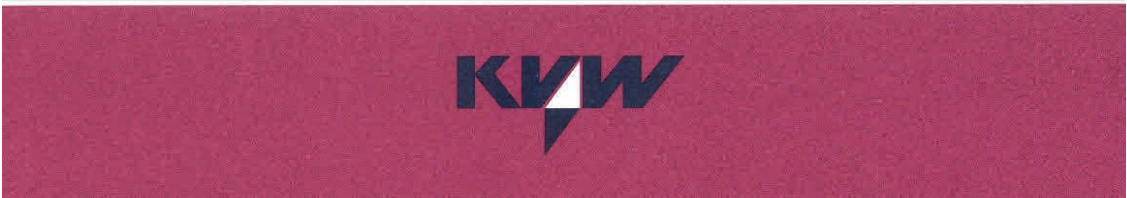




**Arbeitsvertrags-chinesisch —  
übersetzt und verständlich erklärt.**

**Arbeitsfibel 2014**



Die Herausgeber



## Die KVW Jugend, Elas, KVW OG Lana

### Die Partner:

Die **KVW Jugend** ist der Jugendverein des KVW, des größten Sozialverbandes in Südtirol und hat einen landesweiten Wirkungsbereich. Die KVW Jugend unterstützt junge Menschen in Fragen rund um Ausbildung und Arbeit, begleitet sie aber auch dabei, die Gestaltung ihres Lebens selbst in die Hand zu nehmen. So plant die KVW Jugend solidarische Projekte, Infoabende, sinnhafte Freizeitprojekte usw. wo junge Menschen die Möglichkeit haben verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen bzw. sich aktiv einzubringen.

Die **KVW Ortsgruppe Lana** engagiert sich im Wirkkreis der Gemeinden Lana und Völlen zum Gemeinwohl der ArbeitnehmerInnen. Mit dem sozialen Gedanken im Herzen bietet sie zwischen Bildung, Patronatsdienst und Steuererklärungsbegleitung verschiedene soziale Dienste für die Bevölkerung des Einzugsgebietes an.

**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.

## Inhaltsverzeichnis



### **Übersicht und Erklärung der verschiedenen Formen der prekären Beschäftigung:**

- 2 Die Herausgeber
- 3 Inhaltsverzeichnis
- 4 Motivation und Vertragsformen
  
- 6 Vertrag auf unbestimmte Zeit
- 7 Vertrag auf bestimmte Zeit
- 8 Teilzeitbeschäftigung
- 9 Lehrvertrag
- 10 Praktikantenvertrag
- 11 Projektarbeit
- 12 Freie gelegentliche Mitarbeit
- 13 Mini - Co.Co.Co.
- 14 Job on Call
- 15 Wertgutscheine - Voucher



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

### **Warum?**

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

[Prüfe deinen Arbeitsvertrag auf Herz und Nieren!](#)



### **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!

[Finde dich im Dschungel der Vertragsformen zurecht! Je früher desto besser!](#)

### **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!

[Kümmere dich um deine Rechte! Denn das macht kein anderer für dich!](#)

**KVW**

**Nur wer seine Rechte kennt,  
steht später nicht im Regen!**



**Vademecum Arbeitsrecht für Beginner**  
Einblick zum Durchblick

I.

## 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

- ◇ Ist eine dauerhafte Tätigkeit



### Steuerrecht bzw. Vergütung

- ◇ Monatliche Vergütung über einen Lohnstreifen unter Einhaltung der Mindesttariflöhne laut Kollektivvertrag
- ◇ Monatliche progressive Besteuerung des Einkommens

### Sozialversicherung und Ausfälle

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

### Zusatzinfo:

- ◇ Kann nach der Probezeit nur bei einem gerechtfertigten Grund (giustificato motivo) oder rechtem Grund (giusta causa) von Seiten des Arbeitgebers aufgelöst werden

## 2.

### Vertrag auf bestimmte Zeit

(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 max. 36 Monate bei einem Arbeitgeber
- ◇ Enddatum des Vertrages wird vorab festgelegt
- ◇ Kann bis zu 5 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
- ◇ Vergütung über den Lohnstreifen unter Einhaltung der Mindestentlohnung laut Kollektivvertrag
- ◇ Hat die selben Rechte wie ein Arbeitnehmer mit einem Vertrag auf unbestimmte Zeit der gleichen Kategorie

#### Sozialversicherung und Ausfälle

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

#### 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 unbest. Zeit)
- ◇ Wiedereinstellung auf Zeit nach einer Unterbrechung von 10 Tagen (bei unter 6 Monaten) bzw. 20 Tagen (bei mehr als 6 Monaten)

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 Wochenst. 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

### Sozialversicherung und Ausfälle

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

### Zusatzinfo:

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



4.

## Lehrvertrag

(Contratto di apprendistato)  
D. Leg. 167/2011



### 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

- ◇ Mindestalter: 15 Jahre und positiv abgeschlossene Mittelschule
- ◇ 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

### 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.

### 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

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 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

### Sozialversicherung und Ausfälle

- ◇ Kein Anrecht auf Entschädigung bei Krankheit, Mutterschaft und Arbeitslosigkeit

### Zusatzinfo:

- ◇ Betrieb zahlt nur Unfallversicherungsbeiträge (Inail) und Haftpflichtversicherung
- ◇ Betrieb muss mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen

6.

## Projektarbeit

(Contratto di lavoro a progetto)  
D. Leg. Nr. 276/2003, Art. 61 ff



### Merkmale:

- ◇ Klares Projekt mit Anfang und Ende
- ◇ Selbständige Tätigkeit
- ◇ kein Stundenplan
- ◇ Bezahlung nicht nach Arbeitsstunden sondern nach Ergebnis
- ◇ Schriftlicher Projektvertrag notwendig

### Voraussetzungen bzw. Beschränkungen



- ◇ Keine Pensionisten (gilt „alter Co.Co.Co.“-Vertrag)
- ◇ Keine öffentlich Bediensteten (gilt „alter Co.Co.Co.“-Vertrag)

### Entscheidungskriterium



- ◇ Klares effektives Projekt bzw. klar abgrenzbare Zeit oder Phase z.B. Gestaltung, Layout

### Steuerrecht bzw. Vergütung



- ◇ Gleiche Besteuerung wie lohnabhängige Tätigkeit
- ◇ Vergütung über Lohnstreifen

### Sozialversicherung und Ausfälle

- ◇ Sonderverwaltung INPS
- ◇ Versicherung INAIL
- ◇ Unter Umständen Bezahlung Mutterschaft und Krankengeld (Krankenhausaufenthalt) durch INPS
- ◇ Familiengeld bedingt möglich
- ◇ Kein bezahlter Urlaub
- ◇ Aussetzung der Vergütung bei Krankheit, Unfall oder Mutterschaft, keine Abfertigung

### Zusatzinfo:

- ◇ Person kann gleichzeitig bei verschiedenen Auftraggebern einen Co.Co.Co.-Vertrag haben
- ◇ Projektvertrag kann nicht verlängert oder erneuert werden. Es braucht immer eigenständige Projekte bzw. Programme für einen Projektvertrag

# 7.

## Freie gelegentliche Mitarbeit

(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, etc.)



### 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

### 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
- ◇ Kein bezahlter Urlaub

### Zusatzinfo:

- ◇ Der freie gelegentliche Mitarbeiter ist nicht weisungsgebunden.
- ◇ Vorherige schriftliche Regelung von Vergütung und Dauer nicht vorgeschrieben aber ratsam. Zumindest Schriftverkehr für Beauftragung aufbewahren

8.

## Mini - Co.Co.Co.

(Collaborazione coordinata e continuativa occasionale)  
D. Leg. Nr. 276/2003, Art. 61 ff



### Merkmale:

- ◇ Freie Arbeits- und Zeiteinteilung
- ◇ Koordinierung der Tätigkeit zwischen Mitarbeiter und Auftraggeber vorgesehen
- ◇ Kontinuierliche Tätigkeit
- ◇ Kein Projekt vorgesehen



### Voraussetzungen bzw. Beschränkungen

- ◇ Tätigkeit max. 30 Tage pro Jahr bei gleichem Arbeitgeber
- ◇ Maximal 5.000 € pro Jahr



### Entscheidungskriterium

- ◇ Kontinuierliche Tätigkeit für gewissen Zeitraum am Stück



### Steuerrecht bzw. Vergütung

- ◇ Gleiche Besteuerung wie bei lohnabhängiger Tätigkeit
- ◇ Vergütung über Lohnstreifen
- ◇ Wenn Grenzen (30 Tage bzw. 5.000 €) überschritten werden, dann Behandlung wie Projektarbeit



### Sozialversicherung und Ausfälle

- ◇ Sonderverwaltung INPS
- ◇ Versicherung INAIL
- ◇ unter Umständen Bezahlung Mutterschaft und Krankengeld (Krankenhausaufenthalt) durch INPS
- ◇ Familiengeld bedingt möglich
- ◇ Kein bezahlter Urlaub

9.

## Job on call

(Lavoro a chiamata)

D. Leg. Nr. 276/2003, Art. 33 - 40



### Merkmale:

- ◇ Arbeit auf Abruf mit oder ohne Bereitschaftsgarantie (eigene Zulage)
- ◇ Schriftlicher Vertrag
- ◇ Keine garantierte Arbeitsleistung
- ◇ Betrieb muss Risikobewertung (für Arbeitssicherheit) haben



### Voraussetzungen bzw. Beschränkungen

- ◇ Personen zw. 24. und 54. Lebensjahr: Nicht kontinuierliche Tätigkeit
- ◇ Personen jünger als 24 oder mindestens 55 Jahren ohne Einschränkungen



### Entscheidungskriterium

- ◇ Keine dauerhafte, zu regelmäßige Tätigkeit;



### Steuerrecht bzw. Vergütung

- ◇ Gleiche Besteuerung wie lohnabhängige Tätigkeit
- ◇ Vergütung über Lohnstreifen

### Sozialversicherung und Ausfälle

- ◇ Gleich wie bei abhängigem Arbeitnehmer
- ◇ Familiengeld nur für Zeitraum der tatsächlichen Tätigkeit
- ◇ Versicherung Krankheit bzw. Mutterschaft beschränkt auf Zeitraum effektiver Arbeit bzw. inklusive Bereitschaftszeit
- ◇ Kein bezahlter Urlaub
- ◇ Aussetzung der Vergütung bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft

### Zusatzinfo:

- ◇ Arbeitgeber kann mehrere Verträge auf Abruf abschließen
- ◇ Kein Entlassungsschutz – Arbeitsverhältnis jederzeit auflösbar.
- ◇ Probezeit und Kündigungsfrist gleich wie bei angewandten Kollektivvertrag.
- ◇ Egal ob befristet oder unbefristet.

10.

## Voucher, Gutscheine

(Lavoro occasionale accessorio)

D Leg. Nr. 276/2003, Art. 70 ff; Legge 23.12.2009 Nr. 191



### Merkmale:

- ◇ Anwendbar bei geringfügigen Tätigkeiten

### Voraussetzungen bzw. Beschränkungen



- ◇ Mindestalter 16 Jahre
- ◇ Gewinnorientierte/kommerzielle Auftraggeber dürfen jedem Mitarbeiter höchstens 2.020 Euro (netto) pro Jahr mit Voucher bezahlen (Ausnahme Landwirtschaft)
- ◇ Jede Person darf insgesamt pro Jahr höchstens 5.050 Euro (netto) mit Vouchern verdienen



### Entscheidungskriterium

- ◇ Occasionale: gebunden an max. 2.020 € pro Person pro Jahr.



### Steuerrecht bzw. Vergütung

- ◇ Arbeitgeber kauft über INPS Wertgutscheine im Wert von 10 bzw. 50 € brutto ein, Netto 37,5€ Netto
- ◇ Bezahlung an Arbeitnehmer direkt über INPS (über Post)
- ◇ Entgelt ist für Arbeitnehmer steuerfrei

### Sozialversicherung und Ausfälle

- ◇ Einbehalt INPS und INAIL-Beiträge (25%)
- ◇ Kein Anrecht auf Entschädigung bei Krankheit, Mutterschaft und Arbeitslosigkeit
- ◇ Kein Anrecht auf Familiengeld
- ◇ Gilt für Rentenberechnung
- ◇ Keine Auswirkung auf Arbeitslosengeld

### Zusatzinfo:

- ◇ AN kann pro Auftraggeber max. 2.020 € netto pro Jahr.
- ◇ Keine jährliche Begrenzung für Auftraggeber.
- ◇ Höhe Entlohnung wird zwischen Parteien vereinbart, ein Gutschein bezieht sich (noch) nicht auf eine Arbeitsstunde.
- ◇ Muss nicht bei Steuererklärung angegeben werden.



Besuche unsere Website und finde dort nähere Informationen zum Thema

Impressum:

Die Herausgeber: KVW OG Lana, KVW  
Jugend, Elas Gmbh  
Verantwortlich für Inhalt: Elas Gmbh  
Verantwortlich für Grafik: KVW Jugend

**KVW OG Lana**  
Maria Hilfstr. 5  
39011 Lana  
lana@kvw.org

**KVW Jugend**  
Pfarrplatz 31  
39100 Bozen  
Telefon: 0471 309180  
jugend@kvw.org

**Elas GmbH**  
Otto-Huberstr. 64  
39012 Meran  
Tel. 0473 205000  
info@elas.it

Datum der Herausgabe: 03. Juni 2014;  
Die Angaben dienen als Orientierung und sind ohne Gewähr.

