

An alle Kunden

RST/AR/TJ/01-2019

Sterzing, 11. Januar 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Schreiben möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick über die letzten Neuerungen im Bereich des Steuer- und Arbeitsrechts geben, welche mit dem Haushaltsgesetz 2019 (Gesetz Nr. 145 vom 30. Dezember 2018) eingeführt worden sind.

Die Neuerungen greifen größtenteils ab dem 1. Jänner 2019 und sehen Änderungen für den Zeitraum 2019-2021 vor.

#### **Obligatorischer Vaterschaftsurlaub – Absatz 278**

Der mit der Fornero-Reform (Gesetz Nr. 92/2012) eingeführte obligatorische Vaterschaftsurlaub für lohnabhängig beschäftigte Väter, wurde auch für das Jahr 2019 in leicht abgeänderter Version, verlängert. Demnach steigt die Dauer des verpflichtenden Vaterschaftsurlaubes, welcher innerhalb der ersten 5 Lebensmonate des Kindes beansprucht werden muss, auf **5 Tage** an. Die Pflichtabwesenheit steht für sämtliche Geburten, Adoptionen und Anvertrauungen, welche im Zeitraum 01.01.2019 – 31.12.2019, erfolgt sind, zu.

Für jene Kinder, welche noch im Jahr 2018 geboren sind, findet hingegen die alte Regelung ihre Anwendung (4 Tage verpflichtender Vaterschaftsurlaub).

Der Vaterschaftsurlaub, welcher zu alleinigen Lasten des NISF/INPS geht, muss nicht zusammenhängend genossen werden, sondern kann auch getrennt beansprucht werden.

Der lohnabhängig beschäftigte Vater hat zudem die Möglichkeit einen weiteren Tag Vaterschaftsurlaub zu genießen. Die Beanspruchung dieser Möglichkeit, muss allerdings in Abstimmung mit der Mutter erfolgen, da der zusätzliche Tag Vaterschaft, das Mutterschaftsgeld des Inps um ebendiesen Tag verkürzt. Die Mutter verzichtet somit auf einen Tag.

#### **Sanktionen im Bereich des Arbeitsrechts – Absatz 445**

Mit dem Haushaltsgesetz 2019 wurden die Sanktionen im Bereich des Arbeitsrechts und der Sozialgesetzgebung erhöht. Die Strafen im Zusammenhang mit regelwidriger Arbeit (sog. Schwarzarbeit), wiederrechtlicher Leiharbeit, Werkverträgen oder Entsendungen (auch grenzüberschreitende), Vergehen gegen die Bestimmungen zur Höchstdauer der Arbeitszeit, Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Ruhepausen und Ferien, sowie die Sanktionen bei Verstößen gegen die Meldepflichten, wurden um **20%** erhöht.

Die Strafen bei Verstößen gegen die Bestimmungen zur Sicherheit am Arbeitsplatz (im Sinne des ET zur Arbeitssicherheit) wurden hingegen um **10%** erhöht.

Sämtliche anderen Sanktionen in Bezug auf Vergehen im Bereich Arbeit und Sozialgesetzgebung wurden hingegen um **20%** erhöht. Die betroffenen Bestimmungen werden allerdings erst mit entsprechendem Dekret des Arbeitsministeriums festgelegt (eine genaue Auflistung der betroffenen Strafen ist zurzeit noch ausständig).

#### **Mutterschaft – Absatz 485**

Mit dem Stabilitätsgesetz 2019 wurde der Artikel 16 des Einheitstextes über den Mutterschutz (Gesetz Nr. 151/2011) um den Absatz 1.1 erweitert. Der neue Absatz ermöglicht es den werdenden Müttern, die gesamte obligatorische Mutterschaft **ausschließlich nach Geburt des Kindes** zu beanspruchen. Diese Möglichkeit wurde alternativ zur bisherigen Regelung eingeführt (Aussetzung der Arbeitsleistung

2 Monate vor der Geburt und 3 Monate nach der Geburt, oder aber flexible Beanspruchung der Pflichtmutterschaft 1 Monat vor der Geburt und 4 Monate nach der Geburt).

Wie für die flexible Gestaltung der Pflichtmutterschaft (1+4 Monate), ist auch für die Inanspruchnahme dieser neuen Form der Pflichtmutterschaft ein positives schriftliches Gutachten von einem Facharzt des Gesundheitswesens, sowie vom zuständigen Betriebsarzt (sofern für die verrichtende Arbeit vorgesehen), zwingende Voraussetzung. Mit dem Gutachten erklären die Ärzte, dass die verzögerte Beanspruchung der Pflichtmutterschaft keine gesundheitlichen Gefahren für die werdende Mutter, sowie das ungeborene Kind, darstellt.

#### **Mutterschaft und smart working – Absatz 486**

Mit dem Haushaltsgesetz 2019 wurde das Gesetz zum sog. „*smart working*“ (Gesetz Nr. 81/2017) um einen zusätzlichen Absatz erweitert. Konkret wurde mit dem neuen Absatz 3-bis für jene Arbeitgeber, welche Abkommen zur flexiblen Ausübung der Arbeitsleistung getroffen haben, eine weitere Verpflichtung eingeführt.

Demnach müssen die Arbeitgeber den Anträgen auf flexible Ausübung der Arbeitsleistung mit intensiver Nutzung der Informationstechnologie, die von Müttern eingereicht werden, welche in den letzten 3 Jahren den Zeitraum der Pflichtmutterschaft beendet haben, Vorrang gewähren.

Anträge von Arbeitnehmern mit Kindern, welche eine schwere körperliche oder psychische Beeinträchtigung haben, müssen ebenso vorrangig behandelt bzw. genehmigt werden.

#### **Kita-Bonus – Absatz 488**

Mit dem Gesetz Nr. 232/2016, Artikel 1, Absatz 355 wurde für jene Kinder, welche ab dem 1. Januar 2016 geboren wurden, ein sog. Kita-Bonus eingeführt. Dieser Bonus kann für die Bezahlung der Aufwände für öffentliche und private Kindertagesstätten, sowie für die Finanzierung von Heimpflegediensten und die Betreuung von Kindern, welche unter schweren chronischen Erkrankungen leiden und unter 3 Jahre alt sind, eingesetzt werden.

Mit dem Haushaltsgesetz 2019 wurde diese Form der Unterstützung für das Triennium 2019-2021 auf jeweils 1.500,00€ auf Jahresbasis angehoben (bislang war der Bonus mit 1.000,00€ auf Jahresbasis festgelegt).

Diese Begünstigung ist allerdings unvereinbar mit der steuerlichen Absetzbarkeit der Spesen für den Besuch von Kindertagesstätten (19% Abschreibung) und kann auch nicht zeitgleich mit den Vouchern für die Kinderbetreuung („*Voucher Baby-Sitting*“), welche vom Stabilitätsgesetz 2016 eingeführt worden sind (Absatz 356 und 357), beansprucht werden.

#### **Arbeitnehmer mit besonderen Bedürfnissen – Absatz 533**

Mit dem Haushaltsgesetz 2019 wurden die Bestimmungen des Artikel 1, Absatz 166 des Gesetzes Nr. 190/2014, welche die Entschädigung in Höhe von 60% der anfallenden Gehälter von Mitarbeitern für welche Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung bzw. Arbeitsplatzhaltung nach einem schweren Arbeitsunfall geschaffen wurden, abgeändert. Bei diesen Maßnahmen muss es sich um gezielte Weiterbildungsangebote und individuell auf die Bedürfnisse des jeweiligen Mitarbeiters abgestimmte Programme handeln, oder aber die Beseitigung von architektonischen Barrieren beinhalten.

Konkret beziehen sich die Neuerungen auf folgende Schwerpunkte:

- die Entschädigung wird nur dann gewährt, sofern der betroffene Arbeitnehmer am Ende der zeitweisen völligen Arbeitsunfähigkeit nicht ohne die Unterstützung durch die oben genannten Maßnahmen, in die Arbeitswelt zurückkehren kann;
- Die Maßnahmen und Projekte müssen vom Arbeitgeber angeboten und ausgearbeitet werden und unterliegen der abschließenden Genehmigung von Seiten des INAIL;
- Die Entschädigungssumme bezieht sich auf die anfallenden Gehälter ab dem Zeitraum der Willensbekundung der Parteien Projekte und Maßnahmen auszuarbeiten, bis hin zur Realisierung dieser und wird für maximal 1 Jahr gewährt;
- Kann das Programm auf Grund des einseitigen und unbegründeten Rücktritts des Arbeitgebers nicht umgesetzt werden, so muss die vom INAIL erhaltene Unterstützung rückerstattet werden.

Die Spesen für die Verwirklichung der Maßnahmen und Programme bleiben allerdings zu Lasten des INAIL.

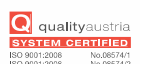
RST FREIBERUFLER GMBH – RST SOCIETA' TRA PROFESSIONISTI SRL

Bahnhofstraße 8 – Via Stazione 8 | I-39049 Sterzing – Vipiteno

T 0472 761 300 | F 0472 761 360 | info@rst.bz.it | rst-pec@legalmail.it | www.rst.bz.it

Handelsregister Bozen, St.-Nr., MwSt.-Nr. – CCIAA Bolzano, C.F., P.I. 02736850211

Gesellschaftskapital: 12.000 Euro voll eingezahlt – Capitale sociale: 12.000 Euro interamente versato



### **Beitragsbegünstigung für junge, begabte Universitätsabgänger – Absatz 706-717**

Für Arbeitgeber, welche im Zeitraum 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 junge, begabte Universitätsabgänger oder Absolventen von Forschungsdoktoraten, auf unbestimmte Zeit (auch in Teilzeit) in den Betrieb aufnehmen, wurde eine Beitragsbegünstigung eingeführt.

Diese Begünstigung sieht eine Beitragsreduzierung im Ausmaß von **maximal 8.060,00€** für jede Anstellung auf unbestimmte Zeit vor. Die Begünstigung kann für **höchstens 12 Monate**, ab Anstellung oder Umwandlung auf unbestimmte Zeit, beansprucht werden. Von der Begünstigung ausgeschlossen bleiben die Prämien und Beiträge ans INAIL, welche weiterhin zu alleinigen Lasten des Arbeitgebers verbleiben.

Den Anwendungsbereich der Begünstigung bilden folgende Kategorien von Arbeitnehmern:

- Staatsbürger, welche im Zeitraum 01.01.2018-30.06.2019 die Universität mit höchster Punktezahl („110 e lode“) sowie einem Durchschnitt von 108/110 innerhalb der vorgesehenen Studiendauer abgeschlossen haben und nicht älter als 30 Jahre alt sind;
- Staatsbürger, welche im Zeitraum 01.01.2018–30.06.2019 und vor Erreichen des 34.igsten Lebensjahres ein Forschungsdiplom erlangt haben.

Der Studientitel bzw. das Forschungsdiplom muss entweder an einer öffentlichen Universität, oder aber an einer gesetzlich anerkannten privaten Universität erlangt worden sein.

Vom Anwendungsbereich der Begünstigung ausgeschlossen sind Arbeitsverhältnisse im Bereich der Hausangestellten („*lavoro domestico*“), sowie jene Arbeitgeber, welche in den letzten 12 Monaten vor Anstellung des neuen Mitarbeiters in derselben Produktionseinheit entweder individuelle Entlassungen aus objektiv gerechtfertigtem Grund, oder Massenentlassungen durchgeführt haben.

Sollte der Mitarbeiter, für welchen die Begünstigung beansprucht wurde, innerhalb von 24 Monaten ab Einstellungsdatum aus objektiv gerechtfertigtem Grund entlassen werden, so wird die Begünstigung widerrufen und muss dem NISF/INPS vollständig rückerstattet werden.

Sollte der Mitarbeiter, welcher die Voraussetzungen für die Beanspruchung der Begünstigung erfüllt, hingegen von einem anderen Arbeitgeber während des entsprechenden Zeitraums angestellt werden, so kann dieser den Teil der noch nicht beanspruchten Begünstigung beanspruchen.

Die Begünstigung ist mit andern auf nationaler und regionaler Ebene vorgesehenen, wirtschaftlichen oder beitragsrechtlichen Vergünstigungen vereinbar. Die Modalitäten für die Beanspruchung der Begünstigung werden vom NISF/INPS definiert und unterliegen der Einhaltung der EU-Bestimmungen im Bereich der Staatsbeihilfen (sog. „De Minimis - Regel“).

### **Reduzierung der INAIL Prämien – Absatz 1121-1126**

Mit dem Haushaltsgesetz 2019 wurde eine Reduzierung der Beiträge und Prämien für die Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (INAIL) eingeführt.

Aufgrund dieser Änderung, sowie der noch erforderlichen entsprechenden Anpassung durch das Versicherungsinstitut, verschiebt sich der Termin für die Berechnung der INAIL-Jahresprämie („*autoliquidazione*“) auf den **16. Mai 2019**. Diese Verzögerung gilt allerdings ausschließlich für das Jahr 2019.

Für jene Unternehmen, welche die berechnete Jahresprämie in 4 Raten zahlen, verschiebt sich die Frist für die Einzahlung der ersten Rate ebenso auf den Stichtag 16.05.2019, was zur Folge hat, dass die erste und zweite Rate zeitgleich eingezahlt werden müssen.

### **Übergang DMAG auf UNIEMENS – Absatz 1136**

Der Start für die Übermittlung der Beitragsmeldungen in der Landwirtschaft mittels Mod. Uniemens wird erneut um ein Jahr, und somit auf den 1. Januar 2020, verschoben.

Für Fragen in Zusammenhang mit den beschriebenen Themen stehen wir natürlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Rainer – Steckholzer – Tschöll – Mizzon

Sämtliche Rundschreiben unserer Sozietät bzw. Informationen gemäß VO zum Schutz der persönlichen Daten können jederzeit auf unserer Internetseite unter [www.rst.bz.it](http://www.rst.bz.it) abgerufen werden.

RST FREIBERUFLER GMBH – RST SOCIETA' TRA PROFESSIONISTI SRL

Bahnhofstraße 8 – Via Stazione 8 | I-39049 Sterzing – Vipiteno

T 0472 761 300 | F 0472 761 360 | [info@rst.bz.it](mailto:info@rst.bz.it) | [rst-pec@legalmail.it](mailto:rst-pec@legalmail.it) | [www.rst.bz.it](http://www.rst.bz.it)

Handelsregister Bozen, St.-Nr., MwSt.-Nr. – CCIAA Bolzano, C.F., P.I. 02736850211

Gesellschaftskapital: 12.000 Euro voll eingezahlt – Capitale sociale: 12.000 Euro interamente versato

