

### IN DIESER AUSGABE



1. Quarantäne der schulpflichtigen Kinder: Smart Working und außerordentliche Beurlaubung der zusammenwohnenden Eltern
2. Rundschreiben Nr. 32850 vom 12.10.2020 bezogen auf Arbeitgeber: Richtlinien des Gesundheitsministeriums zur Isolation und Quarantäne wegen COVID-19

**1**

### **Quarantäne der schulpflichtigen Kinder: Smart Working und außerordentliche Beurlaubung der zusammenwohnenden Eltern**

Für alle Kunden

---

Das kürzliche Gesetzesdekret Nr. 111 vom 08.09.2020, das bereits in Kraft ist, enthält „Dringende Verfügungen zur Deckung des unaufschiebbaren finanziellen und Unterstützungsbedarfs für den Beginn des Schuljahres im Zusammenhang mit dem epidemiologischen Notstand COVID-19“. Dieses neue Gesetzesdekret enthält - mit Beginn des Schuljahres - die Regelungen in Bezug auf Angestellte, die aufgrund der Quarantäne ihrer schulpflichtigen Kinder gezwungen sein könnten, zu Hause zu bleiben.

Art. 5 sieht Lösungen wie das Smart Working und die außerordentliche Beurlaubung für Eltern vor, welche im Fall einer obligatorischen Quarantäne des zusammenlebenden Schulkindes sich gezwungen sähen könnten, zu Hause bleiben zu müssen. Gemäß dem genannten Art. 5 kann effektiv ein als Angestellter arbeitender Elternteil die Arbeitstätigkeit von zu Hause aus erbringen, während der ganzen oder eines Teils der Dauer der Quarantäne des zusammenlebenden, unter 14-jährigen Kindes, wenn diese Quarantäne von der zuständigen Gesundheitsbehörde in Folge eines festgestellten risikoreichen Kontaktes in der Schule verfügt wurde.

Sollte es nicht möglich sein, die Arbeit von zu Hause aus zu erbringen, so kann alternativ einer der Elternteile sich während des ganzen oder eines Teils des Zeitraums der Quarantäne des Kindes von der Arbeit fernhalten. Die vorgenannten Zeiträume außerordentlicher Beurlaubung werden mit einer Entschädigung zu Lasten der INPS in Höhe von 50% der Vergütung der betroffenen Person vergütet. Die außerordentliche Beurlaubung, die (zumindest derzeit) für Zeiträume bis zum 31. Dezember 2020 beansprucht werden kann, wird durch eine entsprechende Beitragszahlung gedeckt. Während der Tage der Nutzung der vorgenannten Maßnahme durch einen der Elternteile oder falls dieser – unabhängig von der Quarantäne des Kindes – von zu Hause arbeitet oder überhaupt keine Arbeitstätigkeit ausübt, kann der andere Elternteil auf keine dieser neuen Maßnahmen zurückgreifen.

Zu guter Letzt ist hervorzuheben, dass diese neuen Maßnahmen eingeführt wurden, um die Vereinbarkeit von Arbeit und den Schutz der unter Quarantäne stehenden Kinder zu gewährleisten, da am 14. September 2020 (gemäß der derzeit geltenden Gesetzesbestimmungen, die bereits eine Abweichung vom Ende des Notfalls darstellen) das Recht der Eltern mit Kindern unter 14 Jahren hinfällig wird, ihre Arbeitstätigkeit von zu Hause aus erbringen zu können. Der Anwendungszeitraum des vorab zitierten Art. 5 ist daher nicht an die Dauer des „Ausnahmestandes“ gebunden.

Unser Büro steht für weitere Auskünfte gerne zur Verfügung!

## **2 Rundschreiben Nr. 32850 vom 12.10.2020 bezogen auf Arbeitgeber: Richtlinien des Gesundheitsministeriums zur Isolation und Quarantäne wegen COVID-19**

Für alle Kunden

---

Das Rundschreiben Nr. 32850 vom 12. Oktober 2020 des Gesundheitsministeriums gibt Hinweise, die (auch wenn sie an die Gesundheitsbehörden gerichtet sind) für die Arbeitgeber zwecks Verwaltung des Personals während der COVID-19 Pandemie wichtig sind, insbesondere, was die Dauer und das Ende der Isolation und der Quarantäne angeht.

Im Besonderen erläutert das Rundschreiben den Unterschied zwischen Quarantäne und Isolation und klärt hierzu folgendes:

- die Isolation in Fällen nachweislicher Infektion mit COVID-19 bezieht sich auf die Abgrenzung der infizierten Personen vom Rest der Gemeinschaft für die Dauer des ansteckenden Zeitraums, in einem Umfeld und unter Bedingungen, die eine Übertragung der Infektion verhindern;

- die Quarantäne bezieht sich auf die Einschränkung der Bewegungsfreiheit gesunder Personen (die jedoch einer Ansteckung hätten ausgesetzt sein können) während des potentiellen Inkubationszeitraums, mit der Absicht, das eventuelle Auftreten von Symptomen zu überwachen und neue Infektionsfälle unverzüglich zu identifizieren.

Wie bekannt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den zuständigen Arzt und die nationale Gesundheitsbehörde über jeden Fall symptomatischer Personen innerhalb des Unternehmens zu informieren und mit ihnen zusammenzuarbeiten, sowie sich an die von den zuständigen Behörden erlassenen spezifischen Vorgaben zu halten, die im Rundschreiben wie folgt zusammengefasst wurden:

a) Positive, asymptomatische Fälle

Asymptomatische Personen, die COVID-19-positiv sind, dürfen nach einer Isolation von mindestens 10 Tagen und mit einem negativen Molekulartest wieder in die Gemeinschaft zurück (10 Tage plus Test).

b) Positive, symptomatische Fälle

Symptomatische Personen, die COVID-19-positiv sind, dürfen nach einer Isolation von mindestens 10 Tagen ab Auftritt der Symptome und mit einem negativen, nach mindestens drei symptomfreien Tagen ausgeführten Molekulartest wieder in die Gemeinschaft zurück (10 Tage, wovon mindestens 3 ohne Symptome, plus Test).

c) Langfristig positive Fälle

Die Personen, deren Molekulartest auch nach Verschwinden der Symptome weiterhin auf COVID-19 positiv reagiert und seit mindestens einer Woche symptomfrei sind (mit Ausnahme von Geschmackstörungen und Anosmie, die nach der Genesung über längere Zeit anhalten können), können die Isolation nach 21 Tagen ab Auftreten der Symptome beenden. Das Rundschreiben verweist darauf, dass dieses Kriterium von den Gesundheitsbehörden in Absprache mit klinischen Experten und Mikrobiologen/Virologen geändert werden kann, je nach Immunitätszustand der betroffenen Personen (für immunschwache Personen kann die Ansteckungsperiode verlängert werden).

d) Enge asymptomatische Kontakte

Enge Kontakte von mit COVID-19 infizierten Personen, die durch die Gesundheitsbehörde bestätigt und identifiziert wurden, müssen folgende Auflagen befolgen:

- eine Quarantäne von 14 Tagen ab dem letzten Kontakt mit einer diesbezüglichen Person; oder
- eine Quarantäne von 10 Tagen ab dem letzten Kontakt und einen negativen Antigen- oder Molekulartest, der am 10. Tag gemacht wurde (10 Tage und Test).

e) Empfehlungen

Zu guter Letzt fordert das Rundschreiben des Gesundheitsministeriums dazu auf:

- am Ende der Quarantäne den Molekularartest von allen Personen vornehmen zu lassen, die regelmäßig Kontakt mit verletzlichen und/oder komplikationsgefährdeten Personen haben oder mit solchen zusammenleben;
- weder eine Quarantäne noch Diagnosetests durchzuführen, sofern kein direkter Kontakt zwischen einem Subjekt und einem bestätigten Fall, der direkten Kontakt mit einem „engen Kontakt“ des ersteren hat, stattgefunden hat, es sei denn, der enge Kontakt habe sodann einen positiven Diagnosetest, oder sofern - nach Ermessen der Gesundheitsbehörde - eine Reihenuntersuchung der Gemeinschaft angebracht ist.



Die hier enthaltenen Informationen sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Newsletter gültig; die gesetzlichen Bestimmungen können sich in der Zwischenzeit jedoch geändert haben. Der Inhalt der Newsletter stellt kein Gutachten in Steuer- und/oder Rechtsfragen dar und kann auch nicht als solches für eine spezifische Situation herangezogen werden. Bureau Plattner übernimmt keine Haftung für unternommene oder unterlassene Handlungen, welche auf Basis dieser Newsletter durchgeführt werden.

Alle Informationen über unsere Datenschutzbestimmungen entnehmen Sie bitte der Privacy Policy auf unserer Homepage: <https://www.bureauplattner.com/it/cookie/>. Für Fragen hierzu können Sie sich gerne an folgende E-Mail Adresse wenden: [privacy@bureauplattner.com](mailto:privacy@bureauplattner.com).

© Bureau Plattner – Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Rechtsanwälte  
[www.bureauplattner.com](http://www.bureauplattner.com)

