

**Dottori commercialisti e Revisori Contabili
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater**

Bozen, 17 Juli 2012

Dott. **Alessandro Steiner**
Dott. **Fabrizio Rossi**
Dott.ssa **Barbara Giordano**

Dott. **Ivo Senoner**
Dott. **Roberto Pedrotti**

An alle Kunden

Consulenti del Lavoro – Arbeitsrechtsberater
Dott. **Loris De Bernardo** Dott. **Thomas Weissensteiner**

Ihre Anschriften

Collaboratori – Mitarbeiter
Dottori Commercialisti e Revisori Contabili – Wirtschaftsprüfer und Steuerberater:
Dott.ssa **Valeria D'Allura** Dott.ssa **Gianna Sblandano**

Consulenti del Lavoro – Arbeitsrechtsberater:
Rag. **Daniele Colaone** **Manuel Colaone**

Dott. **Werner Gschließer** Dott. **Daniel Menestrina**
Dott. **Andrea Venturini** Dott.ssa **Roberta Bontempelli**
Andreas Kasslatner

Sehr geehrter Kunde,

hiermit möchten wir Sie darüber in Kenntnis setzen, dass die Regierung am 15.06.2012 das Gesetzesdekret „Entwicklung und nachhaltiges Wachstum“ verabschiedet hat, und am 27.06.2012 den Gesetzesentwurf „Bestimmungen zur Reform des Arbeitsmarktes mit Perspektiven des Wachstums“ erlassen hat (der planmäßig am 18.07.2012 in Kraft tritt). Es folgt eine Zusammenfassung der wichtigsten Neuerungen, welche von diesen beiden Beschlüssen eingeführt werden.

GESETZESDEKRET „ENTWICKLUNG UND NACHHALTIGES WACHSTUM“

Steuerguthaben für Wiedergewinnungsarbeiten

Nach den Bestimmungen des GD „Entwicklung und nachhaltiges Wachstum“ haben Steuerzahler, die Kosten für Wiedergewinnungsarbeiten tragen, Anrecht auf ein Steuerguthaben von 50 % anstelle von 36 %, wenn besagte Kosten vom Inkrafttreten des GD bis zum 30.06.2013 anfallen. Diese Begünstigung findet auch beim Ankauf zugehöriger Garagen Anwendung.

Das Steuerguthaben wird, wie in den vergangenen Jahren, auf 10 gleiche jährliche Teilbeträge aufgeteilt.

Außerdem wird der Höchstbetrag für die Kosten, auf deren Grundlage das Steuerguthaben berechnet wird, von 48.000 Euro auf 96.000 Euro angehoben.

Steuerguthaben für die energetische Gebäudesanierung

Mit 01.01.2013 wird das erhöhte Steuerguthaben für Arbeiten zur energetischen Gebäudesanierung bestätigt. Das Ausmaß dieser Begünstigung sinkt jedoch von 55 % auf 50 % der zulässigen Kosten, innerhalb der (unveränderten) gesetzlich festgelegten Grenzwerte für die verschiedenen Arbeitstypen. Zu diesem Steuerguthaben berechtigten Ausgaben, welche im Zeitraum vom 01.01.2012 bis zum 30.06.2013 getätigt werden.

Wir wollen daran erinnern, dass:

- das Steuerguthaben in Höhe von 55 % für das ganze Jahr 2012 bestehen bleibt;
- ohne diese neuen Richtlinien ab 2013 die Regelungen des Monti-Pakets greifen würden, gemäß derer die Maßnahmen zur Gebäudesanierung in den Geltungsbereich des Art. 16-bis des Einheitstextes zur Einkommenssteuer (TUIR) fallen würden; dies würde eine Herabsetzung des Steuerguthabens von 55 % auf 36 % bedeuten.

Bausektor und Mehrwertsteuer

Nach den ersten Korrekturmaßnahmen des Gesetzesdekrets über die Liberalisierungen werden nun die Bestimmungen zur Mehrwertsteuer im Bausektor gemäß Art. 10, Abs. 8, 8-bis, 8-ter des DPR 633/72 weiterhin abgeändert.

In Kürze:

MIETE: Die grundsätzliche Mehrwertsteuerbefreiung wird sowohl für Wohn- als auch für Wirtschaftsgebäude bestätigt; in beiden Fällen hat der Vermieter jedoch die Möglichkeit, unter den folgenden Bedingungen im Mietvertrag für die Anwendung der Mehrwertsteuer zu optieren:

- bei Wohngebäuden (**und dies ist die Neuigkeit**) ist diese Option einzig den Unternehmen für Bau- und/oder Wiedergewinnungsarbeiten vorbehalten;
- bei Wirtschaftsgebäuden ist diese Option immer und in jedem Fall erlaubt.

VERKAUF: Der Verkauf von Wohn- und anderen Gebäuden durch Unternehmen für Bau- und Wiedergewinnungsarbeiten innerhalb von 5 Jahren nach der Arbeitsausführung bleibt weiterhin grundsätzlich mehrwertsteuerpflichtig. Allerdings können diese Unternehmen die Mehrwertsteuerpflicht für den Verkauf von Wohngebäuden auch nach Ablauf von 5 Jahren ab Arbeitsausführung vertraglich festlegen.

Der Verkauf von Wohngebäuden durch andere Unternehmen als jene, die sie gebaut oder renoviert haben, bleibt jedoch mehrwertsteuerfrei ohne Optionsmöglichkeit, einschließlich des Verkaufs durch Unternehmen, deren Tätigkeit sich auf den reinen Wiederkauf von Immobilien beschränkt.

In diesem Bereich ist auch zu erwähnen, dass der Art. 9 des GD „Entwicklung“ auch den Punkt a-bis), Abs. 6, Art. 17 des DPR 633/1972, insofern abändert, dass das Reverse-Charge-Verfahren die in der Rechnung festgehaltene Überwälzung bei allen Verkäufen von Wohn- oder Wirtschaftsgebäuden ersetzt, bei denen die optionale Mehrwertsteuerpflicht gewählt wurde.

Dabei handelt es sich um dasselbe System, das schon jetzt für den Verkauf von Wirtschaftsgebäuden gilt, nur dass in diesem Fall für alle mehrwertsteuerfähigen Personen die Möglichkeit besteht, für die Mehrwertsteuerpflicht zu optieren.

Schließlich ist noch auf eine andere wichtige Neuerung hinzuweisen, welche Wirtschaftsgebäude betrifft, die nach Ablauf von 5 Jahren nach Durchführung der Bau- oder Wiedergewinnungsarbeiten oder von an den Arbeiten unbeteiligten Unternehmen verkauft werden. Hier entfällt die obligatorische Mehrwertsteuerpflicht, wenn der Käufer eine Privatperson oder ein steuerpflichtiges Subjekt ist, dessen mehrwertsteuerfreie Tätigkeiten 75 % überschreiten (z. B. Banken, Versicherungen, Privatschulen): In diesem Fall kann der Verkäufer auf die Option verzichten, wodurch der Verkauf mehrwertsteuerfrei bleibt, mit einem offensichtlichen Vorteil für den Käufer.

RICHTLINIEN ZUR REFORM DES ARBEITSMARKTES

Befristete Arbeitsverträge

Das GvD 368/2001, das befristete Arbeitsverhältnisse regelt, wurde im Großen und Ganzen dahingehend geändert, dass befristete Arbeitsverträge nunmehr als vollwertige Einstellungsart betrachtet werden.

Insbesondere werden folgende Neuerungen vorgesehen:

- sachliche Gründe technischer, produktionsabhängiger oder organisatorischer Art, bzw. vorübergehende Vertretungen, gelten nicht mehr als nötige Voraussetzung für den Abschluss eines ersten befristeten Arbeitsvertrages, insofern dessen Dauer ein Jahr nicht überschreitet. Ein solcher Vertrag darf aber keinesfalls verlängert werden.

- Einzig für kollektivvertragliche Belange stellen sachliche Gründe technischer, produktionsabhängiger oder organisatorischer Art, bzw. vorübergehende Vertretungen, nicht mehr eine nötige Voraussetzung dar, wenn die Einstellung im Rahmen besonderer Produktionsprozesse erfolgt (etwa beim Beginn einer neuen Geschäftstätigkeit, der Markteinführung innovativer Produkte oder Dienstleistungen, der Implementierung wesentlicher technologischer Neuerungen, bei zusätzlichen Arbeitsphasen bedeutender Forschungs- und Entwicklungsprojekte, und bei der Erneuerung bzw. Verlängerung bestehender Aufträge).
- Die Zeiträume für die Fortsetzung von Arbeitsverhältnissen, nach denen befristete in unbefristete Arbeitsverträge übergehen, werden verlängert (von den derzeit 20 Tagen auf 30 bei Vertragsdauer unter 6 Monaten; von den derzeit 30 Tagen auf 50 bei Verträgen mit längerer Dauer).

Neu eingeführt wurde die Pflicht für den Arbeitgeber, bei Fortsetzung des Arbeitsvertrages noch vor dessen Ablauf dem zuständigen Arbeitsamt zu melden, dass und auf welche Dauer das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird.

- Der Zeitraum, nach dem der Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsvertrages nach Ablauf des vorherigen als unbefristete Einstellung angesehen wird, wird verlängert (von derzeit 10 Tagen auf 60 für Vertragsdauer bis zu 6 Monaten; von derzeit 20 Tagen auf 90 bei Verträgen mit längerer Dauer).
- Im Sinne der Erreichung der 36 Monate, nach denen ein befristetes Arbeitsverhältnis automatisch in ein unbefristetes übergeht, zählt nun auch die Zeit im Außendienst im Rahmen von Leiharbeitsverträgen.
- Die Lohnkosten für befristete Arbeitsverhältnisse werden um 1,4 % erhöht, wobei vorübergehende Vertretungen (z. B. Mutterschaft) und saisonale Einstellungen ausgenommen sind.

ASPI

Ab 1. Jänner 2013 wird ein neues System für die Sozial- und Arbeitslosenversicherung (*Assicurazione sociale per l'impiego - ASPI*) eingerichtet, das eine monatliche Lohnausgleichschädigung für Privatangestellte vorsieht, einschließlich Lehrlinge und Genossenschaftsmitglieder.

Nach ihrer vollständigen Implementierung wird die ASPI die Mobilitätzulage, die Arbeitslosenunterstützung mit normalen und verminderten Voraussetzungen, sowie das Sonderarbeitslosengeld im Bausektor ersetzen.

Dabei sind vorgesehen:

- die Anwendung eines Beitragssatzes (1,31 %);
- ein zusätzlicher Beitrag zu Lasten des Arbeitgebers für alle Arbeitsverhältnisse, außer den unbefristeten, in Höhe von 1,4 % der sozialversicherungsrechtlich besteuerten Entlohnung, vorbehaltlich gewisser Ausnahmen.

Freiberufler und kontinuierliche Mitarbeit

Der Artikel 69-bis des GvD 276/2003 wird eingeführt, um die Formen der Mitarbeit durch Freiberufler mit Mehrwertsteuernummer zu rationalisieren. Insbesondere ist neu, dass diese

Leistungen als koordinierte und kontinuierliche Mitarbeit betrachtet werden, wenn zumindest zwei der folgenden Voraussetzungen erfüllt werden:

- die Dauer der Mitarbeit überschreitet 8 Monate innerhalb eines Kalenderjahres;
- die Einkünfte des Mitarbeiters aus diesem Verhältnis überschreiten 80 % seiner Gesamteinkünfte aus demselben Kalenderjahr;
- für den Arbeitnehmer ist eine feste Arbeitsstelle im Unternehmen des Auftraggebers verfügbar.

Die angegebenen Richtlinien werden einzig für jene Leistungen nicht angewandt, die auf Tätigkeiten zurückzuführen sind, für deren Ausführung die Eintragung in ein Berufsregister nötig ist. Trotz dieser Ausnahme besteht allerdings die Möglichkeit für zertifizierte Freiberufler, koordinierte und kontinuierliche Arbeitsverhältnisse für andere Tätigkeiten einzugehen, oder wenn die geleistete Arbeit hochgradige theoretische Kompetenzen erfordert und von Personen ausgeführt wird, deren Jahreseinkommen 18.663 Euro überschreitet (Werte für 2012). Für beim Inkrafttreten dieser Norm bestehende Arbeitsverhältnisse treten diese Neuerungen nach 12 Monaten in Kraft.

Blanko-Kündigungen

Die Normen über die im Vorhinein unterschriebenen Kündigungen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter gewissen Umständen vorlegen, werden geändert, um dem Phänomen dieser sogenannten „Blanko-Kündigungen“ entgegenzuwirken. Insbesondere:

- wird die Frist für die obligatorische Bestätigung der freiwilligen Kündigung von derzeit einem auf die ersten drei Lebensjahre des Kindes erweitert;
- wird die Frist für die obligatorische Bestätigung der freiwilligen Kündigung von derzeit einem auf die ersten drei Jahre nach der Aufnahme adoptierter oder anvertrauter Minderjähriger ausgedehnt.

In den oben angegebenen Fällen findet die Pflichtbestätigung auch bei einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anwendung; zudem wird hervorgehoben, dass die Bestätigung der freiwilligen Kündigung eine aufschiebende Bedingung für die Wirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellt.

Geringfügige Beschäftigung (Wertgutscheine)

Mit der Arbeitsreform wird der Anwendungsbereich der geringfügigen Beschäftigung („lavoro accessorio“) eingeschränkt. Insbesondere werden die Grenzwerte für die Entlohnungen neu bestimmt:

- der Gesamtbetrag (hinsichtlich sämtlicher Auftraggeber) darf innerhalb eines Kalenderjahres 5.000 Euro nicht überschreiten;
- die Entlohnungen für Tätigkeiten für einzelne Auftraggeber dürfen jedenfalls nicht 2.000 Euro überschreiten.

Was die landwirtschaftlichen Tätigkeiten betrifft, werden nun Hausfrauen von der Liste der befähigten Personen ausgeschlossen. Zudem wurde festgelegt, dass Tätigkeiten für oder von landwirtschaftlichen Produzenten mit einem Umsatz unter 7.000 Euro jährlich nicht von Personen ausgeführt werden dürfen, die im Vorjahr als Beschäftigte in der Landwirtschaft gemeldet waren.

Außerdem:

- wird die Regelung abgeschafft, die es derzeit den Familienbetrieben erlaubt, für bis zu insgesamt 10.000 Euro jährlich auf geringfügig Beschäftigte zurückzugreifen;
- werden die versuchsweise eingeführten Normen abgeschafft, welche die geringfügige Beschäftigung von Teilzeitarbeitern und Empfängern von Lohnausgleichszahlungen (z. B. Arbeitslosengeld, Mobilitätzulage) ermöglichen;
- werden die Entlohnungen im Rahmen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in die Berechnung für das Mindesteinkommen für den Erlass bzw. die Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung miteinbezogen, um die Integration ausländischer Arbeiter zu begünstigen.

Projektarbeit

Gemäß der neuen Bestimmungen über die Arbeitsreform:

- dürfen sich Projektarbeitsverträge nur mehr auf spezifische Projekte beziehen (und nicht mehr auf „Arbeitsprogramme oder deren Phasen“ wie bisher);
- dürfen Projekte nicht nur aus dem Gegenstand des Unternehmens des Auftraggebers bestehen, und sich nicht nur auf die einfache Durchführung von repetitiven Tätigkeiten beschränken;
- muss das mit dem Projektarbeitsvertrag bezweckte Endergebnis als essentieller Bestandteil des Vertrags schriftlich niedergelegt werden.

In Bezug auf die Entlohnung wird bestimmt, dass sie nicht unter den Mindestsätzen liegen darf, die in den von den Gewerkschaftsvertretern der Arbeitnehmer und -geber unterzeichneten Kollektivverträgen für den betreffenden Bereich festgelegt sind. Bei Fehlen eines spezifischen Kollektivvertrags darf die Entlohnung nicht unter den Mindestsätzen liegen, welche die nationalen Kollektivverträge für nach Qualifikation und Berufserfahrung ähnliche Profile im selben Bereich festlegen.

Der Auftraggeber hat nun die Möglichkeit, vom Vertrag vor seinem Ablauf zurückzutreten, wenn eine objektive mangelnde berufliche Eignung des Mitarbeiters festgestellt wird, welche die Umsetzung des Projektes unmöglich macht.

Außerdem wird festgelegt, dass koordinierte und kontinuierliche Mitarbeiterverhältnisse, auch im Falle der Projektarbeit, als abhängige Arbeitsverhältnisse betrachtet werden, wenn die Tätigkeit des Mitarbeiters Modalitäten folgt, die zu jenen der Arbeitnehmer (des Auftraggebers) analog sind, wenn der Auftraggeber keinen Gegenbeweis einbringt. Davon sind hochqualifizierte Tätigkeiten ausgenommen; diese können den Kollektivverträgen entnommen werden, die von den auf nationaler Ebene bedeutendsten Gewerkschaftsorganisationen abgeschlossen wurden.

Teilzeitarbeit

Gemäß der Bestimmungen der Reform legen die Kollektivverträge die Voraussetzungen und Modalitäten dafür fest, dass der Arbeitnehmer die Entfernung oder Änderung der sog. „flexiblen und elastischen Klauseln“ beantragen kann.

Damit wird dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben, in bestimmten Fällen seine Zustimmung zur Einführung besagter Flexibilitätsklauseln zu widerrufen, und zwar:

- zusammenlebende Kinder im eigenen Haushalt bis zum 13. Lebensjahr;
- onkologische Krankheitsbilder, welche die Arbeitsfähigkeit vermindern;

- zusammenlebende Familienangehörige mit Behinderung oder onkologische Krankheitsbilder, welche den Ehepartner, die Kinder oder Eltern des Arbeitnehmers betreffen;
- Arbeitnehmer in der Weiterbildung, welche im Bereich der primären und sekundären Schulbildung bzw. der Berufsausbildung (in staatlichen, paritären, staatlich anerkannten oder zum Erlass gesetzlicher Abschlusszeugnisse befähigten Einrichtungen) ordentliche Bildungsprogramme besuchen.

Arbeit auf Abruf

Die Bestimmungen zur Arbeit auf Abruf („Job on call“) gemäß Art. 33-40 des GvD 276/2003 werden u. a. folgendermaßen abgeändert:

- Die Altersgrenzen, innerhalb derer Verträge für Arbeit auf Abruf abgeschlossen werden können, werden insofern geändert, dass das Mindestalter von 25 auf 24 Jahre herabgesetzt wird (mit der Bedingung, dass die betreffenden Leistungen bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres durchgeführt werden); das Höchstalter wird von 45 auf 55 Jahre angehoben.
- Es wird, noch ohne festgelegte Modalitäten, die vorzeitige Pflichtmitteilung seitens des Arbeitgebers an das zuständige Arbeitsamt eingeführt, in der angegeben wird, dass der Arbeitgeber auf eine Arbeitsleistung mit einer Dauer von unter 30 Tagen, auf der Grundlage eines Vertrags für Arbeit auf Abruf, zurückgreift.
- Der Artikel 37 wird abgeschafft, gemäß dessen bei Arbeit auf Abruf während des Wochenendes, in der Sommerferienzeit oder während der Weihnachts- und Osterfeiertage, die Bereitschaftszulage (siehe Art. 36) dem Arbeitnehmer nur dann zusteht, wenn er tatsächlich vom Arbeitgeber gerufen wird.

Entlassungen

In Bezug auf Massenentlassungen wurden die Strafmaßnahmen für nachträgliche unrechtmäßige oder unzulässige Einzelkündigungen verändert.

Für unrechtmäßige Kündigungen werden die einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen dahingehend verändert, dass der Geltungsbereich des effektiven Kündigungsschutzes eingeschränkt wird.

Laut der Arbeitsreform muss nun bei Einzelkündigungen die Kündigungsmittelung auch eine Angabe der Gründe enthalten. Zudem wird die Frist für die Hinterlegung von Rekursen in der Gerichtskanzlei des zuständigen Arbeitsgerichts, bzw. für die Mitteilung an die Gegenpartei des Antrags auf Schlichtung oder Schiedsgericht, von derzeit 270 auf 180 Tage gekürzt.

Außerdem wird ein Schlichtungsverfahren vor der Schlichtungskommission des Arbeitsamtes eingeführt, welches Arbeitgeber mit den (unveränderten) Voraussetzungen hinsichtlich der Betriebsgröße gemäß der neuen Fassung des Art. 18, Abs. 8 des Gesetzes 300/1970 obligatorisch anstrengen müssen, bevor sie eine Entlassung aus rechtfertigendem Grund vornehmen (d.h., eine Entlassung aus produktionstechnischen Gründen, welche die Arbeitsorganisation und den ordnungsgemäßen Arbeitsbetrieb betreffen). Dieses Schlichtungsverfahren gilt somit als Voraussetzung für die Einleitung des Kündigungsverfahrens.

Es wird auch eine Entlassungssteuer eingeführt: Bei jeder Art der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, abgesehen von der freiwilligen Kündigung seitens eines unbefristet eingestellten Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber eine Steuer in Höhe von 50 % der ASPI-Zulage, welche dem Arbeitnehmer zusteht, je 12 Monate Dienstalter zahlen (maximal 150 % ab dem 36. Monat).

Steuerrechtliche Maßnahmen – Mietverträge

Unter den wichtigsten, von der Arbeitsreform eingeführten steuerrechtlichen Maßnahmen, wollen wir darauf hinweisen, dass ab 01.01.2013:

- der pauschale Steuerabzug für Ausgaben für Bezieher von Einkünften aus Immobilienmieten wird von 15 % auf 5 % herabgesetzt;
- die Prozentsätze für die Absetzbarkeit der Ausgaben für die Verwendung von Motorfahrzeugen in Ausübung eines Unternehmens, Handwerks oder freien Berufs werden herabgesetzt (von 40 % auf 27,5 % für Dienstwagen, sowie von 90 % auf 70 % für Fahrzeuge, die Mitarbeiter zur Mischnutzung erhalten).

WEITERE ARBEITSRECHTLICHE NEUERUNGEN

Arbeitssicherheit

Die Unternehmen werden dazu verpflichtet, innerhalb vom 31. Dezember 2012 Fortbildungskurse zum Thema Sicherheit für all ihre Mitarbeiter zu organisieren.

Die Bedingungen und die Dauer (mindestens 8, höchstens 16 Stunden) dieser Kurse unterscheiden sich je nach zutreffendem Tätigkeitsbereich (ATECO-Schlüssel); sie müssen von zugelassenen Sachverständigen durchgeführt werden.

Das GD Nr. 57 vom 12. Mai 2012 hat für Unternehmen und Freiberufler mit bis zu 10 Arbeitnehmern eine Fristverlängerung bis zum 31.12.2012 erlassen, um die Selbsterklärung über die durchgeführte Bewertung der Risiken vorzulegen.

Solidarische Haftung des Auftraggebers nach den „Monti-Dekreten“

„Bei der Auftragsvergabe von Arbeiten oder Diensten haftet der auftraggebende Unternehmer oder Arbeitgeber solidarisch mit dem Auftragnehmer und all seinen etwaigen Subunternehmern, bis zu zwei Jahre nach Auftragsende, für die Einzahlung der Lohnabzüge für abhängige Arbeitsverhältnisse, sowie der aus den die Leistungen im Rahmen des Auftrags betreffenden Rechnungen hervorgehenden Mehrwertsteuer in die Staatskassen, sofern er nicht beweist, alle möglichen vorbeugenden Maßnahmen getroffen zu haben, um eine entsprechende Unterlassung zu verhindern.“ Abgesehen von der offensichtlichen Schwierigkeit, den Beweis für die Ergreifung aller möglichen Maßnahmen zur Verhinderung der Zahlungsunterlassung zu erbringen, worüber wohl bald Stellungnahmen seitens der zuständigen Institutionen zu hören sein werden, kann man sagen, dass diese letzte Novelle den Kreis der solidarischen Haftung des Auftraggebers schließt. Diese umfasst nämlich nunmehr alle möglichen Versäumnisse seitens des Auftragnehmers in den Bereichen Entlohnung, Fürsorge, Versicherung und Steuern.

Im Vertrauen auf Ihre Zusammenarbeit stehen wir Ihnen für weitere Erklärungen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,

Steiner-Senoner & Partners