

An unsere Mandanten

Brixen, den 7.3.2016

1. Kündigung

Für die Kündigungen und einvernehmlichen Auflösungen **ab 12. März 2016** gelten die **neuen Bestimmungen** laut Artikel 26 des Gesetzesdekretes Nummer 151/2015. Ausgenommen von dieser Prozedur sind folgende Fälle:

- Kündigungen von Hausangestellten;
- Kündigung von Seiten der Mutter oder des Vaters innerhalb des 3. Lebensjahres des Kindes, da für diese Fälle die Bestätigung der Kündigung von Seiten des Arbeitsinspektorates vorgesehen ist;
- Kündigung oder einvernehmliche Auflösungen vor der Schlichtungs- oder Zertifizierungskommission.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, die Prozedur selbständig durchzuführen oder sich an eine entsprechend befähigte Institution zu wenden.

Wenn der Arbeitnehmer die Kündigung **selbst** durchführen möchte, benötigt er dazu den **PIN** (Zugangsdaten) vom Sozialfürsorgeinstitut **NISF/INPS** (wenn nicht bereits in dessen Besitz) und einen **Zugang** über das Portal ClicLavoro (<http://www.cliclavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>). Mittels dieser beider Zugangsdaten kann er auf der Internetseite des Arbeitsministeriums das Formular für die Kündigung abfassen und an den Arbeitgeber sowie an das territorial zuständige Arbeitsamt verschicken. Sofern das Arbeitsverhältnis ab 2008 mit der UNILAV Meldung gemeldet worden ist, muss der Arbeitnehmer nur die Steuernummer des Arbeitgebers eingeben und Sektion 4 ausfüllen.

Wenn der Arbeitnehmer einen **Beistand** in Anspruch nehmen möchte, kann er dies über das Patronat, die Gewerkschaftsorganisationen, die bilateralen Körperschaften oder die Zertifizierungskommissionen tun. Eine dieser Organisationen **füllt** dann das

Formular der Kündigung **aus** und **übermittelt** dieses an die zertifizierte elektronische Adresse (PEC) des Arbeitgebers und an das territorial zuständige Arbeitsamt.

Mit der neuen Reform hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, **innerhalb** von **7 Tagen** ab Versendung der Kündigung/einvernehmlichen Auflösung diese mittels derselben Prozedur zu **widerrufen**.

Unverständlicherweise sieht die fehlende Einhaltung der Prozedur keine Sanktion gegenüber dem Arbeitnehmer vor, sondern lediglich gegenüber dem Arbeitgeber im Falle der Abänderung des elektronischen Modells (Verwaltungsstrafe zwischen 5.000 und 30.000 Euro!).

Wenn der Arbeitnehmer also nicht die Prozedur einleitet, bleibt dem Arbeitgeber im Prinzip nur die Möglichkeit, die Entlassung wegen ungerechtfertigter Abwesenheit mittels Einleitung der Disziplinarmaßnahmen vorzunehmen und den Entlassungsbeitrag NASPI bezüglich Anrecht auf Arbeitslosengeld zu bezahlen.

Als Kritik für die neue Reform kann man nicht nur anbringen, dass damit wieder einmal **neue bürokratische Auflagen** eingeführt worden sind, sondern dass bei fehlender Einhaltung der Prozedur der Arbeitgeber mit entsprechend höheren Kosten eine Entlassung einleiten muss.

Provokativ könnte man sogar behaupten, dass es mit der Kündigungsreform leichter ist, einen Mitarbeiter zu entlassen als eine Kündigung zu erhalten.

2. Strafauszug für Minderjährige

Wir erinnern daran, dass mit einem gesetzesvertretenden Dekret von 2014 Bestimmungen zwecks **Vorbeugung des sexuellen Missbrauchs von Minderjährigen** in Kraft getreten sind. Demzufolge sind Arbeitgeber im Falle der Einstellung einer Person, die bei ihrer Arbeit einen direkten und kontinuierlichen Kontakt mit Kindern hat, verpflichtet, einen Auszug aus dem Strafregister zu verlangen.

Die Bestimmung betrifft alle **Neueinstellungen ab dem 6. April 2014** und gilt für Arbeitnehmer, koordinierte Mitarbeiter, Arbeitnehmer auf Abruf, Lehrverhältnisse, Gesellschaftsverhältnisse. Es handelt sich also um ein entlohntes, regelmäßiges Vertragsverhältnis. Ausgenommen ist die Mitarbeiter mittels Gutscheinen (Voucher).

Bereits **vor Beginn der Arbeitstätigkeit** muss die Anfrage um Ausstellung des Strafregisterauszugs gestellt werden. Bis der Auszug ausgestellt worden ist, kann der Arbeitnehmer eine entsprechende Eigenerklärung unterzeichnen. Eine Unterlassung dieser Verpflichtung wird streng geahndet, es sind nämlich **Strafen** in Höhe von **10.000 bis 15.000 Euro (!!!)** vorgesehen.

Der Strafauszug kann nur mehr telematisch beantragt werden und zwar über die Seite <https://certificaticasellario.giustizia.it/web/guest/servizi-al-cittadino1>. Die Kosten für den Auszug betragen knapp 20 Euro (Stempelmarke zu 16 Euro und eine Stempelmarke zu 3,54 Euro), im Falle von Dringlichkeit 23,68 Euro (Ausstellung innerhalb von 24 Stunden). Der Auszug hat zwar nur eine Gültigkeit von 6 Monaten, es muss jedoch kein neuer Auszug bestellt werden.

Wir raten Ihnen deshalb, bei Neueinstellung den Mitarbeiter die beigefügte Eigenerklärung unterzeichnen zu lassen, um dann bei Gericht den entsprechenden Strafauszug zu beantragen.

Mittels des Strafauszuges soll sichergestellt werden, dass keine Verurteilung wegen Sexualstraftaten gegenüber Minderjährigen vorliegt. Damit wird den Arbeitgebern eine weitere bürokratische Verpflichtung auferlegt, deren Sinnhaftigkeit höchst umstritten ist.

Für weitere Rückfragen können Sie sich gerne an Ihren persönlichen Betreuer in der Lohnabrechnung wenden.

Sylvia Berger
Arbeitsrechtsberaterin



NOTORIETÄTS-ERSATZERKLÄRUNG

im Sinne des Artikels 4
des Dekretes des Präsidenten der Republik vom 28.12.2000, Nummer 445

Der/die Unterfertigte _____, geboren in
_____ am _____, wohnhaft in
_____, Straße _____,
Steuernummer _____

erklärt,

in Kenntnis der Strafbestimmungen laut Artikel 76 des D.P.R. Nummer 445 vom 28.12.2000:

- dass er für keine der in den Artikeln 600-bis (Kinderprostitution), 600-ter (Kinderpornographie), 600-quater (Besitz von kinderpornographischen 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, welchen den regelmäßigen und direkten Kontakt mit Minderjährigen verbieten.

Er/sie erklärt zudem über die Bestimmungen und deren Auswirkungen laut Artikel 13 des gesetzvertretenden Dekretes Nummer 96 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!