

Roland Lahner
Thomas Gamper
Hanno Dissertori
Oskar Schweigkofler

Kundeninfo 03-2020 / Lohn

Coronavirus „Covid-19“ – Wichtige Informationen zur Nutzung des Elternurlaubs, zusätzliche Freistellung zur Betreuung beeinträchtigter Personen (G. 104/92) und Prämie 100,00 €

Mit diesem Rundschreiben möchten wir eine kurze Zusammenfassung der besonderen Unterstützungsmaßnahmen für lohnabhängige Arbeitnehmer geben, die in Folge der Covid-19 Pandemie erlassen wurden.

Elternzeit von 15 Tagen (außerordentlicher Elternurlaub)

Hierbei handelt es sich um einen Sonderelternurlaub für eine Dauer von insgesamt 15 Tagen, welcher entweder ununterbrochen oder auch für einzelne Tage, mit einer Gesamtdauer von maximal 15 Tagen von beiden Elternteilen, auch zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt, genutzt werden kann. Dieser Elternurlaub kann ausschließlich tageweise genutzt werden, denn die Möglichkeit der stundenweisen Nutzung ist nicht vorgesehen. Die Elternzeit kann ab dem 5. März 2020, also auch rückwirkend, für die Dauer der Schließung von Schulen und Kindergärten beansprucht werden. Es gibt momentan noch kein Enddatum, sondern nur das Anlaufdatum wurde festgelegt.

Die Frage, ob die Dauer von 15 Tagen ausreichend ist oder nicht, wird sich in vielen Fällen erübrigen, denn dieser Anspruch besteht lediglich dann zu, wenn der jeweils andere Elternteil nicht ohne Arbeit, also arbeitslos/nicht Arbeitnehmer ist (nicht zu verwechseln mit dem Status „Hausfrau/Hausmann“!) und sich auch nicht in Lohnausgleichskasse befindet. Im Klartext heißt das, dass beide Elternteile einer Beschäftigung nachgehen müssen. In den nächsten Tagen und Wochen werden die Betriebe verstärkt ihre Mitarbeiter aufgrund der vorgegebenen Betriebsschließungen in die Lohnausgleichskasse überstellen und somit die Familien nicht mehr die Zugangsvoraussetzungen erfüllen, dass beide Elternteile KEINE Lohnstützungsmaßnahmen beziehen.

Antragstellung

- **Eltern von Kindern bis zu 12 Jahren** , d.h. zum 05.03.2020 darf das Kind max. 11 Jahre und 364 Tage alt sein. Das Entgelt für den 15 tägigen Elternurlaub zu

taktiva GzFr GmbH | taktiva stp srl

📍 39100 Bozen | Bolzano, Eisackstraße 3 | Via Isarco 3
🌐 www.taktiva.com ☎ +39 0471 054 300
✉ info@taktiva.com MwSt.Nr. | part.IVA: IT02606170211

Raiffeisenkasse Ritten
Cassa Rurale Renon
IBAN: IT 55 B 08187 11600 000004040853
BIC (SWIFT): CCRTIT2TRIT

Südtiroler Volksbank
Banca Popolare Alto Adige
IBAN: IT 55 Y 05856 11601 050571302984
BIC (SWIFT): BPAAIT2B050

Ges.kap. | cap.soc. € 100.000 vollsteingez. | int. vers. St.Nr. + HK | cod.fisc. + CCIAA 02606170211

Lasten der INPS beträgt **50%** der normalen durchschnittlichen Entlohnung, welches über den Arbeitgeber ausbezahlt wird und beinhaltet auch die figurative Beitragsversicherung zu Lasten des Versicherungsinstitutes. In diesem Fall muss nur von jenen Eltern ein neuer Antrag gestellt werden, die am 5. März keinen Antrag auf den „ordentlichen“ Elternurlaub bereits abgegeben haben. Das Ansuchen muss sowohl an die INPS, in telematischer Form, normalerweise über ein Patronat oder mit eigenem PIN, als auch an den Arbeitgeber gestellt bzw. übermittelt werden.

Eltern, die bereits am 5. März die „ordentliche“ Elternzeit beanspruchen, müssen kein neues Ansuchen stellen, denn die Tage des 15-tägigen Sonderelternurlaubs werden von Amts wegen von Seiten der INPS umgewandelt und der somit nicht genossene ordentliche Elternurlaub nach hinten verschoben.

- **Eltern von Kindern mit schwerer Beeinträchtigung:** in diesen Fällen finden die Altersgrenzen von 12/16 Jahren keine Anwendung, sofern die Kinder in Schulen jeder Art und Stufe eingeschrieben oder in Tageseinrichtungen untergebracht sind. Auch hier beträgt das Entgelt für den 15 tägigen Elternurlaub zu Lasten der INPS **50%** der normalen durchschnittlichen Entlohnung, welches über den Arbeitgeber ausbezahlt wird, inkl. der figurativen Beitragsversicherung zu Lasten INPS. Hier gilt ebenfalls, dass in Situationen, wo bereits zum 5. März entsprechende Ansuchen eingereicht wurden, keine neuen Anträge gestellt werden müssen, da diese von Amts wegen umgewandelt bzw. verlängert werden. Besteht hingegen am 5. März kein gültiges Ansuchen für diesen Elternurlaub, muss ein neues Ansuchen, über ein Patronat oder den eigenen PIN, an die INPS und den Arbeitgeber gestellt werden.
- **Eltern von Kindern zwischen 12 und 16 Jahren:** in diesem Fall steht den Eltern ein 15-tägiger **unbezahlter Sonderurlaub** zu. Es ist in jedem Fall ein Ansuchen ausschließlich an den Arbeitgeber zu stellen (keine Formvorschrift vorgesehen), nicht an die INPS, da weder die INPS noch der Arbeitgeber eine Zahlung an den Antragsteller leisten muss.

Alternativ zum 15-tätigen bezahlten Elternurlaub (Eltern von Kindern bis 12 Jahre und Eltern von Kindern mit schwerer Beeinträchtigung) werden Beiträge für **Babysitterdienste**, nutzbar in Voucher (Wertgutscheine), gewährt. Diese betragen insgesamt 600,00 Euro, welche für das Personal im Bereich Sanität (privater akkreditierter und öffentlicher Bereich, wie z.B. Ärzte, Krankenpfleger, Labortechniker, Röntgentechniker, Pflegehelfer, Personal der Bereiche Sicherheit, Verteidigung und Rettungswesen, welche in Diensten der Covid-19 Krise eingesetzt werden) auf 1.000,00 Euro erhöht werden. Wer also weiterhin arbeitet und die

Kinder von einer Babysitterin im Haushalt betreuen lässt, kann auf diese Beiträge zurückgreifen. Die Abrechnung erfolgt über die Internetplattform der INPS (*libretto famiglia*), wobei sich die Antragsteller als Nutzer und die „Babysitter“ als Erbringer der Leistung registrieren lassen müssen. Hierzu sollen von der INPS aber noch genauere Anleitungen folgen.

Auch dieser „Babysitter-Bonus“ steht nicht zu, wenn der andere Elternteil arbeitslos/nicht Arbeitnehmer ist oder Einkommensbeihilfen (Lohnausgleichskasse) bezieht oder den oben beschriebenen 15-tägigen Elternurlaub beansprucht, da nur eine der beiden Leistungen genutzt werden kann. Ebenfalls ausgeschlossen sind Eltern von Kindern ab 12 Jahren.

Zusätzliche Freistellung zur Betreuung beeinträchtigter Personen (Gesetz 104/92)

Das Dekret „*Cura Italia*“ sieht eine Erhöhung der Anzahl der Freistellungen für jene Eltern und Personen vor, die beeinträchtigte Personen (im Sinne des Gesetzes Nr. 104/1992) betreuen. Ihnen stehen insgesamt weitere 12 Tage für die Monate März und April zu, zusätzlich zum bereits bestehenden Anspruch von 3 Tagen pro Monat. Somit ergeben sich für diese beiden Monate ein Anspruch von 18 Tagen (3+3+12=18). Auch diese zusätzlichen 12 Tage sind entweder in Tagen oder Stunden nutzbar und können entweder nacheinander im selben Monat oder auf die beiden Monate aufgeteilt beansprucht werden.

Diese zusätzlichen 12 Tage Freistellungen stehen natürlich auch jenen Arbeitnehmern zu, die selbst eine Beeinträchtigung haben und somit diese zusätzlichen 12 Tage für sich selbst nutzen können.

Auch hier ist zu berücksichtigen, dass wenn sich der Antragsteller in Lohnausgleichskasse mit vollständiger Arbeitsaussetzung (also null Stunden Arbeit) befindet, er KEIN Anrecht auf diese Freistellungen hat. Besteht hingegen nur eine Reduzierung der Arbeit (z.B. 4 Stunden Arbeit und 4 Stunden Lohnausgleich pro Tag), dann stehen die Freistellungen im Verhältnis zur Arbeitszeitreduzierung zu.

Antragstellung

Sofern bereits eine diesbezügliche Ermächtigung besteht, muss kein neuer Antrag gestellt werden. Andernfalls ist ein diesbezügliches Ansuchen in telematischer Form an die INPS und den Arbeitgeber zu stellen, wobei auch hier die Dienste der Patronate für die Gesuchstellung genutzt werden können oder der eigene PIN zu verwenden ist.

Prämie 100,00 Euro für März

Diese Prämie steht allen lohnabhängigen Arbeitnehmern zu (daher sind Pensionsbezieher, CoCoCo-Mitarbeiter, gelegentliche Freiberufler, Praktikanten usw. ausgeschlossen), die im Monat März ihre Arbeitsleistung an ihrem „normalen“ Arbeitsplatz (z.B. Büro, Werkstatt usw.) erbracht haben, d.h. diese Prämie steht nicht zu, wenn die Arbeitsleistung in „*smart working*“ (Telearbeit von Zuhause) erbracht wurde. Als weitere Voraussetzung für den Bezug der Prämie dürfen die Arbeitnehmer im Jahr 2019 ein Einkommen aus lohnabhängiger Arbeit von max. 40.000,00 Euro bezogen haben. Daher ist es ratsam, sich von jedem Arbeitnehmer eine Eigenerklärung geben zu lassen, in der die Arbeitnehmer bestätigen, wie ihre effektive Einkommenssituation 2019 war, da zwischen Einkommen aus lohnabhängiger Arbeiter und anderen Einkommen (z.B. Beteiligungen, Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit, Einkommen aus Grundbesitz, Mieten usw.) zu unterscheiden ist und diese für den Anspruch auf die Prämie getrennt zu behandeln sind und nicht kumuliert werden müssen. Diesbezüglich werden wir in den nächsten Tagen unseren Kunden eine Vorlage zur Verfügung stellen, um ab der Lohnabrechnung für April 2020 die Auszahlung vornehmen zu können.

Auszahlung

Die Auszahlung der Prämie an die Mitarbeiter erfolgt über die Lohnabrechnung automatisch und benötigt kein Ansuchen. Die Auszahlung erfolgt über den Lohnstreifen **ab dem Monat April 2020** und wird über das Mod. F24 und den neuen Steuerschlüssel 1699 verrechnet.

Für weitere Klärungen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
taktiva.