

Die Herausgeber

夫天
山水
平足

Die **KVW Jugend** unterstützt junge Menschen in Fragen rund um die Themen Ausbildung, Arbeit und Familie. Als Jugendorganisation des größten Sozialvereins unseres Landes erreichen wir mit unseren 260 Ortsgruppen die Menschen von Vierschach im Pustertal bis Taufers i. M. und von Gossensass bis Salurn.



KVW Jugend Landesvorsitzender
Karl H. Brunner

Mit dem Einstieg in die Arbeitswelt kommen auf die Jugendlichen viele Herausforderungen zu, die sie auch gut meistern. Wir als **KVW Jugend** möchten mit dieser Broschüre, die wir in Zusammenarbeit mit namhaften Experten erstellt haben, eine Hilfe für das Verständnis aus der Sicht des Arbeitsrechts leisten. Nur wer informiert ist, kennt sich aus und kann dann auch die richtigen Entscheidungen treffen.

„Wir als KVW Jugend engagieren uns für Dich, hilf uns durch Deine Mitgliedschaft und bring Dich auch gerne bei uns ein!“



Elas als Lohn- und Personalbüro für Unternehmen ist es sein Ziel Arbeitnehmer als wertvolle Ressource für Unternehmen wahrnehmbar zu machen. Die Elas bietet professionelle Dienstleistungen zur Unterstützung und Entlastung in den Bereichen Personalmanagement, Führung und Organisation sowie Arbeitsplatzgestaltung an. Die Hauptbereiche sind Lohnservice und Arbeitsrechtsberatung und in Zukunft auch mehr Aus- und Weiterbildung sowie Organisationsberatung.

Übersicht und Erklärung der verschiedenen Formen der Beschäftigung

Motivation	Seite 5
1. Vertrag auf unbestimmte Zeit	Seite 6
2. Vertrag auf bestimmte Zeit	Seite 7
3. Teilzeitbeschäftigung	Seite 8
4. Lehrvertrag	Seite 9
5. Praktikantenvertrag	Seite 10
6. Freie gelegentliche Mitarbeit	Seite 11
7. Job on call	Seite 12
8. Presto	Seite 13
Glossar	Seite 14

Mein erster Arbeitsvertrag, Juhuu! Aber was drin steht ist für mich Chinesisch!

Heutzutage sind die meisten jungen Menschen sehr erfreut, wenn sie einen Arbeitsplatz finden. So prüfen sie ihren Arbeitgeber nicht, wenn sie ihren Arbeitsvertrag unterschreiben. Die Erfahrung sagt: das sollten sie aber!

Unwissenheit schützt vor Strafe nicht!

Die Zeiten werden schwieriger und die Vertragsformen werden immer kurioser. Mittlerweile gibt es ein regelrechtes Sortiment von prekären Beschäftigungsformen. Man muss sich gut auskennen, um die Unterschiede zu erkennen. Prüft man nicht nach, was bei der Anstellungsform des Arbeitgebers zu beachten ist, kann es passieren, dass auf das Ende des Arbeitsverhältnisses eine Geldstrafe folgt, die das hart verdiente Geld mit einem Schlag verbraucht, bzw. z. T. weitere Schulden verursacht. Es wird von immer größerer Bedeutung, dass junge Menschen sich im Dschungel neuer Vertragsformen zurechtfinden!

Rechte!

Junge Arbeitnehmer haben nicht nur Pflichten! Neben dem neuen Aufgabenfeld, der Einarbeitung, dem Umgang mit neuen Kollegen, kommen viele Pflichten auf den jungen Arbeitnehmer zu. Gerade zu Arbeitsbeginn gibt es viel zu tun und alles müsste bereits gestern passiert sein. Trotzdem sollte der Arbeitsvertrag geprüft werden. Dieser enthält neben den Pflichten auch die Rechte des Arbeitnehmers. Die Kenntnis beider Seiten sind für ein gutes Arbeitsverhältnis wichtig. Nur so lassen sich böse Überraschungen vermeiden!

- 1. Prüfe deinen Arbeitsvertrag auf Herz und Nieren!**
- 2. Finde dich im Dschungel der Vertragsformen zurecht! Je früher desto besser!**
- 3. Kümmere dich um deine Rechte! Denn das macht kein anderer für dich!**

1. Vertrag auf unbestimmte Zeit

Contratto di lavoro a tempo indeterminato
Art. 2094 ZGB art. I, D.Leg:Nr. 368/2001



Merkmale:

- § Schriftlicher Vertrag
- § Garantierte Arbeitsleistung
- § Unbefristete Vertragsdauer
- § Entlohnung laut Kategorie und Sektor des Kollektivvertrages



Voraussetzungen bzw. Beschränkungen:

- § Mindestalter 16 Jahre, jedoch besteht eine gesetzliche Bildungspflicht bis zur Volljährigkeit



Entscheidungskriterium:

- § Es ist eine dauerhafte Tätigkeit



Steuerrecht bzw. Vergütung:

- § Monatliche Vergütung über einen Lohnstreifen unter Einhaltung der Mindesttariflöhne laut Kollektivvertrag
- § Monatliche Progressive Besteuerung des Einkommens

Zusatzinfo: Der Vertrag kann nach der Probezeit nur bei einem gerechtfertigten Grund (*giustificato motivo*) oder gerechtem Grund (*giusta causa*) von Seiten des Arbeitgebers aufgelöst werden.

Sozialversicherung und Ausfälle:

- § Volles Familiengeld
- § Voll versichert bei Krankheit bzw. Mutterschaft

2. Vertrag auf bestimmte Zeit

夫天
山水
平足

Contratto di lavoro a tempo determinato
(D. Leg. 368/2001, Gesetz 92/2012, D. Leg. 76./2013,
Gesetz 99/2013, D. Leg. 34/2014)



Merkmale:

- § Schriftlicher Vertrag für maximal 36 Monate bei einem Arbeitgeber
- § Enddatum des Vertrags wird vorab festgelegt
- § Kann bis zu fünf Mal verlängert werden bis zu einer maximalen Gesamtdauer von 3 Jahren



Voraussetzungen bzw. Beschränkungen:

- § Mindestalter 16 Jahre, jedoch besteht eine gesetzliche Bildungspflicht bis zur Volljährigkeit



Entscheidungskriterium:

- § Keine dauerhafte Tätigkeit



Steuerrecht bzw. Vergütung:

- § Gleiches Besteuerungsmodell wie bei unbestimmter Zeit
- § Monatliche Vergütung über einen Lohnstreifen unter Einhaltung der Mindesttariflöhne laut Kollektivvertrag
- § Hat die selben Rechte wie ein Arbeitnehmer mit einem Vertrag auf unbestimmte Zeit der gleichen Kategorie

Zusatzinfo: Kann nach der Probezeit nur bei einem gerechten Grund vorzeitig entlassen werden; Haben Vortrittsrecht bei Neueintritten; Aufschlag von 20 bis 40% bei Arbeit nach Vertragsende (über 50 Tagen automatische Umwandlung in Vertrag auf unbestimmte Zeit); Wiedereinstellung auf Zeit nach einer Unterbrechung von 10 Tagen (bei unter 6 Monaten) bzw. 20 Tagen (bei mehr als 6 Monaten)

Sozialversicherung und Ausfälle:

- § Sozialversicherung gleich wie bei einem Vertrag auf unbestimmte Zeit für die Vertragslaufzeit
- § Familiengeld nur für den Zeitraum der effektiven Tätigkeit

3. Teilzeitbeschäftigung

Contratto a tempo parziale
D. Leg. 61/2000



Merkmale:

- § Schriftlicher Vertrag
- § Kann ein Vertrag auf unbestimmte oder bestimmte Zeit sein mit reduzierten Wochenstunden (d.h. weniger als 40 Wochenstunden bzw. weniger als vom Kollektivvertrag vorgesehen)
- § Elastizitäts- und Flexibilitätsklausel



Voraussetzungen bzw. Beschränkungen:

- § Mindestalter 16 Jahre, jedoch besteht eine gesetzliche Bildungspflicht bis zur Volljährigkeit



Entscheidungskriterium:

- § Entsprechend der prozentuellen Teilzeitbeschäftigung reduzierte Entlohnung



Steuerrecht bzw. Vergütung:

- § Alle Zahlungen erfolgen im Verhältnis zu den gearbeiteten Stunden über einen Lohnstreifen
- § Die Besteuerung erfolgt progressiv

Zusatzinfo: Es gibt drei Formen der Teilzeitbeschäftigung: horizontal, vertikal und gemischt

Sozialversicherung und Ausfälle:

- § Je nach Höhe der Entlohnung können Rentenwochen gekürzt werden
- § Eventuell wird das Familiengeld gekürzt
- § Im Verhältnis zu den gearbeiteten Wochenstunden versichert für Krankheit bzw. Mutterschaft

4. Lehrvertrag

Contratto di apprendistato
D. Leg. 167/2011

夫天
山水
平足



Merkmale:

- § Schriftlicher Vertrag
- § Für Arbeitnehmer ohne entsprechende Ausbildung in diesem Bereich
- § Nach Beendigung der Lehre: Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder Umwandlung in einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit als qualifizierter Arbeiter



Voraussetzungen bzw. Beschränkungen:

- § Im Unterschied zu den vorherigen Bestimmungen, muss nun der Lehrling das 9. Pflichtschuljahr nicht mehr abgeschlossen haben, um Zugang zu einem Lehrvertrag zu haben. Der Mittelschulabschluss und 15 Jahre alt reichen aus.
- § Höchstalter je nach Art des Lehrvertrages (24 Jahre und 365 Tage oder 29 Jahre)



Entscheidungskriterium:

- § Der Betrieb muss die Aus- und Berufsbildung gewährleisten



Steuerrecht bzw. Vergütung:

- § Der Lohn ist wesentlich geringer als bei einem ausgebildeten Arbeitnehmer
- § Progressive Besteuerung

Zusatzinfo: Betrieb muss Standards für betriebliche Ausbildung erfüllen. Traditionelle Lehre: 3 oder 4 Jahre. Berufsbildende Lehre: 3 Jahre (in Ausnahmefällen bis zu 5 Jahren) Lehre zur höheren Berufsbildung und Forschung: die Dauer hängt vom Berufsbild ab

Sozialversicherung und Ausfälle:

- § Hat Anrecht auf Entschädigung bei Krankheit, Mutterschaft
- § Betrieb zahlt reduzierte Sozialbeiträge
- § Für den Lehrling gelten andere Bestimmungen betreffend Arbeitszeit, Ferien, Ruhetag, medizinische Untersuchungen, Ausbildung usw.

5. Praktikantenvertrag

Tirocinio formativo e stage
Gesetz 148/2011



Merkmale:

§ Schriftlicher Vertrag, welcher die Ziele, die Vertragsdauer, den Tutor, die Arbeitszeiten und das monatliche Taschengeld fest legt



Voraussetzungen bzw. Beschränkungen:

§ Für Schüler bzw. Studenten, welche noch nie als Arbeitnehmer beschäftigt waren

§ Mindestalter: 15 Jahre sofern 9 Schuljahre positiv abgeschlossen bzw. 16 Jahre bei 10 Pflichtschuljahren

§ Maximale Dauer fürs freiwillige Praktikum sind 6 Monate



Entscheidungskriterium:

§ Zeitlich begrenzter Vertrag, um den Arbeitseinstieg für junge Menschen zu erleichtern stellt kein lohnabhängiges Arbeitsverhältnis dar.



Steuerrecht bzw. Vergütung:

§ Taschengeld zwischen 400€ und 600€ (Unistudenten 900€)

§ Bei einem Einkommen unter 8.000 Euro im Jahr steuerfrei

§ Entlohnung über einen Lohnstreifen

Zusatzinfo: Der Betrieb zahlt nur Unfallversicherungsbeiträge (INAIL) und Haftpflichtversicherung und muss mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen

Sozialversicherung und Ausfälle:

§ Kein Anrecht auf Entschädigung bei Krankheit, Mutterschaft und Arbeitslosigkeit

6. Freie gelegentliche Mitarbeit

夫天
山水
平足

Collaborazione occasionale



Merkmale:

- § Kein Stundenplan, freie Arbeits- und Zeiteinteilung
- § Keine kontinuierliche Tätigkeit, keine regelmäßige Koordination mit Auftraggeber, kein Projekt
- § Bezahlung nicht nach Arbeitsstunden



Voraussetzungen bzw. Beschränkungen:

- § Keine geschützten Berufe (Psychologen, Sozialassistenten, Wirtschaftsberater usw.)



Entscheidungskriterium:

- § Sporadische absolut selbständige Tätigkeit, idealerweise geistige Tätigkeiten, die nicht von internen Mitarbeitern abgedeckt werden können
z.B. Beratungen, Übersetzungen, Referententätigkeit



Steuerrecht bzw. Vergütung:

- § Honorarnote mit 20% Steurrückbehalt

Zusatzinfo: Der freie gelegentliche Mitarbeiter ist nicht weisungsgebunden. Vorherige Schriftliche Regelung von Vergütung und Dauer ist nicht vorgeschrieben aber ratsam. Zumindest Schriftverkehr für Beauftragung aufbewahren.

Sozialversicherung und Ausfälle:

- § Wenn über 5.000 € / Jahr, Eintragung in Sonderverwaltung INPS
- § Keine Unfallversicherung INAIL
- § Kein Familiengeld
- § Kein bezahlter Urlaub
- § Kein Anrecht auf Arbeitslosengeld
- § Kein Gehalt bei Krankheit, Unfall oder Mutterschaft, keine Abfertigung

7. Job on call

(Auf Abruf) Lavoro intermittente
Decr. Leg. Nr. 276/2003, Art. 33 - 40



Merkmale:

- § Auf Abruf mit oder ohne Bereitschaftsgarantie (eigene Zulage)
- § Schriftlicher Vertrag
- § Keine garantierte Arbeitsleistung
- § Der Betrieb muss eine Risikobewertung (für Arbeitssicherheit) haben



Voraussetzungen bzw. Beschränkungen:

- § jede Personen jünger als 24 oder mindestens 55 Jahren ohne Einschränkungen
- § in Fällen, die von den Kollektivverträgen auf nationaler Ebene oder von provinciale Zusatzabkommen vorgesehen sind
- § für Arbeitsleistungen mit unregelmäßigem Charakter die vom königlichen Dekret R.D. 2657/1957 vorgesehen sind, wie z.B. Verkäufer, Friseure, Servier- und Küchenpersonal im Gastgewerbe;



Entscheidungskriterium:

- § Keine dauerhafte bzw. regelmäßige Tätigkeit



Steuerrecht bzw. Vergütung:

- § Gleiche Besteuerung wie bei lohnabhängiger Tätigkeit
- § Vergütung über Lohnstreifen

Zusatzinfo: Arbeitgeber kann mehrere Verträge auf Abruf abschließen. Kein Entlassungsschutz - Arbeitsverhältnis jederzeit auflösbar. Probezeit und Kündigungsfrist gleich wie bei angewandten KV. Egal ob befristet oder unbefristet. Max. 400 Arbeitstage im Zeitraum von 3 Sonnenjahren, mit Ausnahme der Sektoren Tourismus, Nichtbeherbergung und Schauspielwesen

Sozialversicherung und Ausfälle:

- § Gleich wie bei abhängigen Arbeitnehmern
- § Familiengeld nur für den Zeitraum der effektiven Tätigkeit
- § Versicherung bei Krankheit oder Mutterschaft beschränkt sich auf den Zeitraum der effektiven Arbeit bzw. inklusive Bereitschaftszeit

8. Presto, Gelegentliche Mitarbeit

夫天
山水
平足

Prestazioni occasionali

Decr. Leg. Nr. 50/2017, Art. 54 –bis



Merkmale:

§ Anwendbar bei geringfügigen, gelegentlichen Tätigkeiten



Voraussetzungen bzw. Beschränkungen:

§ Kleinbetriebe/Freiberufler mit max. 5 lohnabhängigen Mitarbeitern auf unbestimmte Zeit

§ Landwirtschaft und öffentliche Ämter unter Berücksichtigung eigener Regelungen

§ **Ausgeschlossen:** Baubetriebe, Unternehmer- oder Dienstleistungswerkverträge

§ Oberschüler ab 16 Jahren, vorwiegend während der Ferienzeit oder am Wochenende

§ Pensionisten

§ Arbeitnehmer mit einem abhängigen Arbeitsverhältnis

§ Arbeitnehmer welche in den letzten 6 Monaten ein lohnabhängiges Arbeitsverhältnis mit demselben Auftraggeber hatten

§ Minderjährige Schüler: Einverständniserklärung des Erziehungsberechtigten

§ Max. 280 Stunden/ Jahr



Entscheidungskriterium:

§ Gelegenheitsarbeit

§ Auftraggeber dürfen jedem Mitarbeiter höchstens 2.500 Euro (netto) pro Jahr geben

§ Jeder Mitarbeiter darf insgesamt pro Jahr höchstens 5.000 Euro (netto) verdienen



Steuerrecht bzw. Vergütung:

§ Bezahlung an Arbeitnehmer direkt über das INPS innerhalb 15. des Folgemonats

§ Stundenlohn: 9,00 € netto

§ Mindestentlohnung/Tag: 36,00 € netto

§ Entgelt ist für Arbeitnehmer steuerfrei

Zusatzinfo: Arbeitnehmer kann pro Auftraggeber max. 2.500 € netto pro Jahr erhalten. Anmeldung beim INPS mind. 60 Minuten vor Arbeitsbeginn

Sozialversicherung und Ausfälle:

§ Volles Familiengeld

§ Voll versichert bei Krankheit bzw. Mutterschaft

1. Money, Money, Money ... wenn es ums Gehalt geht:

Entlohnung:

Bezeichnet die Bezahlung für die geleistete Arbeit. Der berechneten Entlohnung liegen die gearbeiteten Stunden, Überstunden, eventuelle Prämien, Ferien, Provisionen usw. zu Grunde.

Nettolohn:

Unter Nettolohn verstehen wir das Gehalt, das die Arbeitnehmenden über Lohnstreifen effektiv ausbezahlt bekommen. Die Formel, um das Netto zu berechnen, lautet:

Bruttolohn – Beiträge - Steuern – Nettoabzüge = Nettolohn

Bruttolohn:

Der Tarifbruttolohn ist vom Kollektivvertrag des jeweiligen Sektors vorgegeben und kann durch zusätzliche Lohnelemente von Seiten des Arbeitgebers erhöht werden. Der Bruttolohn ist ein konstanter Betrag, welcher in der Regel nicht gekürzt werden darf. Steuern und Sozialabgaben zu Lasten des Arbeitnehmers werden vom Bruttolohn monatlich abgezogen.

Abfertigung:

Seit Juni 1982 erhält jeder Arbeitnehmer in Italien bei Beendigung eines abhängigen Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung (TFR „trattamento di fine rapporto“). Die Abfertigung reift monatlich an und wird mit einem jährlichen Prozentsatz (von der Inflationsrate abgeleitet) aufgewertet. Auf die Abfertigung sind keine Sozialabgaben zu zahlen, dafür aber Steuern.

2. Alles zu seiner Zeit... Fristen/Zeiten, die für die Arbeit wichtig sind:

Kündigungsfrist:

Die Dauer der Kündigungsfrist ist je nach Kollektivvertrag verschieden geregelt. Diesen Zeitraum gilt es einzuhalten, wenn eine der beiden Vertragsparteien, Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis auflösen wollen. Grundsätzlich gibt es drei Möglichkeiten, die von Fall zu Fall verschieden sind: Einhaltung, Ausbezahlung oder Nichteinhaltung bzw. Abzug des Zeitraumes.

Probezeit:

Am Beginn des Arbeitsverhältnisses ein vom Kollektivvertrag festgelegter Zeitraum, innerhalb welchem beide Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis ohne Vorankündigung auflösen können. In der Probezeit wird festgestellt, ob der Arbeitnehmer ins Team und das Berufsbild passt. Auch der Arbeitnehmer kann für sich entscheiden, ob die Arbeitsstelle für ihn geeignet ist.

Urlaub:

Der Kollektivvertrag sieht eine bestimmte Anzahl an Urlaubstagen vor, wobei der Arbeitgeber den jährlichen Urlaub des Arbeitnehmers festlegt. Der Arbeitnehmer hat 4 Wochen Urlaub pro Jahr zu genießen. Die nicht genossenen Ferientage im Rahmen dieser 4 Wochen dürfen nicht ausbezahlt werden.

Arbeitsreduzierung (ROL):

Sind bezahlte Freistellungen, die für einzelne Stunden oder Tage genutzt werden können. Die Anzahl und der Zeitraum der Nutzung sind im Kollektivvertrag festgelegt, wobei nicht genossene Stunden bei Fälligkeit ausbezahlt werden können.

Überstunden:

Unter Überstunden versteht sich jene Arbeitszeit, welche die vom Kollektivvertrag festgelegten maximalen wöchentlichen Arbeitsstunden überschreitet. Diese geleisteten Stunden werden mit Zuschlägen entlohnt, können aber auch durch Zeitausgleich abgebaut werden.

Das Maximum der Überstunden im Jahr ist gesetzlich/ kollektivvertraglich verankert.

Mehrstunden:

Bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis sprechen wir von Mehrstunden, wenn die Arbeitszeit über die vertraglich festgelegten Stunden geht. Die Leistung von Mehrstunden wird mit Zuschlägen entlohnt oder durch Zeitausgleichsstunden abgebaut.

3. Jugend und Arbeit:

Jugendschutz:

Jugendliche unter 18 Jahren sprich Minderjährige werden vom Gesetz besonders geschützt:

- § sie dürfen keine Nachtarbeit leisten (zw. 22.00 - 6.00 Uhr);
- § sie dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen;
- § 15 Jahre ist das Mindestalter für Beschäftigungsverhältnisse;
- § 15 Jährige dürfen nur 35 Stunden in der Woche arbeiten.

4. Heute auch an morgen denken ... Vorsorge:

Rente:

Bezeichnet die finanzielle Absicherung nach dem Arbeitsleben. Wie hoch die Rente ausfällt, hängt von den einbezahlten Rentenbeiträgen ab. Rentenbeiträge werden in der Regel dann einbezahlt, wenn ein regulärer Arbeitsvertrag abgeschlossen und das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß gemeldet wurde.

Zusatzrentenfonds:

Die Einzahlung der Abfertigung in einen Zusatzrentenfonds ist freiwillig. Sinn dieser Fonds ist es zusätzlich zur gesetzlichen Pension ein weiteres Renteneinkommen zu sichern. Je nach Fonds besteht die Möglichkeit auch von Seiten des Arbeitgebers einen Beitrag zu erhalten.

5. ...und keiner spricht darüber:

Schwarzarbeit:

Von Schwarzarbeit sprechen wir, wenn eine selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit ohne das Wissen der zuständigen Ämter und ohne Abgabe von Steuern und Sozialbeiträgen ausgeführt wird.



6. Wenn Mal nicht alles glatt läuft ... Sozialleistungen:

Sozialleistungen:

Die Sozialabgaben sind monatlich an das Nationalinstitut für Soziale Fürsorge NISF/INPS zu leisten. Diese Abgaben dienen der Finanzierung von Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenrenten, Arbeitslosengeld, Krankengeld, Mutterschaftsgeld usw.. Der Anteil der Arbeitnehmer beträgt größtenteils zwischen 9,19% und 9,49% vom monatlichen Bruttolohn (Lehrlinge 5,84%).

Arbeitslosengeld Naspi:

Arbeitnehmer einschließlich Lehrlinge, mitarbeitende Genossenschaftsmitglieder, Künstler mit einem lohnabhängigen Arbeitsverhältnis haben Anrecht auf Arbeitslosengeld bei unfreiwilliger Arbeitsbeendigung. Sonderregelungen gelten für landwirtschaftliche Tagelöhner, Mütter mit Kinder unter 1 Jahr. Anspruch besteht, wenn 13 Versicherungswochen also 3 Versicherungsmonate innerhalb der 4 Kalenderjahre vor Arbeitsbeendigung angereift sind. In den letzten 12 Monaten muss der Arbeitnehmer auch mindestens 30 effektive Arbeitstage vorweisen. Der Antrag muss spätestens innerhalb von 68 Tagen ab Arbeitsbeendigung eingereicht werden. Der Antragsteller muss arbeitslos anerkannt sein durch Meldung beim Arbeitsservice. Die Naspi wird für den Zeitraum der Hälfte der Versicherungsbeiträge in den letzten 4 Jahren ausbezahlt (also 4 volle Arbeitsjahre, 2 Jahre Naspi). Für die Berechnung der Dauer der Naspi werden Versicherungsbeiträge, die bereits für eine vorherige Naspi berücksichtigt wurden, nicht mehr berechnet. Es werden weiterhin 75 % des Durchschnittslohnes der letzten 2 Arbeitsjahre ausbezahlt mit einem Höchstbetrag von 1.300 € im Monat. Ab dem vierten Monat der Arbeitslosigkeit wird die Naspi um 3 % für jedes weitere Monat der Arbeitslosigkeit gekürzt.

INPS

Zuständigkeit:

- Rente
- Einkommensunterstützende Maßnahmen (z.B. Familiengeld, Arbeitslosengeld, Lohnausgleichskasse)
- Ersatzbeiträge

INAIL

Zuständigkeit:

- Arbeitsunfälle
- Berufskrankheiten
- Invalidität
- Hinterbliebenenrente

7. Ich bin nicht mehr allein ... Familiengründung und spezielle Sozialleistungen:

Gesundheitsschutz Mutterschutz:

Gesundheitsschutz/Mutterschutz gilt ab Feststellung der Schwangerschaft bis 7 Monate nach der Geburt. Keine gefährlichen bzw. gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten dürfen ausgeführt werden. Verbot von Nachtarbeit.

Ruhepause Stillgeld:

Mütter und Väter deren Kinder das 1. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, mit einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Arbeitsstunden, haben Anrecht auf täglich zwei Ruhepausen von je einer Stunde (insgesamt 2 Stunden). Bei weniger als sechs Arbeitsstunden stehen zwei Ruhepausen von je einer halben Stunde zu (insgesamt 1 Stunde). Die Ruhepausen eines Tages dürfen zusammen- gelegt werden.

Krankheit Kind:

Bis zum 3. Lebensjahr des Kindes darf ein Elternteil für die Pflege eines erkrankten Kindes unbeschränkt von der Arbeit fernbleiben. Die Abwesenheit ist unbezahlt, zählt aber für die Rente. Vom 3. bis zum 8. Lebensjahr hat jedes Elternteil maximal 5 Tage pro Jahr, welche in der Regel unbezahlt sind.

Entlassungsverbot Mutterschaft:

Das Entlassungsverbot beginnt mit Beginn der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin und endet mit dem dritten Lebensjahr des Kindes. In diesem Zeitraum sind Entlassungen nur aus schwerwiegenden Gründen möglich.

Obligatorische Mutterschaft:

Bei der obligatorischen Mutterschaft gilt ein Arbeitsverbot ab 2 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und bis 3 Monate nach Entbindung. Falls vom Betriebsarzt und Frauenarzt bestätigt aufschiebbar auf 1 Monat vor Geburtstermin, 4 Monate nach Entbindung.

Elternurlaub:

Die Elternzeit kann aufgeteilt auf beide Elternteile bis zu maximal 11 Monate genommen werden. Die Elternzeit kann in Stunden, Tagen, Wochen oder Monate in zusammenhängenden Zeiträumen oder aufgesplittet bis zum 12. Lebensjahr genommen werden. Ein Elternteil hat Anspruch auf höchstens 6 Monate. Alleinstehende Elternteile haben Anrecht auf 10 Monate, aber nur wenn das Kind vom anderen Elternteil nicht anerkannt wurde. Die Entschädigung in der Höhe von 30 % zu Lasten des INPS/NISF ist bis zum 6. Lebensjahr des Kindes für maximal 6 Monate garantiert, vom 6. bis zum 8. Lebensjahres des Kindes ist die Entschädigung einkommensgebunden, ab dem 8. Lebensjahr steht keine Entschädigung zu, die Rentenabsicherung wird aber für diesen Zeitraum garantiert.

Patronat KVV-ACLI

Das Patronat KVV-ACLI leistet Hilfe, berät und vertritt die BürgerInnen in Fragen der sozialen Vor- und Fürsorge.

Der Dienst des Patronates KVV-ACLI steht ohne Ausnahme der deutschen, italienischen und ladinischen Sprachgruppe gleichermaßen zur Verfügung. Die Landesstelle des Patronates KVV-ACLI ist in Bozen, Außenstellen sind in Meran, Schlanders, Mals, Brixen, Bruneck, Sterzing und Neumarkt.

Kontakt

Patronat Landesstelle
Südtiroler Straße 28,
39100 Bozen
Tel.: 0471 978 677
patronat@kvv.org



Lust auf Sprachferien
Voglia di Lingue

'18

Information & Anmeldung

KVW Reisen GmbH
39100 Bozen, Pfarrplatz 31
Tel. 0471 309 919
sprachferien@kvw.org
reisen.kvw.org



Impressum:

Die Herausgeber: KVW Jugend, ELAS-GmbH

Verantwortlich für den Inhalt: ELAS GmbH

Verantwortlich für die Grafik: KVW Jugend

4. Auflage: März 2018

KVW Jugend

Pfarrplatz 31

39100 Bozen

Telefon: 0471 309180

Mobil: 347 65 65 318

jugend@kvw.org

Elas GmbH

Otto-Huberstr. 64

39012 Meran

Tel. 0473 205000

info@elas.it



ONLINE BILDUNGS ANGEBOT



NEU > ONLINE ANMELDUNG

Ab 2017 wird's bequem: dieses Kursangebot sowie neue Kurse zu Hause direkt buchen und dank Suchfunktion schneller finden.





**Menschen stehen
bei uns im Mittelpunkt**

**Schnell
und flexibel**

**Sicher und
zuverlässig**

Ihr Partner für's Personal

Arbeitsrechtliche Beratung

Lohnabrechnung

Personalführung