

An unsere Kunden

*RUNDSCHREIBEN vom 23.03.2021*  
**COVID-Maßnahmenpaket „Decreto Sostegni“**

Mit GD Nr. 41 vom 22. März „Decreto Sostegni“, welches am 23. März 2021 in Kraft getreten ist, hat die Regierung ein weiteres Maßnahmenpaket verabschiedet, um den durch das Coronavirus hervorgerufenen Gesundheitsnotstand zu bekämpfen. Es handelt sich hierbei um eine Notverordnung, welche innerhalb von 60 Tagen in ein ordentliches Gesetz umgewandelt werden muss, wobei von zahlreichen Abänderungen auszugehen ist.

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

## 1) Lohnausgleichskasse für COVID-19

---

Betriebe, welche Ihre Tätigkeit COVID bedingt aussetzen oder einschränken müssen, können um weitere Lohnausgleichswochen mit der Begründung „COVID-19“ ansuchen.

Dabei wird, im Gegensatz zu den bisherigen Bestimmungen, zwischen den unterschiedlichen Lohnausgleichskassen differenziert. Im Besonderen gilt ab 1. April folgende Regelung:

- **ordentliche Lohnausgleichskasse „CIGO“:** weitere **13 Wochen**, welche zwischen dem **1. April 2021 und 30. Juni 2021** in Anspruch genommen werden können
- **Sonderlohnausgleichskasse „CIG-D“, Solidaritätsfonds „FIS“, FSBA-Lohnausgleich für das Handwerk:** weitere **28 Wochen**, welche zwischen dem **1. April 2021 und 31. Dezember 2021** in Anspruch genommen werden können

In beiden Fällen sind die zusätzlichen Wochen vom Zusatzbeitrag befreit und somit für die Betriebe „gratis“.

Um diese neuen Wochen kann für **alle Mitarbeiter** angesucht werden, welche zum Zeitpunkt des **Inkrafttretens** des Dekrets (23. März 2021) **bereits** im Betrieb **beschäftigt** waren. Unklar ist, ob diese Bestimmung auch rückwirkend auf die mit dem Haushaltsgesetz 2021 eingeführten 12 Wochen anwendbar ist, welche ab dem 1. Jänner 2021 genossen werden können (und für welche beschränkt auf jene

---

Mitarbeiter, welche zum 1. Jänner 2021 bereits im Betrieb beschäftigt waren – in einem zweiten Moment auf den 5. Jänner 2021 nach hinten verschoben – angesucht werden konnte).

Auch für die **Lohnausgleichskasse in der Landwirtschaft** „CISOA“ wurden weitere Lohnausgleichswochen eingeführt (maximal 120 Tage), welche im Zeitraum zwischen dem **1. April 2021 und 31. Dezember 2021** in Anspruch genommen werden müssen.

Neben der Ausdehnung des Covid-Lohnausgleichs wurden zwei **wichtige Neuerungen** eingeführt, welche eine schnellere und einfachere Abwicklung der **Lohnausgleichs-prozedur** gewährleisten sollen:

- zum einen müssen bei der **Direktauszahlung** durch das INPS/NISF die Lohndaten zukünftig nicht mehr wie bisher mittels Mod. SR41 mitgeteilt werden, sondern mit der neuen Applikation „**Uniemens-CIG**“,
- zum anderen soll es zukünftig auch für die **Sonderlohnaustrgleichskasse „CIG-D“** möglich sein, den Lohnausgleich über den Lohnstreifen **voraus-zuzahlen** (und nachfolgend mit den an das INPS/NISF geschuldeten Beträgen zu verrechnen)

## 2) Verlängerung und Erneuerung von befristeten Arbeitsverträgen

---

Die ursprünglich mit dem Augustdekret eingeführte Ausnahme zu den geltenden Beschränkungen bezüglich der Laufzeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen wurde bis zum **31. Dezember 2021** verlängert. Auf Grundlage dieser Sonderbestimmung können, unbeschadet der maximalen Gesamtdauer von 24 Monaten, 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.

Um von dieser Ausnahme gebrauch zu machen, müssen die Verlängerungen/Erneuerungen innerhalb **31. Dezember 2021** getätigt werden, und können dann auch eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses über dieses Datum hinaus bedingen.

Eine wichtige **Neuerung** zu der bisher geltenden Regelung besteht darin, dass **vor Inkrafttreten** des gegenständlichen Dekrets (somit vor dem 23. März 2021) erfolgte Verlängerungen und Erneuerungen für die Einhaltung der gegenständlichen Bestimmung nicht berücksichtigt werden müssen, auch wenn sie auf Grundlage von bisher erlassenen Covid-Bestimmungen getätigt wurden.

**Beispiel:** Ein ursprünglich für 12 Monate abgeschlossener befristeter Arbeitsvertrag, welcher auf Grundlage der Covid-Sonderbestimmungen bereits einmal, ohne Angabe von Gründen, für weitere 6 Monate verlängert wurde, kann nun nochmals ohne Angabe von Gründen verlängert werden, sofern die Gesamtlaufzeit von insgesamt 24 Monate nicht überschritten wird (und somit für maximal weitere 6 Monate).

## 3) Verlängerung des temporären Entlassungsverbotes

---

Das mit GD Nr. 18/2020 eingeführte und durch weitere Notstandsdekrete bis einschließlich 31. März 2021 ausgedehnte einstweilige Entlassungsverbot für kollektive- und betriebsbedingte („objektiv gerechtfertigte“) Entlassungen wurde ebenfalls verlängert.

Dabei gilt folgende **Unterscheidung**:

- Verlängerung bis einschließlich **30. Juni 2021**: bis zu diesem Datum gilt die Verlängerung für alle Betriebe, unabhängig von Betriebsgröße und Tätigkeitssektor
- Verlängerung bis einschließlich **31. Oktober 2021**: diese zusätzliche Verlängerung betrifft nur jene Betriebe, welche aufgrund der Betriebsgröße und/oder Tätigkeit in den Anwendungsbereich der Lohnausgleichskassen FIS, FSBA, CIG-D oder CISOA fallen (derzeit noch unklar ist, ob diese Verlängerung auch für jene Betriebe greift, welche auf die weiteren 28 Lohnausgleichswochen verzichten)

Bestätigt wurden 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).

## 4) Aussetzung der Lohnpfändungen – Verlängerung

---

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

## 5) Schutzmaßnahmen für Risikopersonen

---

Ebenfalls bestätigt wurden die Schutzmaßnahmen für **Personen**, welche aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung (von den zuständigen Stellen gemäß Gesetz Nr. 104/1992 festgestellt und bescheinigt) im Zuge der Covid-Pandemie einem **besonderen Risiko** ausgesetzt sind. Diese haben, bis einschließlich **30. Juni 2021**, Anrecht auf „**Smart-Working**“ oder, alternativ dazu (in Fällen wo die Arbeitsleistung nicht mittels „Smart-Working“ erbracht werden kann), auf eine **bezahlte Freistellung von der Arbeit**, wobei diese Freistellung bei Vorliegen einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung dem Krankenhausaufenthalt gleichgestellt- und dementsprechend vergütet wird.

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

Bruneck, den 23.03.2021

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Felix Lechthaler