlich verankerten Grundsätze weitgehend verbessert. So wurde unter anderem der Entlassungsschutz für Mütter und werdende Mütter ab dem Ausstellungsdatum des Schwangerschaftszeugnisses bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes eingeführt. Fast 30 Jahre später kam es mit dem Gesetz Nr. 53/2000 zu weiteren wichtigen Neuerungen. Dabei wurden vor allem die erziehungsrechtliche Funktion der Väter aufgewertet und das Recht auf Dienstfreistellungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus schwerwiegenden Gründen oder für Bildungszwecke stark erweitert.

Diese Bestimmungen und alle vorhergehenden Gesetze zum Schutz der Mutterschaft und Elternschaft wurden im Gesetzesvertretenden Dekret Nr. 151/2001 zusammengefasst. Die **obligatorische Freistellung** der (werdenden) Mütter von der Arbeit gilt in der Regel zwei Monate vor dem vorgesehenen Geburtstermin (drei Monate bei besonders schweren Arbeiten z. B. im Gastgewerbe) und drei Monate nach der Geburt des Kindes. Die Pflichtfreistellung kann jedoch flexibel gestaltet werden. Während der obligatorischen Freistellung bekommen die Mütter vom INPS/NISF das Schwangerschafts- bzw. Mutterschaftsgeld im Ausmaß von 80 % des Lohnes. Einige Kollektivverträge sehen eine Integration von 100% von Seiten des Betriebes vor.

Bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes kann die Mutter (in Ausnahmefällen der Vater) bis zu zwei bezahlte Stunden als **Ruhepausen** nutzen. Die Verteilung dieser Stunden erfolgt in Absprache mit dem Betrieb.

Der **Elternurlaub** umfasst insgesamt zehn Monate und kann bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes von jedem Elternteil für jeweils maximal sechs Monate in Anspruch genommen werden. Wenn der Vater mindestens drei Monate beansprucht, wird der gesamte Zeitraum des Elternurlaubs auf elf Monate erhöht. Die Elternzeit ist in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst unterschiedlich geregelt.

Die Mutter hat das Recht nach dem Pflichturlaub

dieselbe Arbeitsstelle mit denselben Aufgaben anzutreten und genießt weitere besondere Rechte in Bezug auf die Ausführung der Arbeit während der gesamten Schwangerschaft bis zu sieben Monate nach der Geburt.

Eltern, die ein Kind aus dem Inland vor dem 6. Lebensjahr bzw. ein Kind aus dem Ausland vor dem 12. Lebensjahr **adoptieren** oder in Pflege nehmen, haben ähnliche Rechte wie nach der Geburt eines eigenen Kindes. Die Mutter hat nach Aufnahme des Kindes in die Familie Anspruch auf die dreimonatige Pflichtfreistellung. Darüber hinaus können die Eltern den fakultativen Elternurlaub für die Dauer von sechs Monaten beantragen.



 **STICHWORT**

“**congedi parentali**” im italienischen Arbeitsrechtswiki:

http://www.wikilabour.it/Lavoratrice%20madre.ashx#!_congedi_parentali_5

Gewerkschaftsrechte

Die Verfassung erlaubt die Vereinigung in einer Gewerkschaft und das Arbeitnehmerstatut (Arbeiterstatut) vom 20. Mai 1970 Nr. 300 formuliert noch zusätzliche Gewerkschaftsrechte der Arbeitnehmer aus.

Verfassung: Art. 39

Abs. 1: Die gewerkschaftliche Organisation ist frei ...

Abs. 4: Die eingetragenen Gewerkschaften haben Rechtspersönlichkeit. Sie können, einheitlich vertreten im Verhältnis ihrer eingeschriebenen Mitglieder, Arbeitskollektivverträge abschließen, die für alle Angehörigen der Berufsgruppen, auf die sich der Vertrag bezieht, verbindliche Wirkung haben.

Gewerkschaften sind Vereinigungen, die Arbeitnehmende unterschiedlicher Kategorien vertreten (Arbeiter, Bauern, Angestellte, Führungskräfte). In diesen Organisationen schließen sich die Arbeitnehmenden zusammen, um ihre Kräfte zu vereinen und um ihre Interessen besser vertreten zu können. Alle abhängig Beschäftigten können einer Gewerkschaft beitreten und dürfen dafür nicht vom Arbeitgeber diskriminiert werden – beispielsweise durch eine Entlassung.



Gewerkschaftsrechte für die Arbeitnehmer sind:

- Organisation in Gewerkschaften
- Errichtung der Betriebsgewerkschaftsvertretung
- Ausübung gewerkschaftlicher Tätigkeit
- Streikrecht

Verfassung: Art. 40

Das Streikrecht wird im Rahmen der Gesetze, die dasselbe regeln, ausgeübt.

Ein sehr wichtiges Druckmittel der Gewerkschaften ist der Streik. Durch eine Arbeitsniederlegung können Arbeitnehmer ihre Arbeitgeber zwingen, ihnen bessere Arbeitskonditionen jeglicher Art – von monetären bis hin zu mehr Pausen – zu bieten. Der Artikel 40 der Verfassung erkennt ein Streikrecht für alle abhängigen Arbeiter an. Er schränkt es aber auch ein, indem er dieses Recht seit 1990 an gesetzliche Normen bindet. Seit diesem Jahr werden die Streiks im öffentlichen Dienst in der Form geregelt, dass ein Streik von öffentlich Bediensteten keine negativen Auswirkungen auf andere Staatsbürger haben soll, die ebenfalls einen verfassungsrechtlichen Schutz genießen.

/ Beispiel

Im Falle eines Streiks im Krankenhaus müssen der Notfalldienst und die anderen notwendigen medizinischen Versorgung gewährleistet sein.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses: Kündigung und Entlassung



Das Arbeitsverhältnis kann auf verschiedener Weise enden. Es spielt dabei die Vertragsdauer des Arbeitsverhältnisses - befristet oder unbefristet - eine Rolle und welche Vertragspartei das Arbeitsverhältnis auflöst. Befristete Arbeitsverträge können in der Regel nicht vorzeitig beendet werden, sondern sie enden automatisch mit Ende der vereinbarten Laufzeit. Im Arbeitsvertrag kann dem Arbeitnehmer eine Kündigungsmöglichkeit eingeräumt werden.

/ Beispiel

Marco P. hat einen befristeten Arbeitsvertrag als Briefträger unterzeichnet. Nach zwei Monaten wird ihm ein unbefristeter Arbeitsvertrag in der Privatwirtschaft angeboten. Er teilt der Postverwaltung mit, dass er die neue Arbeitsstelle zu Monatsbeginn antreten muss. Markus P. muss dabei kontrollieren, ob in seinem befristeten Arbeitsvertrag die Möglichkeit zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses besteht. Sollte dies nicht der Fall sein, muss Markus P. seinen Arbeitsvertrag erfüllen oder dem Arbeitgeber die restliche Zeit vergüten.

Ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis** endet durch die Kündigung von Seiten des Arbeitnehmenden oder durch eine Entlassung von Seiten des Arbeitgebenden.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

Ein **unbefristeter Arbeitsvertrag** kann vom Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist jederzeit aufgelöst werden. Die **Kündigung** muss schriftlich erfolgen. Bei Nichtbeachtung der Kündigungsfrist wird dem Arbeitnehmer eine Entschädigung für die nicht gearbeiteten Arbeitstage abverlangt. Ein fristloser Rücktritt vom Arbeitsverhältnis kann dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch irgendeinen Umstand dauerhaft und schwerwiegend beeinträchtigt, zum Beispiel die unterlassene Zahlung des Lohnes. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit und ohne Angabe eines Grundes fristlos beendet werden.

Wenn der betreffende Kollektivvertrag nichts Gegenteiliges vorsieht, läuft die **Kündigungsfrist** ab dem Tag des Erhalts der Kündigung. Die Kündigungsfristen werden von den einzelnen Kollektivverträgen festgelegt und sind je nach Arbeitnehmerkategorie (Arbeiter/Angestellte), Einstufung und Dienstalter unterschiedlich. Die Kündigungsfrist muss sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer eingehalten werden. Bei Nichtbeachtung dieser Frist von Seiten eines Vertragspartners hat der andere Vertragspartner das Recht auf eine Entschädigung, die den Lohn und alle Lohnelemente umfasst, die im betreffenden Zeitraum angereift wären.

/ Beispiel

Emma C. ist derzeit Verkäuferin in einem Lebensmittelgeschäft. Sie ist ausgebildete Sozialbetreuerin und hat mit Erfolg an einem Wettbewerb teilgenommen. Um die neue Stelle rechtzeitig antreten zu können, muss sie fristlos kündigen. Für die Nichteinhaltung der fünfzehntägigen Kündigungsfrist muss sie dem Arbeitgeber eine Entschädigung im Ausmaß von 530 € bezahlen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Mit der **Entlassung** tritt der Arbeitgeber vom Arbeitsvertrag zurück. Es gibt verschiedene Arten von Entlassungen, die unterschiedliche Verfahrensweisen nach sich ziehen und verschiedene Schutzmechanismen (Kündigungsschutz) für den Arbeitnehmer vorsehen.

Individuelle Entlassungen

Individuelle Entlassungen betreffend die Angestellten des Öffentlichen Diensts regelt der Einheitstext für den Öffentlichen Dienst. In den folgenden Absätzen werden die individuellen Entlassungen im Privaten Sektor behandelt.

Die Entlassung wegen eines **wichtigen Grundes** (*giusta causa*) ist dann möglich, wenn ein unheilbarer Bruch des Vertrauensverhältnisses vorliegt und die Fortführung des Arbeitsverhältnisses auch nicht für eine kurze Zeit zumutbar ist. Entlassungen aus wichtigem Grund sind fristlos und müssen vom Arbeitgeber bewiesen werden. Folgende Situationen bilden die Grundlage für eine Entlassung wegen eines wichtigen Grundes:

- Diebstahl im Betrieb
- Unbegründete und wiederholte Verweigerung der Arbeitsleistung
- Verursachung von großem moralischen oder materiellen Schaden zu Lasten des Betriebes
- Unterschlagung von Betriebsgütern
- Sexuelle Übergriffe
- Erbringung von Arbeitsleistung an Dritte im Falle von Krankheit
- Verstoß gegen die Treuepflicht

Entlassungen aus **berechtigten subjektiven Gründen** (*giustificato motivo soggettivo*) stellen eine Nichterfüllung der Vertragspflichten in weniger gravierenden Fällen dar. In diesen Fällen ist die Kündigung nicht

fristlos und wird angekündigt. Gründe können sein: Drohungen gegen Kollegen und Arbeitgeber, Verletzung der Disziplinarordnung, unentschuldigtes Verlassen des Arbeitsplatzes.

Entlassungen aus **berechtigten objektiven Gründen** (*giustificato motivo oggettivo*) geschehen dann, wenn ein Betrieb in eine finanzielle Notlage gerät oder die Arbeitstätigkeit neu organisiert wird. Der Unterschied zur kollektiven Entlassung besteht darin, dass weniger als fünf Mitarbeiter betroffen sind. Auch in diesen Fällen bedarf es einer schriftlichen Ankündigung.

Ohne vorherige Ankündigung, aber in schriftlicher Form erfolgen **Entlassungen ad nutum** (*licenziamento ad nutum*). Arbeitsverhältnisse in Probezeit können von beiden Vertragsparteien sofort aufgelöst werden. Ebenso gilt dies für Führungskräfte, Hausangestellte und Mitarbeiter, die bereits die Beitragsjahre für die Rente beisammen und das 60. Lebensjahr erreicht haben.

Disziplinäre Entlassungen (*licenziamento disciplinare*) regelt das Arbeitnehmerstatut (Gesetz 300 von 1970). Voraussetzung dafür ist, dass der Betrieb eine Disziplinarordnung eingerichtet hat.

Kollektive Entlassungen (*licenziamento collettivo*)

Losgelöst vom persönlichen Bezug der eben angeführten Entlassungen können Personen zur Verringerung des Personalstandes kollektiv entlassen werden. Diese sogenannten kollektiven Entlassungen regelt das Gesetz 223 von 1991. Sie können bei folgenden Gründen vorgenommen werden:

- bei betrieblicher Krisenlage, wenn Mitarbeiter bereits durch die Lohnausfallkasse entschädigt werden und der Betrieb keine Möglichkeit sieht, sie wieder beschäftigen zu können,
- bei strukturellen Veränderungen durch Neuanpassung der Produktionstätigkeit und
- bei Beendigung einer bestimmten Tätigkeit.

Entlassungsschutz

Der Entlassungsschutz (*tutela contro il licenziamento*) gibt dem Arbeitnehmer die relative Sicherheit des Arbeitsplatzes. Besonders der Artikel 18 des Arbeitnehmerstatuts bildet in Italien immer wieder eine Diskussionsgrundlage für Reformen. So geschehen ist dies am Jahresende 2014. Für Arbeitnehmende in Betrieben mit über 15 Mitarbeitern, die ein Arbeitsverhältnis noch vor dem Mai 2015 eingegangen sind, gilt der starke Entlassungsschutz. Auf Arbeitsverhältnissen, die nachher eingegangen wurden, finden die wachsenden Schutzklauseln Anwendung. D.h. je länger ein Mitarbeiter im Betrieb ist, umso mehr Schutz erfährt er, wenn es sich um eine nicht begründete Entlassung handelt. Die Schadensersatzzahlungen von Seiten des Betriebes erhöhen sich automatisch mit dem längeren Verbleib im Betrieb von vier Monatsgehältern bis auf maximalen 24 Monatsgehältern. Für Betriebe mit weniger als 15 Mitarbeitern gilt das Gesetz Nr. 604 von 1966 und nachfolgenden Änderungen, welches einen schwächeren Schutz für die Arbeitnehmer vorsieht.

Die Sanktionen für den Arbeitgeber bei unrechtmäßiger Entlassung, erstrecken sich von einer Schadensersatzzahlung bis hin zu der Verpflichtung der Wiedereingliederung in den Betrieb oder der Wiedereinstellung. In welchem Ausmaß welche Sanktion zur Anwendung kommt, hängt von der Art der unrechtmäßigen Kündigung (diskriminierende Entlassung, nichtige oder annullierbare Entlassung), der Größe des Betriebes und der anzuwendenden Bestimmung ab.



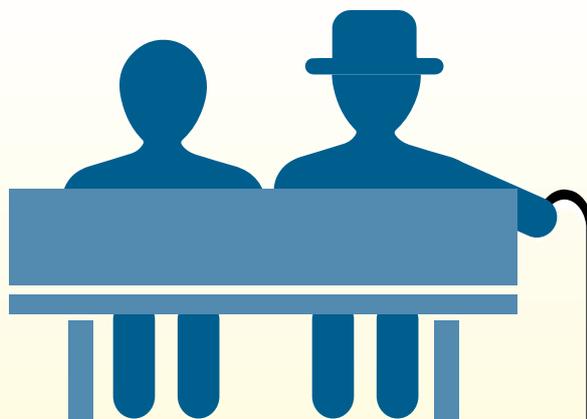
STICHWORT

“Licenziamento” im italienischen Arbeitsrechtswiki:

<http://www.wikilabour.it/AllPages.aspx?Cat=Licenziamento>

und im Altalex:

<http://www.altalex.com>



Rentenversicherung und Zusatzvorsorge

Die Rentenversicherung ist eine der wesentlichen Säulen des Sozialversicherungssystems. Sie ermöglicht, dass ältere Menschen nach Erreichen des Pensionsalters eine Rente statt eines Einkommens aus eigener Arbeit erhalten. Die Rentenversicherungsbeiträge der Erwerbstätigen werden beim INPS/NISF (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale/Nationalinstitut für Soziale Fürsorge) eingezahlt und für die Auszahlung der Renten verwendet. Die wirtschaftliche Basis der gesetzlichen Rentenversicherung ist der sogenannte Generationenvertrag. Durch diesen Vertrag finanzieren die heute Erwerbstätigen mit ihren Beiträgen die Rente der Pensionisten – in der Erwartung, dass die kommende Generation dann später ihre Renten sichert. Die derzeitigen demografischen Entwicklungen zeigen jedoch, dass in Zukunft der Anteil an jungen Menschen abnehmen wird, welche die Renten der Pensionisten finanzieren können. Aus diesem Grund musste das Rentenalter in den letzten Jahrzehnten mehrmals erhöht und die Berechnungsgrundlage der Rentenansprüche abgeändert werden.

Mit dem Gesetz Nr. 214 vom 22.12.2011 wurden zahlreiche Neuerungen eingeführt:

- Die Berechnung des Rentenanteils erfolgt ab 1. Jänner 2012 ausschließlich nach dem Beitragssystem.
- Es sind mindestens 20 Beitragsjahre erforderlich, um bei Erreichen des Pensionsalters eine Altersrente beziehen zu können.
- Frauen und Männer im öffentlichen Dienst beziehen ab 1. Jänner 2012 die Altersrente erst mit 66 Jahren und ab 2021 mit 67 Jahren.
- Das Pensionsalter für Frauen, die in der Privatwirtschaft tätig sind, wird stufenweise angehoben (Altersrente mit 66 Jahren ab 2018).
- Das Pensionsalter für Männer, die in der Privatwirtschaft tätig sind, wird ab 1. Jänner 2012 auf 66 Jahre angehoben.
- Das Pensionsalter für Männer und Frauen, die in der Privatwirtschaft tätig sind, wird ab 2021 auf 67 Jahre angehoben.
- Die Dienstaltersrente wird abgeschafft und durch die vorzeitige Altersrente ersetzt (stufenweise Anhebung der Beitragsjahre).

Voraussetzungen für Pensionsansprüche sind zudem:

- mindestens 20 Beitragsjahre
- ein Minimum an eingezahlten Beiträgen
- die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Zur Berechnung der Rente werden neben den effektiven Arbeitszeiten auch sogenannte Anrechnungszeiten herangezogen. Dazu zählen z. B. Krankenzeiten und Unfallzeiten, Zeiten der Schwangerschaft und der Mutterschaft (auch freiwillige Enthaltung), Zeiten des Bezugs des Arbeitslosengeldes.

Das INPS/NISF und die anderen Rentenversicherungsträger führen für jeden Versicherten ein Versicherungskonto. Die Versicherungszeiten sind unter der jeweiligen Versicherungsnummer gespeichert. Wer das eigene Versicherungskonto überprüfen will, kann bei seinem Versicherungsträger einen Versicherungskontoauszug (estratto conto assicurativo) anfordern.

Seit der Rentenreform von 1995 ist klar, dass die gesetzliche Rente in Zukunft nicht mehr ausreichen wird, um im Alter über ein Einkommen zu verfügen, das den gewohnten Lebensstandard sichert. Neben der gesetzlichen Rente wurde bereits Ende des letzten Jahrhunderts der gesetzliche Rahmen für die Einrichtung von ergänzenden Rentenfonds (z. B. Laborfonds) geschaffen. Die Mitglieder dieser Fonds bekommen nach der Pensionierung neben der gesetzlichen Rente auch eine Zusatzrente. Die Arbeitnehmer können durch die Einzahlung der Abfertigung dem Laborfonds beitreten, sie haben aber auch die Möglichkeit, ihren Beitrag zu erhöhen. Die einzelnen Kollektivverträge legen zum einen die Höhe des Beitrags fest, der vom Arbeitgeber eingezahlt werden muss, und zum anderen die Höhe des Mindestbeitrages des Arbeitnehmers.

STICHWORT

„previdenza“ und „previdenza complementare“ im italienischen Arbeitsrechtswiki:

<http://www.wikilabour.it/Previdenza.ashx>

<http://www.wikilabour.it/Previdenza%20complementare.ashx>

Arbeitslosenversicherung und Lohnausgleichskasse

Als arbeitslos gelten in Italien jene Personen, die ungewollt keiner beruflichen Tätigkeit nachgehen und sofort verfügbar wären, ein Arbeitsangebot anzunehmen. In Italien wurde die Arbeitslosenversicherung 1919 eingeführt. Alle Personen, die der allgemeinen Pflichtversicherung unterliegen, sind gegen Arbeitslosigkeit beim INPS/NISF versichert und beziehen bei Verlust des Arbeitsplatzes das **Arbeitslosengeld**. Es gibt jedoch einige Ausnahmen wie beispielsweise die öffentlich Bediensteten, die in der Regel kein Anrecht auf Arbeitslosengeld haben (Ausnahme: befristet Angestellte im öffentlichen Dienst). Auch das **Mobilitätsgeld** kann als

eine Form der Arbeitslosenunterstützung betrachtet werden. Arbeiter und Angestellte von Industriebetrieben, die aufgrund von Auftragsschwankungen die kollektivvertraglich festgelegte Arbeitszeit nicht erreichen, haben Anrecht auf **Lohnausgleich**. Die Kurzarbeit kann zu einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, aber in spezifischen Fällen auch zur Einstellung der Produktionstätigkeit für eine bestimmte Zeitspanne führen. In solchen Fällen kann der Betrieb entscheiden, die Arbeitnehmer in die Lohnausgleichskasse zu überstellen. Die Inanspruchnahme der Lohnausgleichskasse muss von einer eigenen Kommission genehmigt werden.

Mit dem gesetzesvertretenden Dekret Nr. 22 vom 4. März 2015 wurde die Absicherung der Arbeitslosigkeit neu geregelt. Eingeführt wurde die *NASPI (Nuova Assicurazione per l'impiego)*, die die *vorangehende ASPI und Mini-ASPI* ersetzt. Anspruch auf Arbeitslosenversicherung haben:

- alle abhängig Beschäftigten,
- Lehrlinge,
- Mitgliedern von Genossenschaften, die lohnabhängig mitgearbeitet haben,
- Bedienstete im Öffentlichen Dienst mit befristeter Anstellung und
- Angestellte, die aus wichtigem Grund oder mit gegenseitigem Einverständnis die Arbeitsstelle verloren haben.

Um den Anspruch geltend machen zu können sind ganz bestimmte Voraussetzungen notwendig, wie beispielsweise die Einzahlung der Sozialabgaben über einen bestimmten Zeitraum. Der Faktor der ungewollten Erwerbslosigkeit, bildet die Basis für das Anrecht auf die Unterstützung für Arbeitslosengeld.

STICHWORT

„disoccupazione ordinaria“, „ASPI- Associazione sociale per l'impiego“ und „**stato di disoccupazione**“ im italienischen Arbeitsrechtswiki:

<http://www.wikilabour.it/Stato%20disoccupazione.ashx>

<http://www.wikilabour.it/Aspi.ashx>

Die Arbeitsunfallversicherung

Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81/2008 - Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz.

Artikel 20: Pflichten der Arbeitnehmer

Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, für die eigene Gesundheit und Sicherheit sowie jene der anderen am Arbeitsplatz anwesenden Personen, die von seinen Handlungen oder Unterlassungen betroffen sein könnten, entsprechend dem eigenen Ausbildungsstand und den vom Arbeitgeber erhaltenen Anweisungen und Mitteln Sorge zu tragen.

Die älteste Form der Sozialversicherung ist die Arbeitsunfallversicherung. Sie wurde Ende des 19. Jahrhunderts eingeführt, um die Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit auszugleichen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, all jene Personen, die Maschinen, Geräte oder Anlagen bedienen bzw. in einem sogenannten organisierten Umfeld arbeiten, beim *INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e le malattie professionali)* zu versichern und die entsprechenden Prämien einzuzahlen. Der Arbeitnehmer hat auch dann Anrecht auf die Leistun-

gen des *INAIL*, wenn der Arbeitgeber ihn nicht angemeldet hat und die Versicherungsprämien nicht eingezahlt hat. Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Vorschriften zur Unfallverhütung einzuhalten. Wird nach einem Unfall nachgewiesen, dass der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer diese Vorschriften verletzt hat, so zahlt das *INAIL* zwar die Sozialleistungen aus, meldet aber Regressansprüche beim Verantwortlichen an. Ein Arbeitsunfall liegt dann vor, wenn er mit der Arbeitsleistung in direktem Zusammenhang steht oder auf dem Weg zur oder von der Arbeit erfolgt.

Die Arbeitsunfallversicherung bietet unter anderem folgende Leistungen:

- die kostenlose medizinische Versorgung des Arbeitnehmers
- das Unfallgeld, das dem Arbeitnehmer bei zeitweiliger absoluter Arbeitsunfähigkeit ausbezahlt wird
- die Unfallrente bei einer Invalidität
- die Hinterbliebenenrente bei Tod des Arbeitnehmers durch Arbeitsunfall oder infolge einer Berufskrankheit
- die Zusatzleistungen für eventuelle Prothesen und andere Hilfsmittel

Die Kollektivverträge regeln zumeist die Arbeitsplatzzerhaltung bei den Abwesenheiten wegen Arbeitsunfällen und auch die Einhaltung von Zeiten für eventuelle Kontrollen zu Hause.



STICHWORT

„infortunio“ im italienischen Arbeitsrechtswiki: www.wikilabour.it/Infortunio.ashx
<http://www.inail.it/internet/default/INAILincasodi/Infortuniosullavoro/index.html>

Krankheit und Krankenversicherung

Ein Arbeitnehmer, der erkrankt ist, ist teilweise oder gänzlich unfähig zu arbeiten. Das Gesetz schützt in diesem Fall den Arbeitnehmer, indem er während dieser Zeitspanne nicht vom Arbeitgeber entlassen werden kann. Die Krankheit des Arbeitnehmers muss vom Hausarzt bescheinigt werden, der einen Krankenschein in zweifacher Ausfertigung ausstellt. Die Kopie mit der voraussichtlichen Krankheitsdauer

(Prognose) muss innerhalb von zwei Tagen ab Beginn der Krankheit beim Arbeitgeber abgegeben werden. Die Kopie mit der Diagnose ist dem *INPS/NISF* innerhalb von zwei Tagen ab Ausstellungsdatum zu übermitteln. Seit kurzem übermittelt der Hausarzt die Dokumentation telematisch.

Die Kontrollvisiten des krankgeschriebenen Arbeit-



nehmers dürfen nur von eigens dafür beauftragten Ärzten durchgeführt werden, können aber von den Betrieben beantragt werden. Sie werden in der Zeitspanne zwischen 10:00 und 12:00 Uhr und von 17:00 bis 19:00 Uhr durchgeführt. In dieser Zeit müssen die Kranken am angegebenen Aufenthaltsort anwesend sein. Ihre Abwesenheit zum Zeitpunkt der Kontrollvisite ist nur in bestimmten Fällen möglich und muss begründet werden. Für den öffentlichen Dienst gelten eigene Bestimmungen.

Die wirtschaftliche Behandlung (Lohnfortzahlung) der krankgeschriebenen Arbeitnehmer wird von den einzelnen Kollektivverträgen geregelt.

Jeder italienische Staatsbürger und alle ausländischen ArbeitnehmerInnen haben Anrecht auf die Leistungen der Krankenversicherung. Alle ArbeitnehmerInnen und die zu Lasten lebenden Familienmitglieder sowie die Arbeitslosen sind krankenversichert.

Sämtliche Kosten des Gesundheitsdienstes werden vom allgemeinen Steueraufkommen finanziert. Deswegen kann man auch nicht bedingungslos von einer Krankenversicherung, sondern eher von einer allgemeinen Gesundheitsversorgung sprechen.

Allerdings sind nicht alle Leistungen kostenlos. Die Selbstbeteiligung (Ticket) für Medikamente, Facharztleistungen, Laboruntersuchungen, Erste-Hilfe-Leistungen, Krankentransporte wird unter Berücksichtigung des Einkommens berechnet.

Eine Befreiung von der Bezahlung des Tickets kann zum Beispiel aufgrund des Alters, des Einkommens, der Invalidität gewährt werden.

Alle Bürger haben das Recht, in begründeten und dringlichen Fällen die Gesundheitsdienste einer Sanitätseinheit außerhalb ihres Wohnortes - unter Umständen auch im Ausland - in Anspruch zu nehmen.

/ Beispiele

Tobias R. muss während eines Urlaubs in Kroatien die Erste-Hilfe-Leistungen in Anspruch nehmen. Da er seine Gesundheitskarte vorweisen kann, bezahlt er nur das dort vorgesehene Ticket.

Sylvia W. wird nach einem schweren Skiunfall mit dem Hubschrauber nach Innsbruck transportiert und in der Universitätsklinik dringend operiert. Das Krankenhaus hat eine Konvention mit dem Land Südtirol abgeschlossen.



STICHWORT

“malattia” im italienischen Arbeitsrechtswiki:

<http://www.wikilabour.it/Malattia%20%28indennit%C3%A0%20e%20diritto%29.ashx>

- / Alvaro, Francesco (2015). I licenziamenti nel decreto attuativo del Jobs Act: questioni formali e sostanziali. www.altalex.com/index.php?idnot=69964 (20.01.2015).
- / Conte, Irene / Ingusci, Nicoletta / Vogliotti, Silvia (2010). Planet Arbeit – Familie: Vereinbarkeit in Südtirol. Handbuch mit ausführlichen Infos und konkreten Vorschlägen für Politik und Alltag. Bozen, Eigenverlag des AFI | Arbeitsförderungsinstitut.
- / Ichino, Pietro (2013). Il lavoro Spiegato ai Ragazzi, Cles: Mondadori.
- / Das neue Autonomiestatut (2009). Bozen, Südtiroler Landesregierung.
- / Suppiej, Giuseppe / de Cristofaro, Marcello / Cester, Carlo (2008). Diritto del lavoro. Il rapporto individuale, Milano: Cedam.
- / Wikilabour.it. Dizionario dei diritti dei lavoratori: www.wikilabour.it

Weiterführende Links zum Thema Arbeit

- / Abteilung Arbeit (Autonome Provinz Bozen Südtirol): www.provinz.bz.it/arbeit
- / AFI | Arbeitsförderungsinstitut: www.afi-ipl.org/
- / Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: www.lavoro.gov.it/Pages/default.aspx
- / Bildung und Ausbildung (Europäische Kommission): ec.europa.eu/education/focus/focus479_de.htm
- / Beschäftigung, Soziales und Integration (Europäische Kommission): ec.europa.eu/social
- / Portal der Arbeiterkammern Österreichs: www.arbeiterkammer.at

PROBEFIRMA HANDEL																							
39031 BRUNECK				BZ		N.Autor. 34443		DEL 24/01/09		SITZ													
MWST.NR.		STEUERNUMMER		Tel				14110															
MATEKELNUMMER INPS		POSITION-INAIL		B.A.K.		ABTEILUNG		BUCHUNGSSTELLE		KOSTENSTELLE		SCHICHTAR.		EINST./U.-EINST		FIRMA		ARBEITNEHMER					
1400000000		3904123971 100,00												02		5990		1					
GEWERK		TABELLE ENPALS		STEUERNUMMER		MATEKELNUMMER		MATEKELNUMMER		MATEKELNUMMER		ZU- UND VORNAME											
				MSTMXA80A01B220M				1				MUSTER MAX											
KOLLEKTIV-VERTRAG		EINSTUFUNG/KATEGORIE		VERTRAGSART		% TEILZEIT		BERUFSBEZEICHNUNG		GESCHL		GEBURTSORT		GEBURTSdatum		NATIONALITAET							
042		ANGESTELL. 4						VERKAEUFER		M		BRUNECK		BZ		01/01/1980							
WOHNORT												TELEFON		ARB. PROV		D.-ALTER		STATUS					
MUSTERSTR. 1												39031 BRUNECK		BZ				BZ		00.01		00	
EINTRITTSdatum		datum BEGINN dienSTALTERSZULAGE		dienSTALTERSZULAGE ANZAHL		FÄLLIGKEIT BEITRÄGE		FÄLLIGKEIT AUFWERTHUNG		FÄLLIGKEIT BEFRIST. ARBEITSVERTRAG		datum ARZTVISITE		datum BEGINN unterBRECHUNG		datum ENDE unterBRECHUNG		AUSTRITTSdatum					
01/01/2012																							
GRUNDLOHN		Kontingenz								Freiw.Zuw.													
991,46		524,22								100,00													
										3.LOHNELEM								SUMME BRUTTOLOHN					
										8,00								1.623,68					
TAGE	N. STD.	Ü. STD.	ANDERE	GEARB.STUNDEN	GEARB. TAGE	ARBEITBARE STD.	MINDESTTAGE	TAGE ABFERT.	INPS-TAGE	WOCHE						ANTEIL 13.TER	ANTEIL 14.TER	ANTEIL PRÄMIE					
1			F	122,00	15,00	184,00	25	26,00	26	GESAMT	1	2	3	4	5	6	1	1					
2	8,00									X	X	X	X	X	X								
3	8,00																						
S 4																							
D 5																							
6	8,00							15,00%															
7	8,00																						
8	8,00																						
9			FE																				
10			FE																				
S 11																							
D 12																							
13	8,00	1,00																					
14	8,00																						
15	8,00																						
16	8,00																						
17	8,00																						
S 18																							
D 19																							
20			F																				
21	8,00																						
22	8,00																						
23	8,00																						
24	8,00	1,00																					
S 25																							
D 26																							
27			M																				
28			M																				
29			M																				
30			M																				
31	8,00																						
ZAHLUNG				BEITRAGSGRUNDLAGE		GRUNDLAGE		GRUNDLAGE		GRUNDLAGE		GRUNDLAGE		GRUNDLAGE INAIL		FAMILIENGELD TAGE		BETRAG					
				1.611,00										1.611,00									
				BEITRÄGE Inps		BEITRÄGE		BEITRÄGE		BEITRÄGE		BEITRÄGE		BEITRÄGE		SUMME BEITRÄGE							
				148,05												150,05							
FAMILIENEINKOMMEN ANZ. TABELLE		BETRAG		STEUERGRUNDLAGE		BRUTTOSTEUER		PERSONLICHER STEUERFREIBETRAG TAGE		FREIBETRAG FÜR EHEPARTNER IND.		FREIBETRAG FÜR KINDER N. BETRAG		FREIB. FÜR ANDERE N. IMPORTO		FREIBETRAG FÜR KOSTEN		NETTOSTEUER					
				1.492,69		353,03		31 96,88										256,15					
STEUERGRUNDLAGE JAHR		BRUTTOSTEUER - JAHR		FREIBETRAG JAHR		PROGRESSIV BEZ. STEUER		STEUERAUSGLEICH		REGIONALSTEUER REGION		GEMEINDEZUSCHLAG		GRUNDLAGE ABFERTIGUNG		% STEUER ABFERTIGUNG							
1.492,69		353,03		96,88		256,15																	
BRUTTO		BRUTTO - JAHR		LOHNDIFFERENZEN		BETRAG BEITRAGSFREIE ENTL.		ANTEIL BEITRAGSFREIE ENTL.		BETRAG NACHZAHLUNGEN		BETRAG NACHZAHL.		STEUERGRUNDL. NACHZAHLUNGEN		% STEUER 1002							
1.611,40		1.611,40																					
ENTLOHNUNG T.F.R.		ENTLOHNUNG T.F.R. JAHR		PENSIONSFOND ABFERTIGUNG		BEITRÄGE PENSIONSFOND LAUF.JAHR		ABF. PENSIONSFOND LAUF.JAHR		ANT. FIRMA PENSIONSF. LAUF. JAHR		PROGR. PENSIONSF. ABFERTIGUNG		PROGRESSIVER ABFERTIGUNGSFOND		ABZÜGE VOM NETTOLOHN							
1.623,68		1.623,68		8,06										112,21		7,96							
BEITRAGSGRUNDLAGE JAHR		ABZUG BEITRÄGE JAHR		STEUERGRUNDLAGE ARBEITSVERH. - JAHR		STEUERFREIBETRÄGE ARBEITSVERH. - JAHR		STEUER RPPEF AUS ARBEITSVERH. - JAHR		GRUNDLAGE INAIL JAHR		SALDO DARLEHEN		SUMME BEZÜGE		SUMME ABZÜGE							
1.611,00		150,05		1.492,69		96,88		256,15		1.611,00				1.893,32		700,32							
ABGESCHAFFTE FEIERTAGE		ZEIT AUSGLEICH		FEHIBILITÄT		DIFFERENZ LEHRLINGE		AUFRUNDUNG VORMONAT		LAUFENDE AUFRUNDUNG													
REST VORJAHR		ANGEREIFT		GENOSSEN		REST		REST VORJAHR		ANGEREIFT		GENOSSEN		REST									
REST VORJAHR		ANGEREIFT		URLAUB GENOSSEN		REST		SUMME GENOSSEN		REST VORJAHR		ANGEREIFT		GENOSSEN		REST		NETTOLOHN					
20,00		75,21		16,00		79,21		16,00										1.193,00					

