

An unsere Kunden

Brixen, den 21.06.2021

Sehr geehrter Kunde,

mit gegenständlichem Rundschreiben möchten wir die wichtigsten arbeitsrechtlichen Neuerungen zusammenfassen, welche durch das kürzlich verabschiedete Gesetzesdekret Nr. 73/2021 („Unterstützungs-Dekret bis“) eingeführt wurden:

1. Soziale Abfederungsmaßnahmen für Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich der Lohnausgleichskassa CIGO/CIGS fallen und einen Umsatzrückgang verzeichnen

Als Alternative zu den gewöhnlichen sozialen Abfederungsmaßnahmen können Industrieunternehmen, die in den ersten sechs Monaten des Jahres 2021 einen Umsatzrückgang von 50 % im Vergleich zu den ersten sechs Monaten des Jahres 2019 verzeichnet haben, einen Antrag an die außerordentlichen Lohnausgleichskassa CIGS stellen, sofern zuvor ein gewerkschaftliches Abkommen zur Reduzierung der Arbeitstätigkeit mit den vergleichsweise repräsentativsten Gewerkschaften auf nationaler Ebene mit folgenden Spezifikationen unterzeichnet wurde:

- Betriebliches Abkommen: um die Arbeitstätigkeit zu reduzieren, muss ein Abkommen mit den Gewerkschaften gemacht werden, der auf die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsniveaus während der Phase der Wiederaufnahme der Aktivitäten nach dem epidemiologischen Notfall von Covid-19 abzielt;
- Maximale Dauer: bis zu 26 Wochen, innerhalb 31. Dezember 2021;
- Begünstigte Arbeitnehmer: Alle Arbeitnehmer, die am 26. Mai 2021 im Betrieb tätig waren, können in die Vereinbarung aufgenommen werden;
- Reduzierung Arbeitszeit: Die Arbeitsreduzierung darf im Durchschnitt 80 % der Arbeitszeit nicht überschreiten. Für den einzelnen Arbeitnehmer darf die prozentuale Verkürzung der Arbeitszeit über den gesamten Zeitraum 90 % nicht überschreiten;

Dott. Manfred Psai

Dott. Oliver Geier

Dott. Norman Damiani

Dott. Lukas Achammer

Dott. Valentin Oberhollenzer

Dott. Sonja Gasteiger

Dott. Daniela Planatscher

Dott. Miriam Stockner

www.pg-partner.it

info@pg-partner.it

Brixen / Bressanone

Julius-Durst-Straße 6

Via Julius Durst 6

Tel. +39 0472 274 000

Fax +39 0472 274 050

Toblach / Dobbiaco

St.-Johannes-Str. 23a

Viale S. Giovanni 23a

Tel. +39 0474 976 097

Fax +39 0474 976 986

Milano / Milano

Meeting room

Piazza Castello 26

MwSt.-Nr. & Steuernr.

Partita IVA & Cod. fisc.

IT 02249530219

- Lohnausgleichszahlung für die Arbeitnehmer: Arbeitnehmer, die auf Teilzeitbasis beschäftigt sind, erhalten eine Lohnausgleichszahlung in der Höhe von 70 % der Gesamtvergütung, auf die sie Anspruch gehabt hätten (für die nicht geleisteten Stunden). Für diese Lohnausgleichszahlungen gelten ausnahmsweise nicht die INPS-Obergrenzen gemäß Art. 3 Abs. 5 des Gesetzesdekrets 148/2015.
- Zusatzbeitrag: Es ist in keinem Fall ein (umsatzbasierter) Zusatzbeitrag vorgesehen.

2. Lohnausgleichskassa ohne Zusatzbeitrag – Entlassungsstopp aus objektivem Grund

Ab dem 1. Juli 2021 werden Arbeitgeber, welche in den Anwendungsbereich der Lohnausgleichskassa CIGO/CIGS fallen und ihre Arbeitstätigkeit aussetzen/reduzieren (d.h. die Arbeitnehmer werden in die Lohnausgleichskassa überstellt), vorübergehend bis zum 31. Dezember 2021 von der Verpflichtung des zusätzlichen INPS-Beitrags befreit.

Für Arbeitgeber, welche die Lohnausgleichskassa CIGO/CIGS ohne Zusatzbeitrag beantragen, bleibt der Entlassungsstopp für objektiv gerechtfertigte Entlassungen (sowohl kollektiv als auch individuell) für die gesamte Laufzeit der verwendeten Sozialabfederungsmaßnahmen bis zum 31. Dezember 2021 aufrecht.

Die einzigen Ausnahmen von dieser Regelung sind:

- Entlassungen in Folge eines Konkurses, wenn die provisorische Fortführung der Tätigkeit nicht vorgesehen ist, bzw. wenn die Betriebschließung verfügt worden ist;
- Entlassungen aufgrund der endgültigen Einstellung der Betriebstätigkeit infolge der Liquidierung der Gesellschaft, sofern die Tätigkeit auch nicht teilweise fortgeführt wird;
- Entlassungen auf Grundlage von kollektiven Betriebsabkommen, welche mit den vertretungsstärksten Gewerkschaften abgeschlossen werden, allerdings nur für jener Arbeitnehmer, welche den Abkommen beitreten.

Disziplinarrechtliche Entlassungen (subjektiv gerechtfertigter Grund und triftiger Grund) sind weiterhin möglich.

3. Der Wiederbeschäftigungsvertrag

Vom 1. Juli bis 31. Oktober 2021 kann ein sogenannte Wiederbeschäftigungsvertrag abgeschlossen werden. Es handelt sich um ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, das darauf abzielt, Personen, die arbeitslos sind, wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern.

Nachfolgend sind die wichtigsten Eigenschaften angeführt:

- Das individuelle Eingliederungsprojekt: Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer müssen ein Eingliederungsprojekt definieren, das darauf abzielt, die beruflichen Fähigkeiten des Arbeitnehmers an den neuen Arbeitskontext anzupassen. Dieses Projekt hat eine Laufzeit von 6 Monaten.
- Auflösung nach 6 Monate möglich: Nach Ablauf der Eingliederungsfrist können Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag auflösen. Die Kündigungsfrist läuft ab diesem Datum. Tritt keine der beiden Parteien zurück, besteht das Arbeitsverhältnis wie jedes andere unbefristete Arbeitsverhältnis fort.
- Beitragsbefreiung: Der Arbeitgeber, welcher mit einem Wiederbeschäftigungsvertrag Mitarbeiter einstellt, erhält eine Beitragsbefreiung für einen Zeitraum von maximal 6 Monaten. Die Befreiung entspricht 100 % der vom Arbeitgeber geschuldeten INPS-Beiträge (ohne INAIL-Prämien) bis zu einer Höchstgrenze von € 6.000,00 jährlich, welche in monatliche Beträge aufgeteilt wird.
- Anti-Entlassungs-Regel und Rückgewinnung der Beitragsbefreiung: Die Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen wird widerrufen und zurückgefordert, wenn der Arbeitnehmer während oder am Ende der Eingliederungszeit entlassen wird oder wenn der Arbeitgeber innerhalb von 6 Monaten nach der begünstigten Einstellung andere Arbeitnehmer in derselben Produktionseinheit aus objektiven Gründen entlässt, die derselben rechtlichen Kategorie und Einstufung angehören wie der erleichterte Arbeitnehmer.
- Kündigung: Im Falle einer Kündigung seitens des Arbeitnehmers wird die Begünstigung für die tatsächliche Dauer des Arbeitsverhältnisses anerkannt.
- Genehmigung der Europäischen Kommission: Die Wirksamkeit der gegenständlichen Regelung unterliegt der vorherigen Genehmigung durch die Europäische Kommission.

4. Beitragsbegünstigung für die Sektoren Tourismus, Handel und Thermalbäder

Für private Arbeitgeber in den Bereichen Tourismus, Handel und Thermalbäder ist eine Beitragsbegünstigung mit folgenden Merkmalen vorgesehen:

- Der Wert der Beitragsbegünstigung wird auf die doppelte Anzahl der bereits genutzten Lohnausgleichsstunden im Januar, Februar und März 2021 berechnet;
- Der Begünstigungsbetrag kann mit den am 31.12.2021 geschuldeten INPS-Beiträgen verrechnet werden;
- Wird der Antrag gestellt, wird auch der Entlassungsstopp (betriebsbedingt) bis zum 31.12.2021 verlängert;

- Die Wirksamkeit der gegenständlichen Regelung unterliegt der vorherigen Genehmigung durch die Europäische Kommission.

5. Verlängerung der Aussetzung von Pfändungen

Die Aussetzung sämtlicher Gehalts- und Pensionspfändungen, welche durch den Einzugsdienst der Agentur der Einnahmen und anderen öffentlichen Einzugsdienste vollzogen wurden (und somit Schulden gegenüber öffentlichen Körperschaften betreffen), wurde bis einschließlich 30. Juni 2021 verlängert.

6. Verlängerung der Entschädigung für Saisonsangestellte, Angestellte der Sektoren Tourismus und Unterhaltung

Den Empfängern der bereits im ersten Unterstützungs-Dekret vorgesehenen Entschädigung (2.400,00 Euro) wird einmalig eine zusätzliche Entschädigung von 1.600,00 Euro ausbezahlt.

Die begünstigten Subjekte sind:

- Saison- und Leiharbeiter im Tourismus- und in Thermalbädern;
- Saisonsangestellte aus anderen Sektoren als Tourismus und Thermalbäder;
- Arbeiter auf Abruf;
- Gelegenheits-Selbstständige;
- Mitarbeiter, die für den Hausverkauf zuständig sind;
- Befristete Beschäftigte in den Sektoren Tourismus und Thermalbäder;
- Mitarbeiter der Unterhaltungsbranche.

Die Entschädigung ist nicht kumulierbar, falls der Arbeitnehmer gleichzeitig verschiedenen Kategorien angehört, die von der gleichen Maßnahme betroffen sind und trägt nicht zur Einkommensbildung bei.

7. Entschädigung für landwirtschaftliche Mitarbeiter

Befristet beschäftigte Arbeiter, die im Jahr 2020 mindestens 50 Tage effektiv in der Landwirtschaft gearbeitet haben, erhalten eine Einmalzahlung von 800 €.

Die Auszahlung erfolgt direkt durch das INPS auf Antrag, der bis zum 30. Juni 2021 eingereicht werden muss. Zum Zeitpunkt der Antragstellung dürfen die Interessenten weder einen unbefristeten Vertrag haben, noch Pensionsempfänger sein.

8. Zusätzliche Änderung der NASpI-Zugangsvoraussetzungen

Das zweite Unterstützungsdekret setzt vorübergehend die vorgesehene Kürzung des Arbeitslosengeldes um 3% pro Monat aus, beginnend ab dem vierten Monat. Diese Aussetzung gilt ab dem Datum des Inkrafttretens des Unterstützungsdekrets bis zum 31. Dezember 2021. Darüber hinaus ist anzumerken, dass dieser gesetzliche Eingriff zum Thema NASpI nicht der erste ist, da das vorhergehende Dekret bereits, wiederum nur vorübergehend und bis zum 31. Dezember 2021, die Voraussetzung, um in den Genuss des Arbeitslosengeldes zu kommen, wonach der Arbeitnehmer in den letzten 12 Monaten vor Arbeitsende 30 effektive Arbeitstage vorweisen muss, ausgesetzt hatte.

Für weitere Fragen stehen wir jederzeit zu Ihrer Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Psaier Geier Partner in Kooperation der Lohnfabrik