

INFORMATIONSSCHREIBEN BEREICH ARBEITSRECHTSBERATUNG - LÖHNE

Thema: Coronavirus

Nachdem mit dem Dekret Cura Italia vorgestern ein Paket von Hilfsmaßnahmen (siehe unser Rundschreiben gestern) geschnürt worden ist, möchten wir nun versuchen, einige praktische Lösungsansätze für die Personalverwaltung zu entwickeln. Dabei konzentrieren wir uns auf die möglichen Arten der Abwesenheiten der Arbeitnehmer.

Urlaub – Lohnausgleichskasse – Stundenbank – bezahlte Freistellungen – Sonderurlaub Eltern – Familienpflege

Mit dem letzten Dekret wurde nun bestätigt, dass im Prinzip für alle Betroffenen eine Lohnausgleichskasse (es gibt technisch gesehen 4 verschiedene, welche zur Anwendung kommen könnten) möglich sein sollte. Ob dann die von der öffentlichen Hand zur Verfügung gestellten Mittel auch wirklich ausreichen, wenn all diejenigen ansuchen, die theoretisch ansuchen könnten, bleibt fraglich.

Augenmaß für alle ist also gefragt und jeder sollte seinen möglichen Beitrag in dieser Krisenzeit leisten.

Wir wiederholen unser Rundschreiben von gestern:

Die Lohnausgleichskasse garantiert nicht vollständig die entgangene Entlohnung und in den allermeisten Fällen auch nicht 80% davon, wie immer wieder zu lesen ist. Die besagten 80% werden nur bis zu einem Maximalbetrag garantiert. Vereinfacht ausgedrückt erhält jeder Arbeitnehmer in der Lohnausgleichskasse nur ca. € 5,00 brutto pro Stunde.

Für viele Betriebe, aber auch für Arbeitnehmer, kann es durchaus interessant sein, in dieser Zeit nicht auf die Lohnausgleichskasse zurückzugreifen, sondern Urlaub zu beanspruchen. Besonders für diejenigen, welche noch viel Resturlaub zur Verfügung haben. Die Arbeitnehmer bekommen auf diese Weise ihre normale Entlohnung ausbezahlt. Der Arbeitgeber, kann sich von Altlasten befreien und kann so auch eine indirekte Einsparung erreichen, da während der Zeit der Lohnausgleichskasse weitere Entlohnungselemente zu seinen Lasten anreifen (Ferien, Zusatzmonate, Abfertigung). Dies ist natürlich Fall für Fall zu beurteilen.

Bisher galt als Grundsatz für die Inanspruchnahme der Lohnausgleichskasse immer der vorherige Genuss der angereiften Ferien. Lohnausgleichskasse bei gleichzeitigem Urlaubsguthaben war nicht kompatibel. Ob dies in der derzeitigen Krise auch gilt, ist nicht restlos geklärt.

Wie so oft im Leben, sind auch hier die Entscheidungen nicht nur Schwarz oder Weiß, auch Zwischenlösungen sind möglich. Wenn wir z.B. von einem totalen Arbeitsausfall von 2 Wochen als Rechenbeispiel ausgehen, könnte man auch für 1 Woche Urlaub in Anspruch nehmen und für die 2. Woche auf die Lohnausgleichskasse zurückgreifen (falls überhaupt möglich). Natürlich ist auch jede andere Aufteilung möglich.

Denkbar ist auch, nur einige Arbeitnehmer in den Lohnausgleich zu schicken und andere in den Urlaub; oder auch abwechselnd in Urlaub und Lohnausgleichskasse.

Ebenso denkbar wäre eine Verteilung der „Kosten“ für die Abwesenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Um beim Beispiel von oben zu bleiben: 2 Wochen keine Arbeit; möglich wären z. B. 1 Woche als Urlaub und die 2. Woche als bezahlte Freistellung einzutragen. Der Arbeitnehmer bekommt seine normale Entlohnung für den gesamten Zeitraum, eine Woche Abwesenheit wird von seinem Urlaub abgezogen, 1 Woche geht zu Lasten des Arbeitgebers (Diese Freistellung würde nicht als Urlaub verbucht). Ein weiteres Instrument für die Überbrückung der Krise wäre die Einrichtung einer Stundenbank: in der Krise wird nun weniger gearbeitet, später wird die Produktion wieder aufgeholt. Die Entlohnung bleibt immer die Selbe.

Auch eine unbezahlte Freistellung kann im Einvernehmen mit den Mitarbeitern in Betracht gezogen werden.

SEITE 1/2

Die Lohnausgleichskasse ist im Übrigen nicht nur für den Fall eines komplettem Arbeitsausfalles vorgesehen, sondern auch bei einer Arbeitszeitreduzierung, also z. B. nicht 5 mal 8 Stunden Arbeit pro Woche, sondern nur 5 mal 6 Stunden. Die restlichen 2 Stunden pro Tag können um Lohnausgleich angesucht werden.

Sollten Sie die Lohnausgleichskasse in Anspruch nehmen wollen, so melden Sie sich bitte bei uns, damit wir die notwendigen Schritte (Ansuchen usw.) in die Wege leiten können. Dazu benötigen wir eine Liste der betroffenen Mitarbeiter und die entsprechende voraussichtliche Dauer der Arbeitssuspendierung oder der Arbeitszeitreduzierung.

Congedo straordinario genitori – Sonderurlaub für Eltern

Viele Arbeitnehmer sind zur Zeit mit ihren Aufgaben am Arbeitsplatz und zugleich in ihrer Rolle als Eltern besonders stark gefordert. Sie erhalten nun die Möglichkeit, für den Zeitraum ab 05/03/2020 für insgesamt 15 Tage um eine Sonderfreistellung für Eltern anzusuchen und erhalten dafür 50% ihrer normalen Entlohnung (zu Lasten des INPS). Die 15 Tage maximale Gesamtdauer kann zwischen den Eltern aufgeteilt, aber nicht gleichzeitig genossen werden.

Dasselbe gilt auch für Selbständige mit Einschreibung INPS Handwerk oder Kaufleute, wobei die zustehende Entlohnung mit ca. € 20,00 pro Tag festgelegt wurde.

Voraussetzungen:

- a) Kind bis zu 12 Jahren oder bei Beeinträchtigung auch älter
- b) Im nucleo familiare (Kernfamilie) darf der andere Elternteil kein Empfänger einkommensstützenden Maßnahmen (Lohnausgleich bei Suspendierung, Arbeitslosengeld usw) sein, da er in diesem Fall ja nicht arbeiten würde und Zeit für die Kinder hätte. Ebenso gilt dies, wenn der andere Elternteil in dieser Zeit keiner Beschäftigung nachgeht.

Immer unter Voraussetzung b) gilt, dass Eltern von Kindern zwischen 12 und 16 Jahren für die Zeit der Schulschließungen eine unbezahlte Freistellung beanspruchen können.

In Alternative zur bezahlten Freistellung können (unter Voraussetzung a) und b)) Voucher für das Babysitting in Höhe von insgesamt € 600,00 beansprucht werden. (im Art 25 wird für Sanitätspersonal, nicht Verwaltung, der Betrag der Voucher auf € 1.000,00 aufgestockt).

Diese Voucher können auch von Selbständigen ohne INPS-Eintragung beansprucht werden, wenn sie von ihren entsprechenden Pensionskassen eine Einschreibebestätigung beilegen können.

Die operativen Modalitäten für die Ansuchen werden noch vom INPS definiert.

Familienpflege

Für Personen, welche laut Gesetz 104/1992 Familienangehörige pflegen, wird die derzeitige Höchstdauer der monatlichen Freistellung von 3 Tagen für die Monate März und April um insgesamt weitere 12 Tage aufgestockt. Insgesamt haben wir folgende Situation: März 3 Tage, April 3 Tage + 12 Tage (aufgeteilt oder nicht) für beide Monate zusammen. Maximale Anzahl der Tage im Zeitraum März-April 2020: 18 Tage (3+3+12). In keinem Monat dürfen aber voraussichtlich mehr als 15 Tage (3+12) in Anspruch genommen werden. Dies war gestern beim Rundschreiben noch nicht klar, wurde heute von der Regierung aber nochmal klargestellt.

Quarantäne

Es wird klargestellt, dass die Quarantäne arbeitsrechtlich der Krankheit gleichgestellt und auch als solche zu verrechnen ist.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

www.contracta.it – Tel: 0473/497902 – E-Mail: personal@contracta.it

Meran, im März 2020