

Dr. Anton Pichler | Dr. Walter Steinmair | Dr. Helmuth Knoll

Sparkassenstraße 18 Via Cassa di Risparmio

I-39100 Bozen | Bolzano

T 0471.306.411 | F 0471.976.462

E info@interconsult.bz.it

I www.interconsult.bz.it

Steuer-, MwSt.-Nr. | Cod. fisc. Part. IVA 02529080216

RS 14/20

Bozen, den 19.03.2020

Maßnahmenpaket Coronavirus – Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Sehr geehrter Kunde,

aufgrund des derzeitigen **Gesundheitsnotstandes** hervorgerufen durch COVID-19 (sog. Coronavirus), wurde von der **Regierung mit 16.03.2020** ein **Maßnahmenpaket verabschiedet**, um unter anderem die **Arbeitgeber** und **Arbeitnehmer/innen** zu **unterstützen**.

Wie vom Wirtschaftsminister Roberto Gualtieri während der anschließenden Pressekonferenz klargestellt, handelt es sich um erste dringende Maßnahmen. Es handelt sich daher nur um eine erste Antwort auf die "Coronavirus"-Krise; diesem Dekret wird im April ein weiteres folgen.

Hiermit möchten wir Sie über die relevantesten **Neuerungen arbeitsrechtlicher Natur** informieren, sowie einige weitere Hinweise liefern, um die momentane Situation mit Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestmöglich zu meistern.

Folgende Themenbereiche werden in diesem Rundschreiben behandelt:

1	Bestimmungen für die Arbeitgeber	2
1.1	Ordentlicher Lohnausgleich (Artikel 19)	2
1.2	Bilateraler Solidaritätsfonds (FIS).....	3
1.3	Außerordentlicher Lohnausgleich (Artikel 22).....	4
1.4	Bilateraler Solidaritätsfonds (FSBA – Handwerk)	4
1.5	Steuerzahlungen (Artikel 57 und 58)	4
1.6	Hausangestellte	5
1.7	Smart working	5
1.8	Betriebsbedingte Entlassungen von Arbeitnehmer/innen	6
2	Bestimmungen für die Arbeitnehmer/innen	6
2.1	Sonderfreistellung für Eltern für die Betreuung der Kinder und Bonus für Babysitting (Artikel 23)	6

2.2	Sonderfreistellung für die Betreuung von Familienangehörigen mit schwerer Beeinträchtigung gemäß Gesetz Nr. 104/1992 (Artikel 24)	6
2.3	Einmalige Zulage für Saisonarbeiter/innen im Tourismussektor (Artikel 29)	7
2.4	Verlängerung der Fristen für Beantragung der Arbeitslosenunterstützung (Artikel 33).....	7
2.5	Prämie für Arbeitnehmer/innen (Artikel 63)	7
2.6	Zulagen für den Monat März an Freiberufler/innen und Co.co.co (Artikel 27-31, 38 und 44).....	7
2.7	Krankenstand (Artikel 26)	8
2.8	Bestätigung der freiwilligen Kündigung durch die Mutter oder durch den Vater innerhalb des 3. Lebensjahres des Kindes	8

1 Bestimmungen für die Arbeitgeber

1.1 Ordentlicher Lohnausgleich (Artikel 19)

Es wurde ein vereinfachter Zugang zur ordentlichen Lohnausgleichskasse beschlossen: Arbeitgeber die im Jahr 2020 aufgrund des Gesundheitsnotstandes COVID-19 ihre Tätigkeit einschränken bzw. einstellen können um ordentlichen Lohnausgleich ansuchen unter Angabe der Begründung „emergenza COVID-19“.

Die wichtigsten Eckdaten zur Anwendung des vereinfachten Systems	
Zeitraum	ab 23. Februar 2020 bis einstweilen 31. August 2020 für maximal 9 Wochen
Welche Arbeitgeber können vom ordentlichen Lohnausgleich Gebrauch machen?	In den Anwendungsbereich fallen in erster Linie folgende Arbeitgeber, unabhängig von der beschäftigten Mitarbeiteranzahl : <ul style="list-style-type: none"> ▶ Industriebetriebe; ▶ Bauunternehmen (auch Handwerker); ▶ Steinbrüche und Schotterabbau; ▶ Arbeitergenossenschaften (Produktionsbetriebe) sowie landwirtschaftliche Genossenschaften.
Welche Arbeitnehmer können in Lohnausgleich überstellt werden?	Der ordentliche Lohnausgleich gilt für alle Arbeitnehmer/innen die seit 23. Februar 2020 beim Arbeitgeber beschäftigt sind, mit Ausnahme von : <ul style="list-style-type: none"> ▶ leitenden Angestellten; ▶ Heimarbeitern; ▶ Lehrlingen im dualen System sowie der Höheren Lehre.
Höchstbetrag	80% des Gehaltes, maximal 1.129,66 Euro brutto monatlich pro Arbeitnehmer/in.
Formalitäten	Vor Überstellung der Mitarbeiter/innen in Lohnausgleich, muss der Arbeitgeber eine Mitteilung an die vertretungsstärksten Gewerkschaftsorganisationen oder betrieblichen

	Gewerkschaftsorganisationen durchführen und innerhalb den darauffolgenden 3 Tagen kann es zu einer Anhörung mit den Gewerkschaftsvertretern kommen.
Ansuchen	Das Ansuchen muss an das NISF/INPS innerhalb 4 Monate ab dem Zeitpunkt der Suspendierung oder Reduzierung der Arbeitstätigkeit gestellt werden.
Auszahlung	Der Arbeitgeber streckt dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin das Geld über den Lohnstreifen voraus und kann die Beträge zum Lohnausgleich nach erfolgter Genehmigung durch das NISF/INPS mit den laufend geschuldeten Beiträgen verrechnen.

Für die Anwendung könnten noch operative Anleitungen des NISF/INPS folgen.

1.2 Bilateraler Solidaritätsfonds (FIS)

Der Anwendungsbereich des Fonds betrifft jene Bereiche, die das Abkommen der Sozialpartner dazu unterzeichnet haben (u.a. Hotel- und Gastbetriebe, Handel und Dienstleister, Freiberufler). **Arbeitgeber mit mehr als fünf beschäftigten Arbeitnehmer/innen** fallen in diese Kategorie und können die lohnunterstützenden Maßnahmen in Anspruch (Lohnausgleichskasse) nehmen. Auch für den bilateralen Solidaritätsfonds wurde eine vereinfachte Prozedur wie beim ordentlichen Lohnausgleich vorgesehen.

Die wichtigsten Eckdaten zur Anwendung der vereinfachten Bestimmungen für den bilateralen Solidaritätsfonds	
Zeitraum	ab 23. Februar 2020 bis einstweilen 31. August 2020 für maximal 9 Wochen
Welche Arbeitgeber können vom bilateralen Sanitätsfonds Gebrauch machen?	<p>In den Anwendungsbereich fallen in erster Linie folgende Arbeitgeber:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Hotel- und Gastbetriebe; ▶ Betriebe im Sektor Handel und Dienstleistungen; ▶ Freiberufler/innen. <p>Der Arbeitgeber muss mehr als fünf Mitarbeiter/innen beschäftigen um diese lohnunterstützende Maßnahme in Anspruch nehmen zu können.</p>
Welche Arbeitnehmer können in Lohnausgleich überstellt werden?	<p>Der bilaterale Solidaritätsfonds gilt für alle Arbeitnehmer/innen die seit 23. Februar 2020 beim Arbeitgeber beschäftigt sind, mit Ausnahme von:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ leitende Angestellten; ▶ Heimarbeitern; ▶ Lehrlingen im dualen System sowie der Höheren Lehre.
Höchstbetrag	80% des Gehaltes, maximal 1.199,72 Euro brutto monatlich pro Arbeitnehmer/in.
Formalitäten	Vor Überstellung der Mitarbeiter/innen in Lohnausgleich, muss der Arbeitgeber eine Mitteilung an die vertretungsstärksten Gewerkschaftsorganisationen oder betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen durchführen und innerhalb den darauffolgenden

	3 Tagen kann es zu einer Anhörung mit den Gewerkschaftsvertretern kommen.
Ansuchen	Das Ansuchen muss an das NISF/INPS innerhalb 4 Monate ab dem Zeitpunkt der Suspendierung oder Reduzierung der Arbeitstätigkeit gestellt werden.
Auszahlung	Der Arbeitgeber streckt dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin das Geld über den Lohnstreifen voraus und kann die Beträge zum Lohnausgleich nach erfolgter Genehmigung durch das NISF/INPS mit den laufend geschuldeten Beiträgen verrechnen.

Für die Anwendung könnten noch operative Anleitungen des NISF/INPS folgen.

1.3 Außerordentlicher Lohnausgleich (Artikel 22)

Im Dekret wurden auch Maßnahmen zur Stützung des Einkommens (Lohnausgleichskasse) für Arbeitnehmer/innen von **Betrieben mit weniger als fünf Mitarbeitern/innen** beschlossen. Hierzu bedarf es noch der entsprechenden Bestimmungen und Abkommen auf territorialer Ebene.

Sobald die entsprechenden Richtlinien erlassen wurden, werden wir Sie umgehend darüber informieren.

1.4 Bilateraler Solidaritätsfonds (FSBA – Handwerk)

Für den **Handwerksektor** sind lohnunterstützende Maßnahmen (Lohnausgleichskassen) durch den bilateralen Solidaritätsfonds FSBA vorgesehen. Hier wurde ein außerordentlicher Beitrag eigens für den aktuellen Gesundheitsnotstand beschlossen. Der **außerordentliche Beitrag** für die Suspendierung bzw. Reduzierung der Arbeit **gilt zurzeit bis zum 31. März 2020**. Es sind 80% des Gehaltes bis zu einem Maximalbetrag von 1.193,75 Euro brutto monatlich pro Arbeitnehmer/in vorgesehen.

Diese Maßnahme gilt für alle Betriebe, die im beim NISF/INPS im **Sektor Handwerk eingestuft** sind, einen **Kollektivvertrag im Bereich Handwerk** anwenden und die **Beiträge** an die **bilaterale Körperschaft** im Sektor Handwerk ordnungsgemäß entrichten (**Baufirmen sind davon ausgeschlossen**, diese unterliegen den Bestimmungen zum ordentlichen Lohnausgleich).

1.5 Steuerzahlungen (Artikel 57 und 58)

Wie bereits mit unserem Rundschreiben 11/20 vom 16.03.2020 mitgeteilt, anbei nochmals als Übersicht der Aufschub der Steuerzahlungen:

	Fälligkeit 16.03.2020	Fälligkeit 16.04.2020	Fälligkeit 16.05.2020	Fälligkeit 31.05.2020
„Maßgeblich betroffene“	31.05.2020	16.04.2020 MwSt. März	16.05.2020	Einmalzahlung der

Subjekte (siehe Liste unten) unabhängig vom Umsatz	MwSt., Lohnsteuern, Sozialabgaben, Inail	31.05.2020 Lohnsteuern, Sozialabgaben, Inail	MwSt., Lohnsteuern, Sozialabgaben, Inail	aufgeschobenen Einzahlungen oder in 5 Raten
Alle anderen Subjekte mit Umsatz 2019 > 2 Mio. €	20.03.2020 MwSt., Lohnsteuern, Sozialabgaben, Inail	Kein Aufschub		
Alle anderen Subjekte mit Umsatz 2019 < 2 Mio. €	31.05.2020 MwSt., Lohnsteuern, Sozialabgaben, Inail	Kein Aufschub		Einmalzahlung der aufgeschobenen Einzahlungen oder in 5 Raten

Liste der „maßgeblich betroffenen“ Subjekte:

- ▶ Beherbergungsbetriebe, Reisebüros, Reiseveranstalter und Reiseführer;
- ▶ Restaurants, Eisdielen, Konditoreien, Bars und Pubs;
- ▶ Vermietung von Transportmitteln, Sportgeräten und -einrichtungen oder Ausrüstung für Veranstaltungen und Shows.
- ▶ Kurbetriebe/Thermen; Kindergärten, Bildungs- und Unterrichtsdienste;
- ▶ Verwalter von Sportanlagen, Fitnessstudios, Sportzentren, Schwimmbädern;
- ▶ Theater, Konzerthallen, Kinos, Diskotheken, Tanzsäle, Nachtclubs und Spielhallen;
- ▶ Personenbeförderungsdienste und Bahnhöfe;
- ▶ Sport-, Berufs- und Amateurverbände und -vereine;
- ▶ Betreiber von Lottoannahmestellen, Lotterien und Wettbüros;
- ▶ Organisatoren von Kursen, Messen und Veranstaltungen;
- ▶ Museen, Bibliotheken, Archive, historische Orte und Denkmäler;
- ▶ Vergnügungs- und Themenparks.

1.6 Hausangestellte

Für private Arbeitgeber wurden keine sozialen Abfederungsmaßnahmen beschlossen. Lediglich die **Einzahlungen der Beiträge für das 1. Trimester 2020 wurden auf den 10. Juni 2020** verschoben.

Wir empfehlen Ihnen die Tätigkeiten der Hausangestellten in dieser schwierigen Zeit weitgehend einzuschränken und das Personal nicht zur Arbeit zu beordern. Die Fehlzeiten sollten, wenn möglich als Urlaub gewertet werden.

1.7 Smart working

Es wird den Betrieben dringend geraten für die gesamte Dauer des Gesundheitsnotstandes die Arbeitsleistung der eigenen Arbeitnehmer/innen wenn möglich auf smart working (sog. Telearbeit) umzustellen.

Für die **Anwendungsmodalitäten** bitten wir Sie sich **umgehend mit uns in Verbindung zu setzen**.

1.8 Betriebsbedingte Entlassungen von Arbeitnehmer/innen

Bis zum 16. Mai 2020 darf kein Arbeitgeber, unabhängig von der Zahl der Beschäftigten, Entlassungen aus gerechtfertigten objektiven Gründen gemäß Art. 3 des Gesetzes Nr. 604/1966 vornehmen (Gründe, die mit der Produktionstätigkeit und ihrem ordnungsgemäßen Funktionieren zusammenhängen).

2 Bestimmungen für die Arbeitnehmer/innen

2.1 Sonderfreistellung für Eltern für die Betreuung der Kinder und Bonus für Babysitting (Artikel 23)

Aufgrund der vorübergehenden Schließung aller Bildungseinrichtungen, der Kindergärten, der KITAs, sowie auch der Tagesmütter, wurde für die betroffenen Eltern mit minderjährigen **Kindern bis zu 12 Jahren** eine außerordentliche **Freistellung** beschlossen: insgesamt **15 Tage** lang, aufgeteilt auf beide Elternteile, kann diese Sonderfreistellung beansprucht werden; dem Elternteil stehen dabei **50% der Entlohnung** zu, wobei der Arbeitgeber die Entlohnung vorausstreckt und mit den geschuldeten Sozialabgaben verrechnet. Bei **Kindern ab 12 Jahren und bis zu 16 Jahren** kann immer nur ein Elternteil für die Gesamtdauer der Schließung der Bildungseinrichtungen diese **Sonderfreistellung** beanspruchen, wobei der Zeitraum als **unbezahlter Wartestand** gilt und es besteht auch keine Anrechnung der Beitragszeiten.

Für die Inanspruchnahme dieser Sonderfreistellung, darf das andere Elternteil, das nicht um die Freistellung ansucht, weder soziale Abfederungsmaßnahmen beziehen noch arbeitslos bzw. untätig sein.

Es besteht auch die Möglichkeit, alternativ dazu, einen **einmaligen Bonus** in Höhe von 600 Euro für **Babysitting** zu beantragen.

Auch für Eltern die ausschließlich in der Sonderverwaltung (gestione separata) des NISF/INPS eingeschrieben sind (gilt auch für Freiberufler) steht eine bezahlte Sonderfreistellung für Kinder bis zu 12 Jahre zu.

Für die effektive Anwendung fehlen allerdings noch die operativen Anleitungen des NISF/INPS.

2.2 Sonderfreistellung für die Betreuung von Familienangehörigen mit schwerer Beeinträchtigung gemäß Gesetz Nr. 104/1992 (Artikel 24)

Für die Betreuung von Familienangehörigen mit schwerer Beeinträchtigung gemäß Gesetz Nr. 104/1992 werden insgesamt 12 weitere Tage als Sonderfreistellung zur Verfügung gestellt, die in den Monaten März und April 2020 durch die Betroffenen beansprucht werden können.

2.3 Einmalige Zulage für Saisonarbeiter/innen im Tourismussektor (Artikel 29)

Eine einmalige Entschädigung für den Monat März in Höhe von 600 Euro wird Saisonarbeiter/innen im Tourismussektor gewährt, die ihre Arbeit im Zeitraum vom 1. Jänner bis 17. März 2020 unfreiwillig verloren haben. Diese Zulage zählt nicht zum Gesamteinkommen.

Die Mitarbeiter/innen müssen den Antrag an das NISF/INPS entweder selbst oder über ein Patronat stellen; die Auszahlung erfolgt durch das NISF/INPS.

Für die effektive Anwendung fehlen allerdings noch die operativen Anleitungen des NISF/INPS.

2.4 Verlängerung der Fristen für Beantragung der Arbeitslosenunterstützung (Artikel 33)

Die Fristen für die Anträge zur Beanspruchung der Arbeitslosenunterstützung wurden von 68 Tage auf 128 Tage verlängert.

Die Arbeitslosenunterstützung wird nur dann unmittelbar ausbezahlt (ab dem 8. Tag nach Arbeitsende), wenn das entsprechende Ansuchen innerhalb von 8 Tagen ab Arbeitsende gestellt wird.

2.5 Prämie für Arbeitnehmer/innen (Artikel 63)

Für Arbeitnehmer/innen die nicht auf smart working umsteigen können, und im Jahr 2019 ein Gesamteinkommen von 40.000 Euro (Steuergrundlage) nicht überschreiten, wurde eine **steuerfreie Prämienzahlung** in Höhe von **maximal 100 Euro für den Monat März** vorgesehen. Die Berechnung erfolgt aufgrund der effektiven Arbeitstage im Monat März (am eigentlichen Arbeitsplatz) im Betrieb und wird voraussichtlich **mit Aprilgehalt direkt** vom Arbeitgeber **über Lohnstreifen ausbezahlt**; die Beträge werden mittels Modell F24 verrechnet, sodass **keine Zusatzkosten für den Betrieb** entstehen.

2.6 Zulagen für den Monat März an Freiberufler/innen und Co.co.co (Artikel 27-31, 38 und 44)

Eine Entschädigung für den Monat März in Höhe von 600 Euro wird an Freiberufler/innen mit einer MwSt-Nummer und an Mitarbeitern mit „Co.co.co“-Arbeitsverträgen, die bei der getrennten Pensionskasse des NISF versichert sind, keine Rente beziehen und über keine andere obligatorische Rentenversicherung verfügen, an befristet Beschäftigte in der Landwirtschaft und an Personen die in der Unterhaltungsbranche arbeiten, an Selbständige, die bei der Sonderverwaltung der Ago versichert sind, und an Saisonarbeiter im Tourismussektor gewährt.

Die zuvor genannten Entschädigungen sind nicht miteinander kumulierbar und stehen auch nicht den Empfängern des Bürgereinkommens („reddito di cittadinanza“) zu.

Freiberufler mit eigenen Berufskassen (Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, Arbeitsberater, Rechtsanwälte, Architekten u. Ingenieure, usw.) sind von dieser Entschädigung ausgeschlossen.

Es wird zusätzlich ein Fonds für „Einkommen als letztes Mittel“ mit einer Dotierung von 300 Millionen Euro eingerichtet, welcher die 600-Euro-Entschädigung ausgeschlossenen Personen, einschließlich der Freiberufler, welche in den eigenen Berufskassen eingeschrieben sind, unterstützen soll.

2.7 Krankenstand (Artikel 26)

Sollte der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin in Quarantäne überstellt werden so gilt dieser Zeitraum, bei Vorweis der entsprechenden Krankenbescheinigung, als Krankheit und wird dementsprechend entlohnt.

Der Arbeitgeber kann für die Integration zu Lasten des Betriebes einen Rückforderungsantrag beim NISF/INPS stellen.

2.8 Bestätigung der freiwilligen Kündigung durch die Mutter oder durch den Vater innerhalb des 3. Lebensjahres des Kindes

Infolge der Maßnahmen zur Eindämmung der Ansteckung durch COVID-19, die sich auf das gesamte Staatsgebiet ausstrecken, wurde beschlossen, dass für den Zeitraum des anhaltenden Gesundheitsnotstandes, die Mütter und Väter von Kindern bis zu 3 Jahren die freiwillige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß Art. 55 des Gesetzesdekretes Nr. 151/2001 telematisch absolvieren können. Dafür muss der Antrag von der betroffenen Person ausgefüllt und zusammen mit einer Kopie der gültigen Identitätskarte und des Kündigungsschreibens per E-Mail an das zuständige Amt zugeschickt werden.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,

Interconsult – Pichler Steinmair Knoll
Dr. Anton Pichler | Dr. Walter Steinmair | Dr. Helmuth Knoll

  