

An unsere Kunden

RUNDSCHREIBEN vom 18.01.2021
HAUSHALTSGESETZ 2021
NEUERUNGEN IM BEREICH DES ARBEITSRECHTS

Mit ersten Jänner 2021 ist das Haushaltsgesetz für das laufende Jahr in Kraft getreten (Gesetz Nr. 178 vom 30. Dezember 2020).

Mit diesem Rundschreiben möchten wir Ihnen die wichtigsten arbeitsrechtlichen Eckpunkte kurz zusammenfassen.

1) Verlängerung der Lohnausgleichskassen für COVID –19

Für die Lohnausgleichskassen (ordentliche Lohnausgleichskasse „CIGO“, außerordentliche Lohnausgleichskasse „CIG-D“, Solidaritätsfonds „FIS“, FSBA-Lohnausgleich für das Handwerk) kann um **12 weitere Wochen** mit der Begründung „COVID-19“ angesucht werden.

Die zusätzlichen Wochen müssen innerhalb folgender Zeiträume in Anspruch genommen werden:

- Zwischen dem **1. Jänner 2021 und 31. März 2021** für die ordentliche Lohnausgleichskasse „CIGO“, oder
- Zwischen dem **1. Jänner 2021 und 30. Juni 2021** für die außerordentliche Lohnausgleichskasse „CIG-D“, den Solidaritätsfonds „FIS“ sowie den sektorenspezifischen FSBA-Lohnausgleich für das Handwerk

Für diese Zeiträume stellen die 12 Wochen gleichzeitig auch die **maximal zulässige Gesamtdauer** dar. Eventuelle, bereits auf Grundlage der Bestimmungen des „Decreto Ristori“ für Zeiträume ab dem 1. Jänner 2021 angesuchte Lohnausgleichswochen, müssen somit zwecks Erreichens dieses Limits auf die neuen 12 Wochen angerechnet werden.

Um diese neuen 12 Wochen kann für **alle Mitarbeiter** angesucht werden, welche zum Zeitpunkt des **Inkrafttretens** des neuen Haushaltsgesetzes (1. Jänner 2021) **bereits** im Betrieb **beschäftigt** waren.

Anders als bei den mit dem Augustdekret und dem Ristori-Dekret eingeführten Lohnausgleichswochen, sind die neuen 12 Wochen **in jedem Fall** vom Zusatzbeitrag befreit und somit für die Betriebe **„gratis“**.

Auch für die **Lohnausgleichskasse in der Landwirtschaft** „CISOA“ wurden weitere Lohnausgleichswochen eingeführt (maximal 90 Tage) welche im Zeitraum zwischen dem **1. Jänner 2021 und 30. Juni 2021** in Anspruch genommen werden müssen.

2) Außerordentlicher Lohnausgleich „CIG-D“ auf regionaler Ebene

Die **Regionen und die Autonomen Provinzen** Bozen und Trient können für das Jahr 2021 weitere Lohnausgleichswochen für die **außerordentliche Lohnausgleichskasse** vorsehen (bis zu 12 Monate), um dadurch den wirtschaftlichen Neustart zu ermöglichen und/oder Personalreduzierungen zu vermeiden. Die Entscheidung über die Einführung, sowie die detaillierte Regelung bleibt den einzelnen Regionen und Autonomen Provinzen überlassen.

3) Beitragsreduzierung für Beschäftigte unter 36 Jahre

Die mit dem Haushaltsgesetz 2018 (Gesetz Nr. 205 vom 27. Dezember 2017) eingeführte Beitragsreduzierung für die Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern wurde nun, beschränkt auf das **Biennium 2021–2022**, abgeändert und dabei das **Ausmaß** der Beitragsreduzierung **angehoben**.

Im Besonderen sieht die Bestimmung für die im Zeitraum 2021–2022 vorgenommenen Personaleinstellungen mit einem **unbefristeten Arbeitsvertrag** bzw. **Umwandlungen von befristeten Arbeitsverträgen** folgende Regelungen vor:

- **Befreiung** der zu Lasten des Arbeitgebers gehenden **Beiträge in Höhe von 100%**
- Für eine Gesamtdauer von **maximal 36 Monaten** (bzw. 48 Monaten für in Süditalien erfolgte Einstellungen)
- Innerhalb eines **Höchstbetrages** von maximal **6.000 Euro pro Jahr**

Allerdings ist die Beitragsreduzierung an eine Reihe von **Auflagen** geknüpft:

- Der betroffene Arbeitnehmer darf zum Zeitpunkt der Einstellung/Umwandlung in unbefristet das **36. Lebensjahr noch nicht vollendet** haben (und somit maximal 35 Jahre und 364 Tage alt sein)
- Der betroffene Arbeitnehmer darf vorher **noch nie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis** gehabt haben (mit demselben oder einem anderen Arbeitgeber). Davon ausgenommen bleiben Lehrverträge, welche nach Ende der Lehrzeit nicht weitergeführt wurden
- Der Arbeitgeber darf in den 6 Monaten vor- und in den 9 Monaten nach der begünstigten Einstellung/Umwandlung **keine Entlassung** aus objektiv gerechtfertigten Gründen bzw. kollektive

Entlassung von Arbeitnehmern mit derselben Qualifikation in derselben Betriebseinheit vornehmen

Von der Begünstigung **ausgeschlossen** bleibt die **Weiterführung von Lehrverhältnissen** nach Ende der Lehrzeit.

Die Beitragsreduzierung muss noch von der EU-Kommission genehmigt werden.

4) Beitragsreduzierung für Einstellung von Frauen

Ebenfalls abgeändert und dabei angehoben wurde die mit der Fornero-Reform (Gesetz Nr. 92 vom 28. Juni 2012) eingeführte Beitragsreduzierung für die Beschäftigung von Frauen.

Konkret besteht diese Begünstigung in der **Befreiung** der zu Lasten des Arbeitgebers gehenden **Beiträge** (INAIL Beiträge bleiben geschuldet) in **Höhe von 100%**, bis zu einem **Höchstbetrag von 6.000 Euro** pro Jahr. Begünstigt werden die **im Biennium 2021–2022** vorgenommene Einstellungen von Frauen, **sowohl mit befristetem wie auch mit unbefristetem Arbeitsvertrag**.

Allerdings kann diese Begünstigung **nur für jene Frauen** in Anspruch genommen werden, welche zum Zeitpunkt der Einstellung **seit mindestens 24 Monate arbeitslos** bzw. ohne „Arbeit mit einem geregelten Einkommen“ sind. In strukturschwachen Regionen (Süditalien) oder in Regionen in welchen die Beschäftigungsquote von Frauen weit unter jener der Männer liegt (werden mit Ministerialdekret bestimmt) müssen es lediglich 6 Monate sein.

Eine **weitere Voraussetzung** für die Anwendbarkeit der Begünstigung ist, dass sich durch die Neueinstellung der **Personalstand im Betrieb erhöhen** muss. Im Besonderen muss der Personalstand gegenüber dem Durchschnitt der jeweils vorangehenden 12 Monate erhöht werden. Diese Berechnung muss Monat für Monat durchgeführt werden, und die Begünstigung steht nur für jene Monate zu, wo die Erhöhung auch erreicht wird.

Liegen die vorgenannten Voraussetzungen vor, steht die Begünstigung für folgende **Zeiträume** zu:

- Maximal 12 Monate bei befristeten Einstellungen
- Maximal 18 Monate bei unbefristeten Einstellungen (sowie bei Umwandlungen in unbefristet, wobei in diesem Fall die 18 Monate ab der befristeten Einstellung laufen)

Die Beitragsreduzierung muss noch von der EU-Kommission genehmigt werden.

5) Beitragsreduzierung für den Verzicht auf Lohnausgleich

Wie bereits das Augustdekret und das Ristori-Dekret sieht auch das gegenständliche Haushaltsgesetz für jene **Arbeitgeber**, welche **im Mai und/oder Juni 2020 Lohnausgleich** beansprucht haben und nun

auf die neuen 12 Lohnausgleichswochen des Haushaltsgesetzes **verzichten**, eine Beitragsbegünstigung vor.

Im Konkreten besteht der Anreiz in der Befreiung der von den zu Lasten des Arbeitgebers gehenden NISF/INPS Beiträgen. Die **Höhe der Begünstigung** wird dabei auf den nicht entrichtenden Lohn für die die in den Monaten Mai und Juni 2020 beanspruchten Lohnausgleichswochen berechnet. Die INAIL Beiträge bleiben weiterhin geschuldet.

Diese neue Beitragsbefreiung steht für maximal 8 Wochen zu, welche innerhalb 31. März 2021 in Anspruch genommen werden müssen.

Von dieser Begünstigung ausgeschlossen bleiben landwirtschaftliche Betriebe.

Die Beitragsreduzierung muss noch von der EU-Kommission genehmigt werden.

6) Verlängerung und Erneuerung von befristeten Arbeitsverträgen

Mit dem Augustdekret wurde eine Ausnahme zu den geltenden Beschränkungen bezüglich der Laufzeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen geschaffen. Unbeschadet der maximalen Gesamtdauer von 24 Monaten konnten nun befristete Arbeitsverträge **einmalig** und für **maximal 12 Monate** auch ohne Vorliegen der von Art. 19 GD Nr. 81/2015 vorgeschriebenen Gründe/Bedingungen **erneuert oder verlängert** werden.

Diese Möglichkeit, ursprünglich auf den 31. Dezember 2020 beschränkt, wurde nun mit dem Haushaltsgesetz noch einmal verlängert. Um von dieser Ausnahme gebrauch zu machen, müssen die Verlängerungen/Erneuerungen nun innerhalb **31. März 2021** getätigt werden, und können dann auch eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses über dieses Datum hinaus bedingen.

7) Obligatorische Vaterschaft

Die mit der Fornero-Reform 2012 eingeführte **Pflichtabwesenheit** des Vaters bei Geburt des Kindes wurde auch für das Jahr 2021 verlängert. Dabei wurde die Dauer von bisher 7 auf nunmehr **10 Tage** angehoben, welche innerhalb der **ersten fünf Lebensmonate** des Kindes beansprucht werden müssen (zusammenhängend oder nicht zusammenhängend). Die Erhöhung gilt für alle Kinder, welche zwischen 1. Jänner und 31. Dezember 2021 geboren oder adoptiert werden. Die Tage dieses Vaterschaftsurlaubes werden voll durch das INPS/NISF entlohnt.

Zusätzlich kann ein weiterer entlohnter Tag **fakultativ** und nach Absprache mit der Mutter in Anspruch genommen werden. In diesem Fall bleibt die Mutter zwar in Mutterschaft, der entsprechende Tag wird jedoch nicht entlohnt.

Neu eingeführt wurde, dass der Anspruch auf diesen Vaterschaftsurlaub auch bei **perinatalem Kindstod** zusteht (dabei handelt es sich um den Tod des Fötus oder des Neugeborenen im Zeitraum zwischen der 28. Schwangerschaftswoche und der ersten Woche ab der Geburt).

8) Verlängerung des temporären Entlassungsverbotes

Das mit GD Nr. 18/2020 eingeführte und durch weitere Notstandsdekrete bis einschließlich 31. Jänner 2021 ausgedehnte einstweilige Entlassungsverbot für kollektive- und betriebsbedingte („objektiv gerechtfertigte“) Entlassungen wurde nun noch einmal bis zu **31. März 2021** verlängert. Erst mit dem 1. April 2021 wird das COVID-19 bedingte Entlassungsverbot somit, Stand jetzt, aufgehoben werden.

Bestätigt wurden auch die **Ausnahmen zum Entlassungsverbot:**

- Entlassungen in Folge der endgültigen Einstellung der Tätigkeit des Unternehmens (es muss sich um eine vollständige Liquidierung des Unternehmens ohne auch nur teilweiser Fortsetzung der Tätigkeit handeln, immer unter der Voraussetzung, dass im Zuge der Liquidierung keine Übertragung von Gütern oder Aktiva in einem Ausmaß erfolgt, welches eine Betriebsübertragung oder Übertragung eines Betriebszweiges begründen könnte)
- Entlassungen im Rahmen eines Gewerkschaftsabkommens, mit welchem Abfindungssummen als Anreiz zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen werden, beschränkt auf die dem Abkommen beitretenden Arbeitnehmer
- Entlassungen, welche aufgrund eines Konkursverfahrens angeordnet werden und im Zuge dessen keine provisorische Weiterführung der Unternehmenstätigkeit bestimmt- oder aber die Einstellung der Unternehmenstätigkeit angeordnet wurde.

Möglich sind zudem wie bereits bisher **Entlassungen während der Probezeit** sowie aus **subjektiv gerechtfertigten Gründen** („disziplinarische Entlassungen“ wegen Fehlverhaltens).

9) Stabilisierung des zusätzlichen Steuerfreibetrages

Das neue Haushaltsgesetz **bestätigt definitiv** den mit Eildekret Nr. 3/2020 eingeführten zusätzlichen Steuerfreibetrag für **Einkommen zwischen 28.001 Euro bis 40.000 Euro/Jahr** (Steuergrundlage). Ursprünglich war die Anwendbarkeit dieses neuen Steuerfreibetrages (im Gegensatz zum neu eingeführten Steuerbonus für Einkommen bis 28.000 Euro) in Erwartung einer tiefgreifenden Steuerreform auf den Zeitraum 1. Juli 2020 bis 31. Dezember 2020 beschränkt.

Gebhard Steinmair
Dr. Felix Lechthaler
Dr. Martin Recla

Die **Auszahlung** kann, wie beim Steuerbonus, monatlich oder im Rahmen des Steuerausgleiches erfolgen. Die Wahl steht dem Arbeitnehmer zu.

Für weitere Auskünfte und Informationen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Bruneck, den 18.01.2021

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Felix Lechthaler