



Rundschreiben Nr. 1/2021

ausgearbeitet von: Michael Aichner

Bruneck, den 05.01.2021

Haushaltsgesetz 2021 – Gesetz Nr. 178 vom 30.12.2020

Das Gesetz Nr. 178 vom 30.12.2020 (**Haushaltsgesetzes 2021**) wurde im Amtsblatt Nr. 322 am 30.12.2020 veröffentlicht und ist **am 01.01.2021 in Kraft getreten**. Hier eine Zusammenfassung der wichtigsten Neuerungen im Bereich Arbeitsrecht und Sozialgesetzgebung über die folgenden Themen:

- Steuerbonus von 100 €/Monat für das Jahr 2021 bestätigt
- Erhöhung der Förderung für die Beschäftigung von Jugendlichen bis 36 Jahre, welche vorher noch kein unbefristetes Arbeitsverhältnis hatten
- Erhöhung der Förderung für die Beschäftigung arbeitsloser Frauen +50
- 10 Tage Pflichturlaub für den Vater bei der Geburt eines Kindes
- Befristete Arbeitsverträge – Covid-19 Ausnahmeregelung für die Verlängerung um 12 Monate ohne Begründung gilt bis zum 31.03.2021
- Weitere 12 Wochen Lohnausgleichskasse Covid-19 ab 01.01.2021
- Entlassungsverbot bis zum 31.03.2021 verlängert
- Geburtengeld (bonus bebè) für das Jahr 2021 verlängert

Weitere Info:

- Dezemberlöhne 2020 bis 12.01.2021 auszahlen
 - **Neuer Steuerbonus von 100 €/Monat für das Jahr 2021 bestätigt** (Absatz 8)
-

Der seit 1. Juli 2020 gültige neue Steuerbonus / Steuerfreibetrag von € 100 pro Monat für Einkommen bis zu € 40.000 wird für das Jahr 2021 bestätigt.





Förderung für die unbefristete Beschäftigung von Jugendlichen ohne vorheriges unbefristetes Arbeitsverhältnis (Absatz 10-15)

Der Gesetzgeber will die Beschäftigung von Jugendlichen für die Arbeitgeber attraktiver machen. Dafür ist für die **Jahre 2021 und 2022** die Erhöhung der Beitragsbegünstigung von bisher € 3.000 auf € 6.000 pro für **unbefristete Neueinstellungen oder Umwandlungen** von befristeten Arbeitsverträgen in **unbefristete von Jugendlichen bis zu 36 Jahre, welche vorher noch kein unbefristetes Arbeitsverhältnis hatten**, wie folgt vorgesehen:

- Beitragsbegünstigung im Ausmaß der vollen Arbeitgeberbeiträge
- bis zu einem Höchstbetrag von € 6.000 pro Jahr (€ 500 pro Monat)
- für die Dauer von **36 Monate**

Zu beachten! Diese Begünstigung gilt nur für Jugendliche, welche vorher noch kein unbefristetes Arbeitsverhältnis hatten und muss noch von der EU genehmigt werden. Es handelt sich also lediglich um eine Verlängerung der bereits seit 01.01.2018 bestehenden Förderung, mit Erhöhung des Betrages von bisher € 3.000 auf € 6.000 pro Jahr.

Erhöhung der Förderung für die Beschäftigung arbeitslosen Frauen +50 (Abs. 16-19)

Das sogenannte „Fornero Gesetz“ (Gesetz 92/2012 – Art. 4) sieht eine (kaum genutzte) Förderung für die **Neueinstellung von Frauen über 50 Jahre**, welche seit **mehr als 12 Monaten arbeitslos** sind vor. Die Förderung wird in Form einer **Beitragsbegünstigung im Ausmaß von 50%** der Arbeitgeberbeiträge für die Dauer von **12 Monate für befristete** Arbeitsverträge und **18 Monate für unbefristete** Arbeitsverträge gewährt. Das Haushaltsgesetz sieht versuchsweise für die **Jahre 2021 und 2022** die **Erhöhung der Beitragsbegünstigung auf 100%** vor, mit der Bedingung, dass dadurch der Arbeitgeber eine **Personalaufstockung im Vergleich zu den letzten 12 Monaten** erreicht.





10 Tage Pflichturlaub für den Vater bei Geburt eines Kindes (Absatz 25 und 363-364)

Der bezahlte Pflichturlaub für den Vater bei Geburt eines Kindes wird von bisher 7 Tage auf 10 Tage erhöht. Ab **01.01.2021** steht dem Vater bei der Geburt eines Kindes ein bezahlter **Pflichturlaub von 10 Tage** (100% zu Lasten des INPS) zu. Dieser Pflichturlaub muss innerhalb 5 Monaten ab Geburt genossen werden. Zusätzlich kann er freiwillig einen weiteren Tag Vaterschaftsurlaub beantragen, wenn die Mutter auf einen Tag ihres Mutterschaftsurlaubes verzichtet.

Befristete Arbeitsverträge – Sonderregelung Covid-19 für die Verlängerung um 12 Monate ohne Begründung bis zum 31.03.2021 verlängert (Absatz 279).

Befristete Verträge, bei denen das gesetzlich vorgesehene Limit der Verlängerungen bereits aufgebraucht ist (4 Verlängerungen für insgesamt 12 Monate), können **bis zum 31.03.2021** (bisher bis zum 31.12.2020) **maximal 1 Mal ohne Begründung für höchstens 12 Monate** bis zu einer Gesamtdauer von insgesamt 24 Monaten verlängert werden.

Weitere 12 Wochen Lohnausgleichskasse Covid-19 ab 01.01.2021 (Absatz 299-305 und 312-314)

Die Lohnausgleichskasse Covid-19 wird ab 01.01.2021 um weitere **12 Wochen** verlängert und kann wie folgt beansprucht werden:

- Ordentliche Lohnausgleichskasse (CIGO) (Industrie-, Bauindustrie und Bauhandwerksbetriebe) im Zeitraum ab 01.01.2021 bis zum 31.03.2021
- Lohnausgleichskasse für Handels- und Gastbetriebe über 5 Mitarbeiter (FIS-BZ), Lohnausgleichskasse für Handwerksbetriebe (FSBA) und Sonderlohnausgleichskasse (CIGD) ab 01.01.2021 bis zum 30.06.2021.

Für diese 12 Wochen Lohnausgleichskasse ist **kein Zusatzbeitrag** zu zahlen (also keine Zusatzkosten für den Arbeitgeber) und für alle Mitarbeiter anwendbar, welche **zum 01.01.2021** (Datum des Inkrafttretens des Haushaltsgesetzes) **im Dienst sind**.





Covid-19 Entlassungsverbot bis zum 31.03.2021 verlängert (Absatz 309-311)

Das Covid-19 Entlassungsverbot wird von bisher 31.01.2021 **bis zum 31.03.2021** verlängert. Hier eine Übersicht in welchen Fällen eine Entlassung bis zum 31.03.2021 noch rechtlich möglich ist:

- Disziplinentlassung aus **triftigem Grund** (giusta causa)
- Disziplinentlassung aus **subjektiv gerechtfertigtem Grund** (giustificato motivo **soggettivo**)
- Entlassung am Ende des Anrechts auf **Platzerhalt nach Krankheit**
- Entlassung von Mitarbeitern, welche das **Pensionsalter (67 Jahre, ab 1.1.2021 67 Jahre + 3 Monate)** erreicht haben
- Entlassung während der **Probezeit**
- Entlassung am **Ende der Lehrzeit** für Lehrlinge
- Entlassung von **Hausangestellten**
- Am Ende von **befristeten Arbeitsverträgen** (natürliches Ende des Vertrages, also keine Entlassung)
- Entlassung, wenn ein **Konkursverfahren** eröffnet wird, oder die Betriebstätigkeit eingestellt und die Gesellschaft in **Liquidation** gesetzt wird;
- Wenn ein **Betriebsabkommen** mit allen 4 Gewerkschaften abgeschlossen wird, welches die Entlassung von Mitarbeitern mit Zahlung einer **Entlassungsentschädigung** vorsieht. Dabei ist auch die Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter erforderlich

Geburtengeld (bonus bebè) für das Jahr 2021 verlängert (Absatz 362)

Für Geburten und Adoptionen **ab 01.01.2021 bis zum 31.12.2021** steht den jungen Familien ein steuerfreies Geburtengeld (bonus bebè) im folgenden Ausmaß pro Kind zu:

- **€ 1.920** bei einem ISEE Familieneinkommen **bis € 7.000**
- **€ 1.440** bei einem ISEE Familieneinkommen zwischen **€ 7.000 und € 40.000**
- **€ 960** bei einem ISEE Familieneinkommen **über € 40.000**

Ab dem **2. Kind** werden obige Beträge um **20% erhöht**. Der Antrag um die Auszahlung ist innerhalb des 1. Lebensjahres des Kindes oder der Adoption direkt beim INPS einzureichen. Die Auszahlung erfolgt ebenfalls direkt durch das INPS.





Weitere Info:

Dezemberlöhne 2020 bis 12. Jänner 2021 auszahlen!

In der Einkommensbescheinigung der Arbeitnehmer Modell CU (ex Mod. CUD) und im Modell 770 sind, gemäß „erweiterten Kassaprinzip“, **alle Lohnzahlungen des Jahres 2020** zu melden, welche **innerhalb 12. Jänner 2021 ausgezahlt werden**. Diese Regelung gilt auch für alle arbeitnehmerähnlichen Vertragsverhältnisse wie Geschäftsführerbezug und freie Mitarbeiterbezüge mit Lohnstreifen. Zur ordnungsgemäßen Abfassung der Einkommensmeldungen CU und 770 ist es also unbedingt erforderlich, die Dezemberlöhne 2020, den 13.ten Monatslohn und eventuelle Rückstände früherer Monate des Jahres 2020, innerhalb 12. Jänner 2021 auszuzahlen. Die Lohnsteuer ist innerhalb 16. Jänner 2021 fällig.

Daher ersuchen wir Sie:

1. **um möglichst rasche Übermittlung des Stundenregisters des Monats Dezember 2020**, damit wir die Lohnabrechnungen termingerecht ausarbeiten und Ihnen diese vor dem 12. Jänner 2021 zur termingerechten Zahlung übermitteln können.
2. **um ausdrückliche Mitteilung, bereits vor Beginn unserer Lohnabrechnung des Monats Dezember 2020, wenn die Dezemberlöhne 2020, 13.ter Monatslohn oder sonstige Löhne des Jahres 2020 nicht innerhalb 12. Jänner 2021 ausgezahlt werden**. Gegebenenfalls müssten diese Beträge heuer nicht versteuert und erst im Jahr der effektiven Auszahlung, also 2021 versteuert werden. Dies hat einen erheblichen verwaltungstechnischen Mehraufwand bei der Lohnabrechnung zur Folge

