

An
Alle Kunden

Rundschreiben 4/2014

Bozen, 18.04.2014

RELEVANTE NEUERUNGEN FÜR BETRIEBE

Sehr geehrter Kunde,

mit gegenwärtigem Rundschreiben möchten wir Sie über einige relevante Neuerungen im Bereich des Arbeitsrechts informieren:

1. KONTAKT MIT MINDERJÄHRIGEN AM ARBEITSPLATZ

Wie Sie sicherlich bereits aus den Medien entnommen haben, ist mit dem Gesetzesdekret 39/2014 eine Bestimmung in Kraft getreten, welche minderjährige Personen am Arbeitsplatz schützen soll. Demnach muss der Arbeitgeber für alle Mitarbeiter, welche aus berufswegen regelmäßig Kontakt mit Minderjährigen haben und ab dem 06.04.2014 angestellt wurden, einen Auszug aus dem Strafregister anfordern, mit welchem das Nichtvorhandensein einer Verurteilung wegen Sexualstraftaten gegenüber Minderjährigen bewiesen wird.

Der Auszug aus dem Strafregister muss **unter folgenden Voraussetzungen** angefordert werden:

- Der Mitarbeiter wurde **nach dem 05.04.2014 angestellt (Neuanstellung)**;
- Er hat aus beruflichen Gründen **regelmäßig direkten Kontakt zu Minderjährigen**;
- Es handelt sich um ein **entlohntes, regelmäßiges Arbeitsverhältnis** (also auch Projektarbeiter, freie Mitarbeiter, Mitarbeit mit Mehrwertsteuernummer);

Ausgenommen von der Pflicht sind:

- Mitarbeiter, welche am 05.04.2014 **bereits im Betrieb** mitarbeiten
- Personen, welche **kein Arbeitsverhältnis** haben, z.B. freiwillige, unentgeltliche Mitarbeit (Volontariat), Sommerpraktikanten, Berufspraktikanten;

WHW.BOZEN/BOLZANO
Sernesi-Gallerie / Galleria Sernesi 24
I-39100 Bozen / Bolzano
T: +39 0471 97 04 80
F: +39 0471 97 51 77
info.bozen@whw.bz.it

WHW.MERAN/MERANO
Theaterplatz/Piazza Teatro 21 B
I-39012 Meran/Merano
T: +39 0473 23 20 48
F: +39 0473 23 20 50
info.meran@whw.bz.it

www.whw.bz.it

MwSt-Nr./Part.IVA: IT02818060218

Raiffeisenkasse Ritten
Cassa Rurale Renon Bolzano
IBAN: IT 12 D 08187 58740 0000010319

- Mitarbeiter, welche nur **gelegentlich oder indirekt Kontakt** mit Minderjährigen haben
- Folgende Formen der Mitarbeit: **Voucher-Mitarbeit, Hausangestellte** bei Privaten, **Mini - Co.Co.Co., Ausbildungs- und Orientierungspraktikas**

Der Auszug aus dem Strafregister muss **vom Arbeitgeber auf eigenen Kosten** (1 Stempelmarke zu € 16,00 + 1 Stempelmarke zu € 3,54 (bei Dringlichkeit: € 7,08)) vor der Beschäftigung des Mitarbeiters bei Gericht beantragt werden. Dafür muss er vom Mitarbeiter einen Antrag unterschreiben lassen. Bis das Gericht den Auszug ausstellt, muss der Arbeitnehmer mit einer **Selbsterklärung** das Nichtvorhandensein der besagten Straftaten bestätigen (siehe Anlage 1).

Obwohl der Auszug normalerweise eine Gültigkeit von nur 6 Monaten hat, muss in diesem Fall kein neuer Auszug beantragt werden.

Bei Nichtbeachtung der neuen Bestimmungen riskieren die Betriebe eine **Strafe von € 10.000 – 15.000**.

Praktische Anleitung:

Sollten Sie ab dem **06.04.2014** einen neuen Mitarbeiter beschäftigen, welcher **regelmäßig Kontakt zu Minderjährigen** hat, legen Sie ihm vor Beginn der Arbeit die **Ersatzerklärung aus Anlage 1** zur Unterschrift vor. Damit verschaffen Sie sich Zeit, um beim Gericht den **Strafauszug** des neuen Mitarbeiters anzufordern. Dafür können Sie das **Ansuchen aus Anlage 2** vorlegen, welches vom Arbeitgeber ausgefüllt und unterschrieben werden muss und mit dem Einverständnis des Mitarbeiters (ebenfalls Anlage 2) dem Gericht vorgelegt wird.

2. ARBEITSVERTRÄGE AUF BESTIMMTE ZEIT

Das Gesetzesdekret 34/2014 hat die bisher gültigen Bestimmungen über befristete Arbeitsverträge reformiert.

Die bisherige Regelung: Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit dürfen für maximal 36 Monate abgeschlossen werden. Falls der erste Vertrag für einen kürzeren Zeitraum abgeschlossen wurde, durfte er einmal verlängert werden, aber immer unter Beachtung der Maximaldauer von 3 Jahren. Außerdem mussten Gründe angegeben werden, warum der Vertrag befristet ist (organisatorische, technische, produktive Gründe, Ersatz).

Die neue Regelung: Die Verträge können weiterhin für **maximal 36 Monate** abgeschlossen werden, dabei sind aber **8 Verlängerungen** (wird wahrscheinlich noch auf 5 reduziert) desselben Vertrages innerhalb dieses Zeitraumes möglich. Voraussetzung ist, dass die Verlängerung die **gleiche Tätigkeit** betrifft.

Gründe für die Befristung müssen **nicht mehr angegeben** werden.

WICHTIG: **maximal 20% der Arbeitnehmer** dürfen mit einem befristeten Vertrag angestellt werden (kleine Betriebe **unter 5 Angestellte: 1 Angestellter**). Davon ausgenommen ist der Abschluss folgender befristeter Verträge:

- Ersatz von anderen Arbeitnehmern (Unfall, Krankheit, Mutterschaft)
- Saisonarbeit bzw. saisonaler Anstieg des Arbeitsaufwandes
- Neuanstellungen über 55 Jahre
- Anstellungen bei neuer Betriebstätigkeit
- Besondere Aufführungen oder Tv-und Radioprogramme

Die **Kollektivverträge** können einen **höheren bzw. niederen Prozentsatz** vorsehen.

3. LEHRVERHÄLTNISSE

Bisher war es nötig, dass bei **berufsspezialisierenden Lehrverträgen** (also jene Lehrverträge, welche nicht zum Besuch der Berufsschule verpflichten, sondern die Ausbildung des Lehrlings über Kurse abwickeln) ein schriftlicher, **individueller Ausbildungsplan** festgelegt wird. In diesem Plan wurde genau festgelegt, wie und in welcher Form der Lehrling im Betrieb ausgebildet wird. Nun muss der Ausbildungsplan **nicht mehr schriftlich** vorliegen.

Neu ist ebenfalls, dass es nicht mehr notwendig ist, dass der Betrieb einen fixen Prozentsatz seiner Lehrlinge am Ende des Ausbildungszeitraumes fest anstellen muss, um neue Lehrlinge anstellen zu dürfen. Nunmehr ist es möglich, neue Lehrling anzustellen, auch wenn die Verträge der vorherigen nicht in unbefristete Arbeitsverträge umgewandelt wurden.

Bei den **traditionellen Lehrverträgen** („Lehre zum Erwerb einer beruflichen Qualifikation und eines Berufsbildungsdiploms“), welche die Pflicht zum Besuch der Berufsschule vorsehen, ist eine Neuerung eingeführt worden, wonach die Ausbildungsstunden (= **Berufsschulstunden**) nur mehr im Ausmaß von **35 % bezahlt** werden müssen (bisher 100%). Somit erhält der Lehrling für die effektive Arbeitszeit (inkl. Urlaub) die volle Entlohnung, für die Schulstunden nur mehr 35%. Dies muss noch auf territorialer Ebene bestätigt werden.

4. DURC

Künftig wird es für Betriebe nicht mehr nötig sein, ein DURC zu beantragen, wenn dieses von einem Auftraggeber usw. angefordert wird. Jene Personen, welche ein Interesse an der Überprüfung der ordnungsgemäßen Beitragszahlung eines Betriebes haben, können dies selbst auf telematischem Wege erledigen. Diese Bestätigung ersetzt das DURC und ist für 120 Tage gültig.

Diese neue Regelung ist **noch nicht in Kraft**; dafür bedarf es noch eines Dekretes.

5. INAIL- PRÄMIE 2014

Die **INAIL Prämienvorauszahlung 2014** wurde nun definitiv um **14,17% reduziert**.

Bereits seit Jahresanfang wurde diese Reduzierung diskutiert, weshalb auch die Fälligkeit für die Zahlung der Prämie vom 17. Februar auf den **16. Mai** verschoben wurde.

Ein Beispiel: Kostenersparnis für 2014 242,39 €

	Prämie 2013	Prämie 2014
Jahresentlohnung	€ 106.912	€ 106.912
Risikosatz	16‰	16‰
Prämie	€ 1.710,59	€ 1.710,59
Reduzierung	-	14,7% (€ 242,39)
Zu zahlen	€ 1.710,59	€ 1.468,20

Mit freundlichen Grüßen
WHW.Arbeitsrechtsberater

NOTORIETÄTS-ERSATZERKLÄRUNG
(Im Sinne des Art. 47 des D.P.R. vom 28.12.2000, Nr. 445)

Der/Die Unterfertigte _____

geb.in _____ am _____

wohnhaft in _____

Straße _____

Steuer-Nummer _____

erklärt

in Kenntnis der Strafbestimmungen laut Art. 76 des D.P.R. Nr. 445 vom 28.12.2000 und des Verfalls von eventuellen Begünstigungen bei unwahren Erklärungen laut Art. 25-bis des D.P.R. Nr. 313/2002:

dass er für keine der in den Artikeln 600-bis (Kinderprostitution), 600-ter (Kinderpornographie), 600-quater (Besitz von kinderpornographischem Material), 600-quinquies (Sextourismus zur Ausbeutung von Kindern) und 609-undecies (Kontaktaufnahme zu Kindern für sexuelle Zwecke) des Strafgesetzbuches angeführten Straftaten verurteilt worden ist und keinen Strafen unterliegt, welche den regelmäßigen und direkten Kontakt mit Minderjährigen verbieten.

Er erklärt zudem über die Bestimmungen und deren Auswirkungen laut Art.13 des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 196 vom 30.6.2003 darüber informiert zu sein, dass seine/ihre Personaldaten nur für jene Sachbereiche, für welche diese Erklärung ausgefertigt wird, verwendet werden können.

Ort und Datum

Der Erklärer

Wichtig: Der Eigenerklärung muss die Kopie eines gültigen Ausweisdokumentes des Erklärenden beigelegt werden!

Modello N. 3 BIS – CASELLARIO GIUDIZIALE

MODELLO PER LA RICHIESTA DEL CERTIFICATO PENALE DEL CASELLARIO GIUDIZIALE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (art. 25 bis DPR 313/2002)

Alla Procura della Repubblica presso il Tribunale Ufficio locale del casellario di

Il/La sottoscritto/a _____
(cognome e nome del richiedente)

In qualità di titolare/legale rappresentante della seguente impresa/società o associazione/organizzazione

(indicare denominazione impresa/società/associazione/organizzazione)

nat_ il ___ / ___ / _____ in _____

(se nato all'estero indicare anche lo Stato) _____

Sesso: Maschile Femminile Codice fiscale _____

Richiede il rilascio del certificato penale del casellario giudiziale di cui all'articolo 25 del D.P.R. 14/11/2003, N. 313, dovendo impiegare al lavoro per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportano contatti diretti e regolari con minori, nell'ambito della impresa/società o associazione/organizzazione la seguente persona:

(cognome e nome della persona che si intende impiegare)

nat_ il ___ / ___ / _____ in _____

(se nato all'estero indicare anche lo Stato) _____

Sesso: Maschile Femminile Codice fiscale _____

- N.ro _____ copie richieste Con URGENZA
 Esente dal bollo per(indicare la motivazione)
 Esente dal bollo e diritti per (indicare la motivazione)

(data)

(firma richiedente)

- Allego modello per l'acquisizione del consenso dell'interessato**
 Allego fotocopia non autenticata del documento di riconoscimento *oppure*
 nel caso di esibizione del documento indicare gli estremi: Tipo _____
N.ro _____ rilasciato da: _____ il _____
-
-

La richiesta da parte del datore di lavoro può essere presentata anche tramite un delegato. In questo caso allegare alla domanda, oltre alla fotocopia del documento di riconoscimento del richiedente, anche il conferimento della delega.

- allego conferimento delega (utilizzare il Modello DELEGA N. 5)**
-
-

MODELLO PER L'ACQUISIZIONE DEL CONSENSO DELL'INTERESSATO ALLA RICHIESTA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO DEL CERTIFICATO DI CUI ALL'ARTICOLO 25 BIS DEL DPR 313/2002
--

Il/la sottoscritto/a _____

nat_ il ___ / ___ / _____ in _____

(se nato all'estero indicare anche lo Stato) _____

Sesso: Maschile Femminile

Codice fiscale _____

PRESTA IL PROPRIO CONSENSO ALLA RICHIESTA DEL CERTIFICATO DI CUI ALL'ARTICOLO 25 DEL DPR 313/2002 E AL TRATTAMENTO DEI DATI GIUDIZIARI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO

(indicare denominazione impresa/società/associazione/organizzazione)

- Allego fotocopia non autenticata del mio documento di riconoscimento**

(data)

(firma)