

Vereinbarkeit: Arbeit und Familie

Relatori/Referenten:

Dr. Ulrike Kofler

Dott.ssa Paola Baroldi

Dott. Loris De Bernardo

Bozen/Bolzano, 10/11/2015

Der Teilzeitarbeitsvertrag

Teilzeitvertrag für Beweiszwecke schriftlich vereinbart

Angabe der genauen Aufteilung des Stundenplans

Mitarbeiter mit Turnusdienst: es kann auf den im Betrieb üblichen Stundenplan verwiesen werden

Einteilung: horizontale, vertikale und gemischte Teilzeit gibt es nicht mehr

Der Teilzeitarbeitsvertrag

Mehrstunden: Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit im Rahmen der vom Kollektivvertrag (auch Betriebsabkommen) vorgegebenen Grenzen Mehrstunden zu verlangen. Werden die Mehrstunden nicht vom Kollektivvertrag reglementiert, sieht das Gesetz vor, dass bei Bedarf Mehrstunden im Ausmaß von 25% des wöchentlichen Stundenplans geleistet werden.

Zuschlag laut Kollektivvertrag – sofern dort nicht vorgesehen: 15%.

Der Teilzeitarbeitsvertrag

Überstunden sind nun für den Teilzeitarbeitsvertrag immer möglich

Elastische Klauseln sind im Rahmen der kollektivvertraglichen Vorgaben zulässig und sind schriftlich zu vereinbaren (Vorankündigung von 2 Tagen). Sind die elastischen Klauseln nicht vom Kollektivvertrag vorgesehen, kann eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor der Zertifizierungskommission getroffen werden. Mit genauer Angabe des Stundenplans und der eventuellen Veränderung; Vorankündigung von mindestens 2 Tagen; Erhöhung von maximal 25% der normalen vereinbarten jährlichen Arbeitszeit; Zuschlag von 15%.

Der Teilzeitarbeitsvertrag

Teilzeitvertrag statt Elternzeit: Der Mitarbeiter kann an Stelle der Elternzeit die Umwandlung des Vollzeitvertrages in einen Teilzeitvertrag beantragen/verlangen:

- Ein einziges Mal
- Für den Zeitraum der nicht genossenen Elternzeit
- Mit einer maximalen Reduzierung von 50%

Der Arbeitgeber muss innerhalb von 15 Tagen dem Antrag nachkommen.

Der Teilzeitarbeitsvertrag

Umwandlung Vollzeit – Teilzeit

Anspruch auf Umwandlung:

Mitarbeiter, welche onkologische Therapien benötigen

Mitarbeiter mit schweren chronischen degenerativen Krankheiten

Vorrang bei Umwandlung:

Mitarbeiter, die Familienangehörige (Ehepartner, Kind, Eltern) mit einem vorher beschriebenen Krankheitsbild oder zusammenlebende Person, mit dauerhafter schwerer Invalidität betreuen.

Mitarbeiter mit Kindern unter 13 Jahren oder Kindern mit Handicap.

Berechnung Brutto-Netto

| | Vollzeit – 40 Wochenstunden | Teilzeit – 20 Stunden |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Tariflohn brutto | € 2.000,00 | € 1.000,00 |
| Bruttolohn | € 2.000,00 | € 1.000,00 |
| - Sozialbeiträge 9,19% | € 183,80 | € 91,95 |
| besteuerbare Grundlage | € 1.816,20 | € 908,10 |
| - Bruttolohnsteuer | € 440,37 | € 208,86 |
| + Freibeträge | € 88,35 | € 136,26 |
| Nettolohn | € 1.464,18 | € 835,50 |

| | | |
|-------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | |
| Bruttolohn | € 2.000,00 | € 1.000,00 |
| + 13.ter | € 166,67 | € 83,33 |
| + 14.ter | € 166,67 | € 83,33 |
| | | |
| | € 2.333,34 | € 1.166,66 |
| | | |
| + INPS zu Lasten des Betriebes Mitarbeiter: 28,98% | € 676,20 | € 338,10 |
| | | |
| + INAIL – 0,4 % | € 9,33 | € 4,67 |
| | | |
| | | |
| | € 3.018,87 | € 1.509,43 |
| | | |
| + Abfertigung | € 161,17 | € 80,59 |
| | | |
| Summe Kosten für den Betrieb | € 3.180,04 | € 1.590,02 |
| | | |
| | | |

Telearbeit

Die Telearbeit stellt kein autonomes Vertragsverhältnis dar, sie ist grundsätzlich für alle Vertragsformen möglich, sie ist lediglich eigen in der Organisation bzw. Ausführung der Arbeit und zwar die Arbeitsleistung wird außerhalb der „normalen“ Arbeitsstätte erbracht. (*accordo interconfederale* vom 09/06/2004)

Telearbeit

- Arbeitsleistung wird regelmäßig außerhalb der Betriebsstätte geleistet
- Arbeitsleistung und die Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt mittels technologischen Kommunikationsmitteln
- Flexibilität der Arbeitsleistung und der Arbeitszeit

Telearbeit

Der Arbeitgeber ist verantwortlich geeignete Maßnahmen (Software) zu treffen, um den Schutz der für berufliche Zwecke benutzten und verarbeiteten Daten sicherzustellen.

Normalerweise stellt der Arbeitgeber die Arbeitsmittel zur Verfügung und sorgt für deren Installation und die Wartung, ausgenommen der Mitarbeiter verwendet seine eigenen Arbeitsmittel

Telearbeit

Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber ist für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich. Der Arbeitgeber informiert den Mitarbeiter über die betriebsinternen Regeln im Bereich Arbeitssicherheit, insbesondere über die Anforderungen an die Arbeit an Bildschirmgeräten.

Telearbeit

Arbeitsorganisation

Der Mitarbeiter organisiert seine Arbeitszeit im Rahmen der geltenden Vorschriften und Kollektivverträge.

Gesetz zur Arbeitszeit – GVD 66/2003 kommt nur eingeschränkt zur Anwendung