

Dr. Anton Pichler | Dr. Walter Steinmair | Dr. Helmuth Knoll

Sparkassenstraße 18 Via Cassa di Risparmio

I-39100 Bozen | Bolzano

T 0471.306.411 | F 0471.976.462

E info@interconsult.bz.it

I www.interconsult.bz.it

Steuer-, MwSt.-Nr. | Cod. fisc. Part. IVA 02529080216

RS 03/23

Bozen, den 18.05.2023

Arbeits-Dekret und weitere arbeitsrechtliche Neuerungen

Sehr geehrter Kunde,

hiermit möchten wir Sie wie folgt informieren:

Kürzlich wurde das Gesetzesdekret Nr. 48/2023 (sog. Arbeits-Dekret), in Kraft seit 5. Mai 2023, erlassen. Die diesbezüglich wichtigsten Themen sowie weitere Neuerungen arbeitsrechtlicher Natur werden nachfolgend erläutert:

1	NEUERUNGEN ARBEITS-DEKRET	2
1.1	Reduzierung der Sozialabgaben zu Lasten der Arbeitnehmer	2
1.2	Sachzuwendungen („fringe benefit“) für Arbeitnehmer mit steuerlich zu Lasten lebenden Kindern	2
1.3	Befristete Arbeitsverhältnisse	3
1.4	Gelegentliche Mitarbeit (PrestO – ex Voucher) in den Sektoren Tourismus und Heilbäder/Thermen	3
1.5	Begünstigungen bei Neueinstellungen	4
1.6	Vereinfachung der Informationspflicht bei neuen Arbeitsverträgen	4
1.7	Verwaltungsstrafen bei Unterlassung der Beitragszahlungen (Sozialabgaben)	4
1.8	Finanzielle Sozialhilfe – „assegno di inclusione“	5
2	SONSTIGE NEUERUNGEN	5
2.1	Obligatorischer Vaterschaftsurlaub	5
2.2	Sommerpraktika in der Provinz Bozen	5
2.3	Verstärkte Kontrollen im Tourismussektor in der Provinz Bozen	6

1 Neuerungen Arbeits-Dekret

1.1 Reduzierung der Sozialabgaben zu Lasten der Arbeitnehmer

Die mit Haushaltsgesetz 2023 bestätigte Reduzierung der Sozialabgaben zu Lasten der Arbeitnehmer wurde nun mit dem Gesetzesdekret Nr. 48/2023 insofern abgeändert, dass für den **Zeitraum ab 1. Juli und bis zum 31. Dezember 2023** eine **Beitragssenkung** um **weitere 4 Prozentpunkte** beschlossen wurde. Davon ausgenommen ist die Berechnung der Begünstigung auf das 13. Monatsgehalt.

Daher gilt folgendes:

- ▶ bestehende Beitragsreduzierung von 3% wird auf **7%** erhöht: gilt für Einkommen bis zu 25.000,00 € (monatlich bis zu 1.923,00 € brutto);
- ▶ bestehende Beitragsreduzierung von 2% wird auf **6%** erhöht: für Einkommen bis 35.000,00 € (monatlich zwischen 1.923,00 € brutto und bis zu 2.692,00 €).

Diese zusätzliche Beitragsreduzierung hat **positive Auswirkungen** auf die **Nettoentlohnung** Ihrer Mitarbeiter:

- ▶ circa zwischen **50,00 €** und **80,00 €** monatlich bei einem Jahreseinkommen von bis zu 25.000,00 €;
- ▶ circa zwischen **90,00 €** und **100,00 €** monatlich bei einem Jahreseinkommen von bis zu 35.000,00 €.

1.2 Sachzuwendungen („fringe benefit“) für Arbeitnehmer mit steuerlich zu Lasten lebenden Kindern

Nur für das Steuerjahr **2023** wird der steuerfreie Höchstwert für **Sachzuwendungen** (sog. „fringe benefit“) auf **3.000,00 €** angehoben. Davon betroffen sind **ausschließlich Arbeitnehmer mit steuerlich zu Lasten lebenden Kindern**. Wie auch im Jahr 2022 können innerhalb besagten Limits die Kosten für Strom, Gas und Wasser rückvergütet werden. Für alle anderen Arbeitnehmer bleibt der steuerfreie Höchstwert bei 258,23 € bestehen.

Es sei angemerkt, dass bei Überschreitung der festgelegten Limits der gesamte im Steuerjahr zugewiesene Betrag den Steuern- und Sozialabgaben unterworfen werden muss.

Gemäß den steuerrechtlichen Bestimmungen gelten Kinder als zu Lasten lebend, wenn das steuerbare Einkommen den Wert von 4.000,00 € bei Kindern bis zu 24 Jahren, und von 2.840,51 € bei Kindern über 24 Jahre, nicht überschreitet. Für die Anwendung des Limits von 3.000,00 €, müssen die Kinder im Steuerjahr 2023 zwingend als zu Lasten lebend gelten.

Um diese Maßnahme in Anspruch nehmen zu können, muss der **Arbeitnehmer** dem Arbeitgeber eine **Anspruchserklärung** vorlegen, in der die **Steuernummer des jeweiligen Kindes** angegeben ist. Für die Durchführung der Maßnahme ist der Arbeitgeber verpflichtet, die einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen (EGV), sofern vorhanden, vorab zu informieren.

Aktuell ist die Begünstigung auf die dem lohnabhängigen Einkommen gleichgestellten Einkünften (z.B. Co.Co.Co., Vergütungen für Verwalter u.d.g.) nicht anwendbar; hierzu könnte allerdings noch eine Klarstellung von Seiten der Agentur der Einnahmen folgen.

1.3 Befristete Arbeitsverhältnisse

Die Regelung der befristeten Arbeitsverträge wird flexibler, insbesondere für die Überschreitung der 12-monatigen Vertragsdauer.

Die eingeführten Änderungen ermöglichen es, einen befristeten Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von mehr als 12 Monaten bis maximal 24 Monaten (unverändert geblieben) abzuschließen bzw. zu verlängern, unter Berücksichtigung nachfolgender Voraussetzungen:

- a. in den von den jeweiligen Kollektivverträgen vorgesehenen Fällen;
- b. falls der entsprechende Kollektivvertrag keine Regelung vorsieht, können diesbezüglich Betriebsabkommen abgeschlossen werden und in jedem Fall bis zum 30. April 2024 können die Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) hinsichtlich der Befristung individuellen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag festlegen, wobei die Begründung auf technische, organisatorische oder produktive Erfordernisse rückführbar sein muss;
- c. als Ersatz für abwesende Arbeitnehmer (z.B. Mutterschafts-, Urlaubs-, Krankheitsersatz).

Alle weiteren Bestimmungen zum befristeten Arbeitsvertrag sind unverändert geblieben (keine Begründung für die ersten 12 Monate eines befristeten Arbeitsvertrages, maximal 4 Verlängerungen, maximale Dauer der Befristung 24 Monate usw.).

Es sei angemerkt, dass die Angabe einer Begründung auch bei einer Neueinstellung einer bereits in Vergangenheit mittels befristeten Arbeitsvertrages beschäftigten Person erforderlich ist, auch wenn dieser die Höchstdauer von 12 Monaten nicht überschritten hat, und für den Fall, dass der Arbeitgeber beabsichtigt, einen bestehenden befristeten Vertrag zu verlängern, wenn durch die Verlängerung die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses 12 Monate überschritten wird.

1.4 Gelegentliche Mitarbeit (PrestO – ex Voucher) in den Sektoren Tourismus und Heilbäder/Thermen

Für jene **Unternehmen**, die im **Kongress-, Messe- und Veranstaltungswesen** tätig sind bzw. **Heilbäder/Thermen** und/oder **Vergnügungsparks** führen, wurde die jährliche Obergrenze der Entschädigung, die jeder Arbeitgeber im Laufe eines Kalenderjahres an gelegentliche Mitarbeiter auszahlen kann von 10.000,00 € auf 15.000,00 € erhöht. Darüber hinaus können jene Unternehmen, die in den vorgenannten Sektoren tätig sind, maximal 25 Arbeitnehmer (bis jetzt war das Limit auf 10 Arbeitnehmer begrenzt) auf unbestimmte Zeit beschäftigen und dennoch die Regelung zur gelegentlichen Mitarbeit anwenden.

1.5 Begünstigungen bei Neueinstellungen

Um die **Beschäftigung junger Menschen zu fördern**, wird für einen Zeitraum von 12 Monaten ein **finanzieller Anreiz** geschaffen, der privaten Arbeitgebern auf Antrag gewährt wird und sich auf **60% der monatlichen Beitragsgrundlage** beläuft. Die Begünstigung gilt für Neueinstellungen junger Menschen zwischen dem 1. Juni und dem 31. Dezember 2023, wobei alle drei nachstehende Voraussetzungen erfüllt werden müssen:

- ▶ der Arbeitnehmer hat zum Zeitpunkt der Einstellung das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet;
- ▶ der Arbeitnehmer ist weder erwerbstätig, noch befindet er sich in der allgemeinen oder beruflichen Ausbildung (NEET – Not in Education, Employment or Training);
- ▶ der Arbeitnehmer muss ordnungsgemäß im dafür vorgesehenen Register „garanzia giovani“ (<https://garanziagiovani.anpal.gov.it/>) eingeschrieben sein.

1.6 Vereinfachung der Informationspflicht bei neuen Arbeitsverträgen

Das Dekret ändert die Informationspflicht, eingeführt mit dem sog. „decreto trasparenza“ und in Kraft seit 13. August 2022, die der Arbeitgeber beim Abschluss neuer Arbeitsverträge gegenüber dem Arbeitnehmer leisten muss. Ab sofort kann der Arbeitgeber bei nachfolgenden Informationen auf die gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Vorgaben verweisen:

- ▶ Dauer der Probezeit, falls vorgesehen;
- ▶ Recht auf Aus- und Weiterbildung;
- ▶ Dauer des Urlaubs und anderer bezahlter Freistellungen;
- ▶ Formalitäten und Fristen zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses;
- ▶ Anfangsentlohnung und deren Zusammensetzung;
- ▶ Arbeitszeiten und Regelungen bzgl. Überstunden;
- ▶ Modalitäten der Turnusänderungen;
- ▶ Ämter und Versicherungsinstitute, die Versicherungs- und Sozialbeiträge (z.B. NISF/INPS und INAIL) erhalten, sowie jede andere Form sozialer Absicherung (Bilaterale Körperschaften, Sanitätsfonds und Zusatzrentenfonds).

Neu eingeführt wurde hingegen die Verpflichtung des Arbeitgebers den Mitarbeitern eine Kopie der nationalen Kollektivverträge, der territorialen sowie auch der betrieblichen Abkommen auszuhändigen bzw. zur Verfügung zu stellen.

1.7 Verwaltungsstrafen bei Unterlassung der Beitragszahlungen (Sozialabgaben)

Die neuen Bestimmungen sehen vor, dass falls die unterlassene Zahlung der Sozialabgaben den Wert von 10.000,00 € nicht übersteigt, ein Bußgeld zwischen dem Eineinhalb- und Vierfachen des unterlassenen Betrags als Verwaltungsstrafe verhängt werden kann (in der vorherigen Fassung lag das Bußgeld zwischen 10.000,00 € und 50.000,00 €).

1.8 Finanzielle Sozialhilfe – „assegno di inclusione“

Die neue finanzielle Sozialhilfe „assegno di inclusione“ wird ab dem 1. Januar 2024 in Kraft treten und das derzeitige Bürgereinkommen (sog. „reddito di cittadinanza“) ersetzen. Es handelt sich um eine finanzielle Unterstützung, bis zu 6.000,00 € pro Jahr (7.560,00 €, wenn der Familienhaushalt vollständig aus Personen ab 67 Jahren und anderen Familienmitgliedern mit schweren Behinderungen oder pflegebedürftigen Personen besteht).

Die Zulage wird vom NISF/INPS gewährt und die Leistungsempfänger müssen zum Zeitpunkt der Antragstellung und während der gesamten Dauer des Leistungsanspruchs strenge Kriterien erfüllen. Zudem muss der ISEE-Wert des Familienhaushaltes unter 9.360,00 € liegen.

Begünstigungen bei Anstellung von Bezieher des sog. „assegno di inclusione“

Unternehmen haben Anrecht auf eine Beitragsreduzierung in Höhe zwischen 4.000,00 € (Anstellung mit befristetem Arbeitsvertrag oder Saisonvertrag) und 8.000,00 € (Anstellung mit unbefristetem Arbeitsvertrag oder Vertragsumwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis), für eine Dauer von maximal 24 Monaten.

2 Sonstige Neuerungen

2.1 Obligatorischer Vaterschaftsurlaub

Die Bestimmungen zum **Entlassungsschutz**, die bereits seit längerer Zeit für Arbeitnehmende Mütter während der Mutterschaft gelten, finden nun auch auf den bereits seit einigen Jahren eingeführten obligatorischen Vaterschaftsurlaub (10 Arbeitstage bzw. 20 Arbeitstage bei Mehrlingsgeburten) Anwendung. Zukünftig gilt somit für Väter, die den obligatorischen bzw. alternativen Vaterschaftsurlaub beanspruchen, **bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes** ein generelles Entlassungsverbot (Kündigung durch den Arbeitgeber).

Darüber hinaus hat der Vater, **im Falle einer freiwilligen Kündigung** und immer bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes:

- ▶ Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung NASpI;
- ▶ keine Verpflichtung die vertraglichen Kündigungsfristen einzuhalten;
- ▶ Anspruch auf Auszahlung der Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber.

Der Vater muss die freiwillige Kündigung beim zuständigen Arbeitsinspektorat bestätigen und der Arbeitgeber ist verpflichtet, beim NISF/INPS den sog. Entlassungsbeitrag („ticket di licenziamento“) zu entrichten.

2.2 Sommerpraktika in der Provinz Bozen

Die Richtlinien für das Jahr 2023 für die Sommerpraktika in der Provinz Bozen wurden vom Amt für Arbeit aktualisiert. Darin wurde der empfohlene Betrag des Taschengeldes auf 650,00 € brutto angehoben, wobei

der Höchstbetrag auf 900,00 € brutto gedeckelt wurde. Der Mindestbetrag beläuft sich weiterhin auf 300,00 €.

Ab dem 1. Januar 2023, unterliegen Praktikumsvereinbarungen der Stempelsteuer in Höhe von 16,00 €. Der Arbeitgeber ist somit verpflichtet, die Stempelsteuer zu entrichten, indem er den von den Parteien unterzeichneten Praktikumsvertrag mit einer entsprechenden Stempelmarke versieht. Zudem muss der Arbeitgeber den unterschriebenen Praktikumsvertrag in Originalform aufbewahren (mit Stempelmarke) und dem Praktikanten eine Kopie aushändigen.

2.3 Verstärkte Kontrollen im Tourismussektor in der Provinz Bozen

Das Arbeitsinspektorat Bozen hat in einer Aussendung für den heurigen Sommer eine **verstärkte** Anzahl schwerpunktmäßiger **Kontrollen im Sektor Tourismus** angekündigt. Das **Hauptaugenmerk** der Kontrollorgane wird unter anderem die **ordnungsgemäße Beschäftigung** und Meldung der Arbeitnehmer (Vermeidung von Schwarzarbeit, gültige Aufenthalts- bzw. Arbeitsgenehmigung, Arbeitsverträge usw.), falls vorgesehen den **Besitz der Strafregisterauszüge** (Vorstrafen im Bereich des Kindesmissbrauchs – gilt nur für Tätigkeiten im Kontakt mit Minderjährigen wie z.B. Animateure), die **Einhaltung der Obliegenheiten im Bereich Arbeitssicherheit** (Risikobewertung, Betriebsarzt, Schulungen usw.) betreffen.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,

Interconsult – Pichler Steinmair Knoll
Dr. Anton Pichler | Dr. Walter Steinmair | Dr. Helmuth Knoll

