

	Seite
Vorwort	
Rückblick und Ausblick unserer Kanzlei .....	1
Wirtschaft & Steuern	
Mehrwertsteuerrückvergütungen für das Jahr 2008 .....	3
Absichtserklärung .....	3
Arbeit & Soziales	
Neuerungen im Bereich Arbeits- und Sozialrecht .....	5
Recht	
Haftpflicht des Arbeitgebers bei einem Arbeitsunfall .....	7

Geschätzter Kunde,

das Jahr 2008 gehört zweifellos zu denen, die einen bleibenden Eindruck hinterlassen haben. Es wurde uns deutlich vor Augen geführt, wie zerbrechlich eigentlich unsere Wohlstandsgesellschaft ist. Das weltweite Finanzsystem hat unsere reale Wirtschaft in eine Rezession geschickt, Nachfragerückgänge und Absatzeinbußen müssen verkraftet und das Vertrauen in die Wirtschaft wieder hergestellt werden. Vor diesem Hintergrund hat die Regierung Berlusconi bereits im Sommer und zuletzt mit dem Ende November verabschiedeten Krisenpaket versucht die Weichen für 2009 zu stellen.

In getrennten Beiträgen werden unsere Mitarbeiter versuchen, Ihnen die wichtigsten Neuerungen im Überblick bzw. im Detail zu erläutern. Sämtliche aktuellen Informationen und Beiträge finden Sie außerdem auf unserer Homepage unter [www.ausserhofer.info](http://www.ausserhofer.info), da es uns nicht möglich ist, sämtliche Rundschreiben immer in Papierform zu verschicken.

## Rückblick und Ausblick unserer Kanzlei

Unser Buchhaltungsteam ist durch die Neuaufnahme von Frau Angelika Engl, Frau Magdalena Hofer und Herrn Florian Schmidhammer auf nunmehr 11 Mitarbeiter angewachsen. Unsere langjährige Mitarbeiterin Frau Sabine Eder hat den Karenzurlaub beendet und ist nunmehr wieder in unser Büro in Sand in Taufers zurückgekehrt. Unser Team in der Verwaltung wurde ebenfalls verstärkt. Neu hinzugekommen sind Herr Wolfgang Walcher, Frau Claudia Plaickner und Frau Michaela Laimer. In unserer Lohnverrechnungsabteilung wurden und werden Sie auch in Zukunft kompetent und

zuverlässig von den Mitarbeitern des Lohnstudios, Frau Dr. Gudrun Mairl und Frau Heidi Passler, betreut.

Um als Team die Herausforderungen in einem wirtschaftlich unsicheren Umfeld zu meistern und Ihr Vertrauen in uns zu rechtfertigen, haben wir uns entschlossen, eine eigene Rechtsabteilung aufzubauen. Dadurch hoffen wir, Ihnen in Zukunft auch in rechtlichen Fragen schnell und kompetent zur Seite stehen zu können.

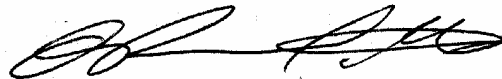
Intern wird unsere Rechtsabteilung von RA Dr. Gabriela Wieser geleitet, welche in Padova studiert, einen Master in der Kanzlei „Toffoletto e Soci“ in Arbeitsrecht absolviert und in den letzten drei Jahren in Mailand schwerpunktmäßig im Bereich Arbeitsrecht gearbeitet hat.

Gleichzeitig haben wir eine Kooperation mit der „Rechtskanzlei Platter – Menestrina - Ausserer“ aus Bozen begründet, welche ab Februar dieses Jahres eine Außenstelle in unseren Büroräumen in Bruneck einrichten wird. Besagte Kanzlei ist seit nunmehr über 25 Jahren in allen Rechtsbereichen des Zivil- und Verwaltungsrechts tätig. Damit können Sie im Sinne einer Rundumbetreuung auch in den Bereichen Vertrags-, Bau-, Liegenschafts-, Erb- und Gesellschaftsrecht, in urbanistischen Fragen, bei privaten und öffentlichen Bauaufträgen sowie in allen Bereichen des Verwaltungsrechts auf eine kompetente Beratung zurückgreifen.

Neben der klassischen Wirtschafts- und Steuerberatung wird unser Kanzleischwerpunkt auch in Zukunft daraus ausgerichtet sein, unsere Kunden aktiv in allen betriebswirtschaftlichen Fragen zu unterstützen. Dabei sehen wir als aktuelle Herausforderung für viele Klein- und Mittelbetriebe vor allem die Absicherung ihrer Rentabilität und Liquidität, nachdem sich die Finanzmarktkrise mit Sicherheit auch auf die Realwirtschaft auswirken wird. Mit Offenheit und Klarheit in der Analyse aktueller Daten und mit schlüssigen Planungsszenarien wollen wir Sie als unseren Kunden in den zukünftigen wirtschaftlichen Herausforderungen aktiv als Partner unterstützen.

Unser ganzes Team freut sich auf eine gute Zusammenarbeit und dankt Ihnen für das in uns gesetzte Vertrauen.

Dr. Walter Ausserhofer



## Mehrwertsteuerrückvergütungen für das Jahr 2008

Wie jedes Jahr besteht auch heuer wieder die Möglichkeit, sich das Mehrwertsteuerguthaben des Jahres 2008 auszahlen zu lassen.

Die Anträge für die Mehrwertsteuerrückvergütungen können ab 2. Februar 2009 bei der Agentur der Einnahmen abgegeben werden.

Bei Interesse ist es empfehlenswert, unsere Kanzlei umgehend zu kontaktieren, damit wir sofort prüfen können, ob Sie alle entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, sodass diesbezüglicher Antrag von uns eingereicht werden kann.

Je früher wir die Anträge bei der Agentur der Einnahmen abgeben können, umso schneller kann das Guthaben an Sie ausgezahlt werden.

### Absichtserklärung

Die Meldepflicht - Unternehmen und Freiberufler, die von ihren Kunden eine so genannte Absichtserklärung „dichiarazione di intento“ erhalten, mit der sie angehalten werden, die bestellten Lieferungen und Leistungen ohne MwSt. in Rechnung zu stellen, sind verpflichtet, die Eckdaten dieser Erklärung der Finanzverwaltung mitzuteilen. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um folgende Daten:

- § die fortlaufende Nummer der erhaltenen Absichtserklärung (anzugeben ist die vom Lieferanten zugeteilte Nummer sowie die eigene intern zugeteilte Nummer – Die Absichtserklärungen müssen fortlaufend nummeriert und in ein eigens dafür vorgesehenes Register eingetragen werden);
- § Name, Anschrift und Steuernummer des jeweiligen Kunden;
- § der Anwendungsbereich für die beantragte Befreiung: Einzellieferung mit Angabe der Höhe des zu liefernden Umsatzes oder mehrere auf einen Gesamtbetrag begrenzte Umsätze (z.B. Lieferungen bis zu einem Gesamtbetrag von 100.000 Euro) oder mehrere zeitlich begrenzte Umsätze (z.B. vom 1. Jänner bis zum 31. Dezember).

Fristen und Modalitäten - Die erhaltene Absichtserklärung muss innerhalb 16. des Folgemonats ab Erhalt mittels eigenen Vordruck telematisch versendet werden. Die Versendung kann durch den Steuerpflichtigen selbst oder durch einen berechtigten Übermittler durchgeführt werden (z.B. Steuerberater, Verband).

Verwaltungsstrafen – Für die unterlassene Abgabe der Meldung oder die Abfassung mit ungenauen oder unvollständigen Angaben sind empfindliche Verwaltungsstrafen vorgesehen, zuzüglich der solidarischen Haftung in Bezug auf die hinterzogene MwSt. – Verwaltungsstrafe im Ausmaß von 100 bis 200 Prozent der in der Rechnung aufgrund der Absichtserklärung nicht angelasteten MwSt; wenn noch keine steuerfreien Lieferungen oder Leistungen getätigt worden sind, greift die Mindeststrafe im Ausmaß von 258 bis 2.065 Euro. Die unterlassene Meldung gilt nicht als Formfehler. Eine freiwillige Berichtigung ist möglich.

Rechnungslegung – In der Rechnung müssen der Grund für die Steuerbefreiung und die Eckdaten der Absichtserklärung vermerkt werden.

Beispiel:

- § Lieferung mehrerer zeitlich begrenzter Umsätze vom \_\_ / \_\_ / 2009 bis \_\_ / \_\_ / 2009
- § Absichtserklärung ausgestellt von der Fa. \_\_\_\_\_ mit der Nr. \_\_ / 2009 vom \_\_ / \_\_ / 2009
- § Intern zugewiesene Nr. \_\_ / 2009
- § Nicht steuerbarer Umsatz gemäß Art. 8, Abs. 1, Buchst. \_\_ des D.P.R. 633/1972

Dr. Egon Mutschlechner

---

## Neuerungen im Bereich Arbeits- und Sozialrecht

### Familienbonus

Zur Unterstützung einkommensschwacher Familien hat die Regierung für das Jahr 2009 eine Einmalzahlung beschlossen, deren Höhe von der Anzahl der Familienmitglieder und dem Familieneinkommen abhängig ist:

- § 200 Euro für allein stehende Rentner mit Einkommen bis 15.000 Euro
- § 300 Euro für Familien mit 2 Personen und Familieneinkommen bis 17.000 Euro
- § 450 Euro für Familien mit 3 Personen und Familieneinkommen bis 17.000 Euro
- § 500 Euro für Familien mit 4 Personen und Familieneinkommen bis 20.000 Euro
- § 600 Euro für Familien mit 5 Personen und Familieneinkommen bis 20.000 Euro
- § 1.000 Euro für Familien mit mehr als 5 Personen und Familieneinkommen bis 22.000 Euro
- § 1.000 Euro für Familien mit Behinderten und Familieneinkommen bis 35.000 Euro.

Der Antrag muss vom Anspruchsberechtigten an den Arbeitgeber bzw. an das Renteninstitut gerichtet werden und zwar innerhalb 28. Februar 2009, wenn sich die Familiensituation auf das Jahr 2007 bezieht bzw. 31. März 2009, wenn sich die Familiensituation auf das Jahr 2008 bezieht.

Der Familienbonus wird vom Arbeitgeber ausbezahlt und kann mit dem Lohnsteuereinkommen des Monats verrechnet werden.

Dafür muss ein spezieller Antrag gestellt werden.

### Ersatzbesteuerung Produktivitätsprämie

Bekanntlich bestand im Jahr 2008 die Möglichkeit, die Überstunden und Produktivitätsprämien einer Ersatzbesteuerung von 10% zu unterwerfen, wenn das Jahreseinkommen der Arbeitnehmer nicht mehr als 30.000 Euro betrug.

Diese Bestimmung wurde für das Jahr 2009 dahingehend abgeändert, dass die Ersatzbesteuerung nur mehr für die Produktivitätsprämien bis 6.000 Euro/Jahr gilt, wenn das Jahreseinkommen nicht mehr als 35.000 Euro beträgt, jedoch nicht mehr für Überstunden.

### Einheitliches Lohnbuch

Durch die Einführung des einheitlichen Lohnbuches besteht für die Arbeitgeber die Pflicht, alle Spesenvergütungen, welche den Arbeitnehmern rückerstattet werden, im Lohnbuch einzutragen.

Es handelt sich hierbei um Rückvergütungen, welche der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers für Essen, Fahrtkosten und andere belegte Spesen vorstreckt und in der Folge rückerstattet bekommt. Sollte dem Arbeitnehmer eine Kreditkarte ausgestellt auf die Firma ausgehändigt werden, mit der dieser Spesen bezahlt, so stellt dies keine Spesenrückvergütung dar, genauso verhält es sich mit Essensrechnungen oder anderen Spesenbelegen, die auf den Namen der Firma ausgestellt werden. Hingegen Rückvergütung von Spesenaufstellungen der Mitarbeiter, oder Vorschüsse auf Spesenrückvergütungen müssen zukünftig im Einheitslohnbuch angeführt werden.

### Nutzung Firmenauto

Für die Berechnung der Sachentlohnung bei privater Nutzung des Firmenautos sind für das Jahr 2009 die aufgewerteten Beträge veröffentlicht worden. Diese Tabelle enthält den laut den geltenden Bestimmungen für Zwecke der Einkommensteuer und der

Sozialabgaben pauschal ermittelten Sachwert und kann als Excel-Tabelle heruntergeladen werden.  
Die Tabelle finden Sie unter [www.aci.it](http://www.aci.it)

### Zusammenlegung Arbeitseinkommen mit Rente

Ab dem Jahre 2009 kann ein Rentner wieder ein abhängiges Arbeitsverhältnis eingehen, ohne dass ihm ein Abzug von der Rente droht. Bisher war die Beschäftigung von Rentnern nur beschränkt möglich und brachte für den Rentner selber erhebliche Abzüge von der Rente.

### Beschäftigung von Studenten in der Ferienzeit

Neben der Landwirtschaft gibt es nun auch für Betriebe im Handels- Gastgewerbe- und Dienstleistungssektor die Möglichkeit, Studenten bis 25 Jahre in der Ferienzeit zu beschäftigen und sie mit Wertscheinen zu bezahlen.

Die Beschäftigung gilt für die Weihnachtsferien, Osterferien und Sommerferien. Die Studenten müssen beim INAIL angemeldet werden und die Entschädigung darf pro Jahr 5.000 Euro nicht überschreiten.

Die Bezahlung der Studenten erfolgt mit Wertscheinen von je 10 Euro, die vom Arbeitgeber bei der INPS angekauft werden müssen. Die Wertscheine können dann vom Studenten bei der Post eingelöst werden, wobei der Student 7,50 Euro erhält, der Rest wird von der Post an INAIL und INPS weitergeleitet für Sozial- und Unfallversicherung.

Dr. Gudrun Mairl

---

## Haftpflicht des Arbeitgebers bei einem Arbeitsunfall

Haftet der Arbeitgeber für Arbeitsunfälle, die auf Unachtsamkeit und Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers zurückzuführen sind?

Laut Art. 2087 ZGB, sowie laut Gesetzesdekret Nr. 81/08 (sog. T.U. Sicurezza), ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Recht der Arbeitnehmer auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu wahren. Diese Regelung ist auch in Art. 3 der Europäischen Sozialcharta und in den Artt. 32 und 41, Paragraph 2 der Verfassung verankert.

Aus den eben genannten Normen geht hervor, dass es Aufgabe des Unternehmers ist, die Arbeitsverhältnisse so zu organisieren und zu gestalten, dass es unter normalen Umständen zu keinen Arbeitsunfällen kommen kann. Insbesondere ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle vom Gesetz vorgesehenen Sicherheitsvorkehrungen genauestens zu beachten. Der Arbeitgeber muss auch jene Sicherheitsvorkehrungen treffen, die laut normalen Ermessen notwendig sind –wenn auch nicht spezifisch vom Gesetz vorgesehen–, um die Sicherheit am Arbeitsplatz nicht zu gefährden. Weiters darf der Unternehmer seinen Angestellten nur normkonformes Arbeitswerkzeug aushändigen. Auch die Arbeitskleidung, die den Arbeitnehmer eventuell vom Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, muss strikt den Sicherheitsvorschriften entsprechen. Der Arbeitgeber muss seine Angestellten auch mit den Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren vertraut machen und sie generell über die Gefahren, die mit der Ausübung der Tätigkeit verbunden sind, informieren. Nicht zuletzt hat der Arbeitgeber die Pflicht, kompetente und fähige Arbeitnehmer einzustellen, dieselben zu schulen und dessen Gesundheit und Sicherheit fortlaufend zu schützen (vgl. KGH 11139/98; KGH 9401/95; KGH 3738/95; KGH 12911/92; KGH.StR 27-11-90).

Wo die oben angeführten Pflichten vom Unternehmen nicht erfüllt werden und die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz nicht garantiert wird, muss der Arbeitgeber bei einem Arbeitsunfall haften.

Die vorwiegende Meinung in der Rechtsprechung des Kassationsgerichtshofes lehrt, dass die Haftpflicht des Arbeitgebers nur dann ausgeschlossen werden kann, wenn der Arbeitsunfall auf eine „abnorme Tätigkeit“ des Arbeitnehmers zurückzuführen ist. D.h., dass der Arbeitsunfall dem Arbeitgeber nur dann nicht angelastet werden kann, wenn der Arbeitsunfall sich durch ein objektiv nicht vorhersehbares und nicht vermeidbares Ereignis ergeben hat bzw. auf ein absolut unvorhersehbares Verhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen ist, welches außergewöhnlich, abnorm, oder offenkundig im Widerspruch zu den normalen Arbeitsabläufen steht (vgl. KGH 14645/03; KGH 6377/03; KGH 9304/02 u. v.a.m.).

Es darf jedoch nicht vergessen werden, dass vor allem dann, wenn es um die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geht, auch der Arbeitnehmer Pflichten hat. Einerseits hat er die Pflicht die Anweisungen des Arbeitgebers zu befolgen (vgl. Artt. 2086 und 2094 ZGB), andererseits ist er auch verpflichtet, mit dem Arbeitgeber zu kooperieren und, im vorliegenden Sachverhalt, die obligatorischen Sicherheitsvorkehrungen zu beachten (vgl. Artt. 1175 und 1375 ZGB). Das Verhalten des Arbeitnehmers führt jedoch, wie oben erwähnt, nur in schwerwiegenden Fällen zum Ausschluss der Haftpflicht seitens des Arbeitgebers. Eine grobe Fahrlässigkeit und Unachtsamkeit des Angestellten kann aber zu einem konkurrierendem Verschulden führen, was eine verhältnismäßige Verminderung der Schadensersatzhöhe zur Folge haben kann (vgl. KGH 12253/03; KGH 6377/03).

Auch der Kassationsgerichtshof hat jüngst mit Urteil Nr. 18376 vom 3. Juli 2008 bekräftigt, dass der Arbeitgeber zu einer kontinuierlichen Kontrolle über die Einhaltung von den vorgegebenen Schutzmassnahmen seitens der Arbeitnehmer verpflichtet ist, vor allem dann, wenn diese Beachtung nur mit der Kooperation des Angestellten möglich ist.

Zusammenfassend geht hervor, dass für die heutige Hauptmeinung der Rechtsprechung das fahrlässige und unachtsame Verhalten des Arbeitnehmers nur dann die Haftpflicht des Unternehmens ausschließen, bzw. verhältnismäßig verringern kann, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass sich der Arbeitsunfall ausschließlich wegen dem „abnormen Verhalten“ vom Arbeitnehmer ereignet hat, bzw. dass dessen grobe Schuld eine relevante nicht vorhersehbare Rolle gespielt hat.

RA Dr. Gabriela Wieser

---

## TERMINE UND FÄLLIGKEITEN

# Februar 09



Montag, 16. Februar 2009

MwSt.-Abrechnung

Absichtserklärung

INPS – Beiträge Handwerker u. Kaufleute

INAIL – Selbsterklärung

RAEE – Jahresmeldung 2008

Freitag, 20. Februar 2009

Monatliche Intrastatmeldung

Samstag, 28. Februar 2009

Zustellung CUD