

An unsere Kunden

RUNDSCHREIBEN vom 21.06.2021
EILVERORDNUNG NR. 73/2021 („DECRETO SOSTEGNI-BIS“)
NEUERUNGEN IM BEREICH DES ARBEITSRECHTS

Mit der Eilverordnung Nr. 73/2021 („Decreto Sostegni-bis“) hat die Regierung Draghi eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen für die von der Covid-Pandemie betroffenen Betriebe und Sektoren verabschiedet.

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

1) Lohnausgleichskassen und Entlassungsstopp

Wie von den Behörden angekündigt, wurde mit dem gegenständlichen Eildekret begonnen, den seit Beginn der Pandemie geltenden allgemeinen Entlassungsstopp für betriebsbedingte Einzel- und Massenentlassungen stufenweise aufzuheben.

In einem ersten Schritt wurde nun der allgemeine Entlassungsstopp für all jene Betriebe aufgehoben, welche in den Anwendungsbereich der ordentlichen Lohnausgleichskasse „CIGO“ fallen (und somit in erster Linie Industriebetriebe und Baufirmen).

Wie bereits mit unserem Rundschreiben zum Eildekret Nr. 41/2021 („decreto sostegni“) angekündigt, läuft für diese Betriebe der Covid-19 Lohnausgleich mit 30. Juni 2021 aus. Dies bedeutet, dass ab dem 1. Juli 2021 für die Inanspruchnahme der ordentlichen Lohnausgleichskasse wieder eine der gesetzlich vorgegebenen Sachbegründungen angegeben werden muss (z.B. Auftragsmangel, Betriebskrise). Für die Dauer des Covid-19 Lohnausgleichs waren die Betriebe hingegen von der Pflicht zur Angabe und Nachweis der Begründung befreit.

Um das Auslaufen dieser für die Betriebe besonders günstigen Unterstützungsmaßnahme etwas abzufedern, wurde jedoch eine Übergangsbestimmung eingeführt. Auf Grundlage dieser Regelung sind Arbeitgeber, welche die Arbeit reduzieren oder aussetzen müssen, im Falle der Inanspruchnahme der ordentlichen Lohnausgleichskasse von der Zahlung des Zusatzbeitrags befreit (welcher normalerweise in

solchen Fällen in einer Höhe zwischen 9 und 15% geschuldet ist). Diese Ausnahme gilt jedoch nur für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021.

Um den Gewerkschaften (welche eine Verlängerung des Entlassungsstopps bis Jahresende forderten) etwas entgegenzukommen, wurde jedoch parallel dazu und somit beschränkt auf den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021, das derzeit geltende Entlassungsverbot für all jene Betriebe verlängert, welche die ordentliche Lohnausgleichskasse in Anspruch nehmen, beschränkt auf die Dauer der Inanspruchnahme derselben.

Für die restlichen Sektoren und somit für alle Betriebe, welche nicht in den Anwendungsbereich der ordentlichen Lohnausgleichskasse fallen (insbesondere Tourismus, Handel- und Dienstleistungen, Landwirtschaft und Handwerk) ist die Situation hingegen unverändert dieselbe geblieben. Für sie gelten weiterhin die mit der Eilverordnung „Decreto Sostegni“ eingeführte Regelung und somit weitere 28 Wochen Covid-19 Lohnausgleich bis Ende 2021 sowie das Entlassungsverbot bis 31. Oktober 2021.

2) Temporäre außerordentliche Lohnausgleichskasse

Für die unter vorgenanntem Punkt 1) genannten Betriebe, welche in den Anwendungsbereich der ordentlichen Lohnausgleichskasse „CIGO“ fallen und für welche somit mit dem 30. Juni 2021 der Covid-19 Lohnausgleichs ausläuft, wurde, alternativ zu den normalen Formen der ordentlichen und außerordentlichen Lohnausgleichskasse, eine auf den Zeitraum vom 26. Mai 2021 bis 31. Dezember 2021 beschränkte Sonderform der außerordentlichen Lohnausgleichskasse geschaffen.

Die wichtigsten Eckpunkte dieser Maßnahme sind folgende:

- Anspruchsberechtigt sind nur jene Betriebe, welche im ersten Semester 2021 gegenüber dem ersten Halbjahr 2019 einen Umsatzrückgang von mindestens 50% registriert haben
- Die maximale Dauer, um welche angesucht werden kann, beträgt 26 Wochen, im Zeitraum vom 26. Mai 2021 bis 31. Dezember 2021
- Voraussetzung ist der Abschluss eines Betriebsabkommens mit den vertretungsstärksten Gewerkschaften, mit welchem Formen der Kurzarbeit für die Belegschaft eingeführt werden
- Die Reduzierung der Arbeitszeit darf dabei eine bestimmte Mindestanzahl von Stunden nicht unterschreiten
- Das Abkommen kann sämtliche zum 26. Mai 2021 bereits im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer umfassen
- Betroffene Arbeitnehmer erhalten für die Stunden im Lohnausgleich 70% ihres normalen Gehalts. Ausnahmsweise ist bei dieser Form der Lohnausgleichskasse die Entlohnung nicht gedeckelt, da die normalerweise für den Lohnausgleich geltenden Obergrenzen von 939,89 Euro bzw. 1.129,66 Euro hier keine Anwendung finden

-
- Arbeitgeber, welche sich für diese Form der Lohnausgleichskasse entscheiden, sind von der Zahlung des Zusatzbeitrages befreit

3) Der Wiederbeschäftigungsvertrag – Neue Beitragsbegünstigung

Um die Wiedereingliederung von Arbeitslosen in die Arbeitswelt zu erleichtern, wurde der sogenannte „Wiederbeschäftigungsvertrag“ eingeführt, welcher im Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 31. Oktober 2021 abgeschlossen werden kann.

In der Substanz handelt es sich hierbei um einen unbefristeten Arbeitsvertrag, mit dessen Abschluss eine Beitragsbegünstigung verbunden ist.

Voraussetzungen

Um einen Wiederbeschäftigungsvertrag abschließen – und die entsprechende Beitragsbegünstigung in Anspruch nehmen zu können, müssen gleichzeitig folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- 1) Es muss sich um einen „private Arbeitgeber“ handeln: Ausgeschlossen bleiben Einstellungen in der Landwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung sowie von Hausangestellten
- 2) Die Einstellung muss im Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 31. Oktober 2021 erfolgen (ausschlaggebend ist der Arbeitsbeginn)
- 3) Die eingestellte Person muss den offiziellen Arbeitslosenstatut gemäß Art. 19, GvD Nr. 150/2015 aufweisen (faktisch keiner Beschäftigung nachzugehen reicht somit für sich alleine noch nicht aus)
- 4) Der Arbeitgeber darf in den sechs Monaten vor der Einstellung keine betriebsbedingten oder kollektiven Entlassungen ausgesprochen haben
- 5) Es müssen wie immer die allgemeinen Regeln für die Inanspruchnahme von Beitragsbegünstigungen eingehalten werden (Art. 31 GvD Nr. 150/2015)

Eingliederungsprojekt

Als Besonderheit sieht die gesetzliche Bestimmung den Abschluss eines individuellen Eingliederungsprojekts vor, welches dazu dienen soll, dem Arbeitnehmer die neuen beruflichen Fähigkeiten zu vermitteln, welche er für die Ausübung seiner neuen Arbeit braucht. Das Eingliederungsprojekt hat eine Dauer von sechs Monaten ab Arbeitsbeginn. Am Ende desselben können beide Parteien unter Einhaltung der kollektivvertraglich vorgesehen Kündigungsfrist vom Vertrag zurücktreten. Die Kündigungsfrist läuft ab Beendigung des Eingliederungsprojekts. Tritt keine der Parteien zurück, läuft der Vertrag als normales unbefristetes Arbeitsverhältnis weiter.

Höhe der Beitragsbegünstigung

Liegen die vorgenannten Voraussetzungen vor, besteht die Begünstigung in einer Befreiung der zu Lasten des Arbeitgebers gehenden INPS/NISF Beiträge in Höhe von 100% (INAIL Beiträge bleiben ausge-

Gebhard Steinmair
Dr. Felix Lechthaler
Dr. Martin Recla
Dr. Markus Innerbichler

nommen) bis zu einem Höchstbetrag von 3.000 Euro, aufgeteilt auf eine Laufzeit von sechs Monaten (und somit maximal 500 Euro pro Monat).

Kompatibilität mit anderen Begünstigungen

Die gegenständliche Begünstigung ist mit anderen Beitragsreduzierungen kompatibel. Im Besonderen bedeutet das, dass nach Ablauf der ersten sechs Monate des Vertragsverhältnisses (während der die gegenständliche Begünstigung gilt) eventuelle weitere zustehende Beitragsreduzierungen angewandt werden können, wie z.B. jene für die unbefristete Einstellung von jungen Arbeitnehmern.

Operative Anleitungen und Genehmigung durch die Europäische Union

Die gegenständliche Begünstigung muss von der EU-Kommission genehmigt werden. Erst danach kann das INPS/NISF die operativen Anleitungen für die effektive Inanspruchnahme veröffentlichen.

4) Beitragsreduzierung für Handel, Tourismus und Thermalbäder

Um den von der Pandemie besonders gebeutelten Betrieben in den Sektoren Handel, Tourismus und Thermalbädern den Neustart zu erleichtern, wurde für diese eine ad hoc Beitragsbegünstigung eingeführt.

Im Besonderen besteht der Anreiz in der Befreiung der zu Lasten des Arbeitgebers gehenden INPS/NISF Beiträge (INAIL Beiträge bleiben ausgenommen), berechnet auf die doppelte Anzahl der Lohnausgleichsstunden, welche für die Monate Jänner, Februar und März 2021 in Anspruch genommen wurden.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser Beitragsbegünstigung ist, dass die Interessierten Betriebe bis zum 31. Dezember 2021 keine betriebsbedingten individuellen oder kollektiven Entlassungen aussprechen. Andernfalls verlieren sie nicht nur rückwirkend den Anspruch auf den gegenständlichen Anreiz, sondern auch die Möglichkeit um Covid-19 Lohnausgleich im Sinne des Eildekrets Nr. 41/2021 („Decreto Sostegni“) anzusuchen.

Da die Formulierung der Gesetzesbestimmung äußerst vage gehalten wurde, muss für die genaue Bestimmung der anspruchsberechtigten Betriebe eine Klarstellung von Seiten des INPS/NISF abgewartet werden (idealerweise unter Angabe der entsprechenden ATECO-Kodexe).

Die Begünstigung muss innerhalb 31. Dezember 2021 verrechnet werden. Auch in diesem Fall bedarf es jedoch für die effektive Inanspruchnahme einer operativen Anleitung von Seiten des INPS/NISF sowie einer präventiven Genehmigung durch die EU-Kommission.

5) Aussetzung der Gehaltspfändungen – Verlängerung

Die bisher bis einschließlich 30. April geltende Aussetzung der Gehaltspfändungen durch die Einzugsdienste (und somit sämtliche durch öffentliche Körperschaften und Institute betriebenen Pfändungen) wurde nun bis einschließlich 30. Juni 2021 verlängert. In der Praxis bedeutet dies, dass die Arbeitgeber ab den Julilöhnen wieder den Einbehalt der gepfändeten Summen tätigen müssen.

6) Fringe-Benefit Leistungen – Erhöhung der steuerfreien Grenze

Im Zuge der Umwandlung des Eildekrets Nr. 41/2021 („Decreto Sostegni“) wurde nun auch für das Jahr 2021 der Betrag von 516,46 € (normalerweise 258,23€) als Obergrenze für die steuer- und beitragsbefreite Zurverfügungstellung von Leistungen und Warengutscheinen von Seiten des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer bestätigt.

Bruneck, den 21.06.2021

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Felix Lechthaler