



Wirtschaft und Steuern

Arbeitsmarktreform - Scheinselbständigkeit	1
Termin Meldung Zertifizierte E-Mail Adresse	5

Arbeit und Soziales

Neuerungen Schritt für Schritt (Teil 2)	5
- Arbeitssicherheit	
- Die Verpflichtungen für den Arbeitgeber und die nächsten Fälligkeiten	
- Kürzliche Neuerungen im Schnelldurchlauf	

Wirtschaft & Steuern

ARBEITSMARKTREFORM - Scheinselbständigkeit

Die Arbeitsmarktreform (Gesetz Nr. 92/2012) hat einige sehr wichtige aber auch folgenschwere Änderungen eingeführt. Vor allem für jene Subjekte die selbstständig tätig sind und somit eine eigene MwSt.-Position besitzen. Laut Art. 2222 des ZGB sind dies jene Personen die sich „gegen ein Entgelt verpflichten, mit überwiegend eigener Arbeit und ohne zum Besteller in ein Verhältnis der Unterordnung zu treten, ein Werk zu erstellen oder einen Dienst zu leisten“.

Übt eine selbstständig tätige Person („*lavoratore autonomo*“) in Besitz einer Mehrwertsteuernummer eine Tätigkeit z.B. nur für einen einzigen Auftraggeber aus, so besteht der Verdacht, dass es sich um ein verdecktes abhängiges Arbeitsverhältnis handelt.

Dieser Verdacht bewahrheitet sich sobald zumindest zwei der folgenden Kriterien zutreffen:

1. Die Dauer der Zusammenarbeit mit ein und demselben Auftraggeber beträgt für 2 aufeinanderfolgende Jahre mehr als 8 Monate pro Jahr;
2. Das Entgelt welches aus der Zusammenarbeit erzielt wird, auch wenn an mehrere Subjekte fakturiert die derselben Interessensgemeinschaft zugehörig sind, beträgt für 2 aufeinanderfolgende Jahre mehr als 80% der gesamten pro Jahr erzielten Entgelte;
3. Das Subjekt verfügt über einen eigenen Arbeitsplatz beim Auftraggeber.

a) WIE FUNKTIONIEREN DIESE VERDACHTSMOMENTE

In Bezug auf die vom Gesetzgeber angestellte Vermutung ist es notwendig die einzelnen Kriterien genauer unter die Lupe zu nehmen. Dabei ist festzuhalten dass für die ersten beiden Kriterien eine Überprüfung erst im Nachhinein möglich ist, dies bezogen auf Leistungen die bereits erbracht wurden und einen bereits abgeschlossenen Zeitraum von 12 Monaten betreffen.

1. Dauer der Zusammenarbeit

Was die Dauer der Leistung anbelangt so gibt der Gesetzgeber nicht das Kalenderjahr an, sondern beschränkt sich auf einen Zeitraum von 8 Monaten innerhalb 2 aufeinanderfolgender Jahre.

Unter der Annahme, dass ein Monat 30 Tage hat, muss der besagte Zeitraum zumindest 241 Tage im Jahre betragen die auch nicht aufeinanderfolgend sein müssen.

Um dieses Kriterium zu prüfen muss der Zeitraum durch entsprechende Dokumente belegbar sein. Diesbezüglich kann jegliches Dokument verwendet werden, das im Stande ist Informationen über die Dauer der Leistung zu geben. Zum Beispiel können Auftragschreiben oder Rechnungen auf denen die Dauer der Leistung ersichtlich ist dafür verwendet werden. Zudem bleibt die Möglichkeit bestehen die Dauer durch Zeugenaussagen zu bestätigen (z.B. durch Mitarbeiter oder Dritte).

Das besagte Kriterium kann jedoch erst mit Ende 2014 überprüft werden, da der Zeitraum von 8 Monaten pro Jahr - für 2 aufeinanderfolgende Jahre - gegeben sein muss und das Gesetz mit 18.07.2012 in Kraft getreten ist. Dieses Kriterium kann somit erst nach den Jahren 2013 und 2014 überprüft bzw. festgestellt werden.

2. Entgelt aus der Zusammenarbeit

Was das Entgelt aus ein und derselben Zusammenarbeit anbelangt, so muss dieses mindestens 80% der insgesamt pro Jahr - für zwei aufeinanderfolgende Jahre - erzielten Entgelte betragen.

Der Gesetzgeber spricht hier ausdrücklich von Entgelten aus selbständiger Tätigkeit und bezieht sich deshalb explizit auf die im Rahmen der Tätigkeit in Rechnung gestellten Beträge. In diesem Zusammenhang macht die Gesetzgebung eine weitere Klarstellung, und zwar werden alle jene Entgelte summiert die bereits fakturiert wurden und nicht erst jene Entgelte die bereits kassiert wurden.

Um die Existenz dieses Kriteriums zu überprüfen müssen alle fakturierten Entgelte summiert werden, wobei das Einkommen aus lohnabhängiger Arbeit und anderer Natur nicht mit einbezogen werden. Der Gesetzgeber bezieht sich wie bereits erwähnt nur auf Leistungen aus selbständiger Tätigkeit.

Weiters spricht die Verordnung von einer Zeitspanne 2 aufeinanderfolgender Kalenderjahre bzw. von 2 Perioden zu 365 Tagen die nicht zwingend dem Kalenderjahr entsprechen müssen.

3. Eigener Arbeitsplatz

Was das Kriterium anbelangt, dass der selbständig Tätige über einen eigenen Arbeitsplatz verfügen kann, gilt nicht als Hinderungsgrund wenn dieser Arbeitsplatz nicht ausschließlich vom selbständig Tätigen genutzt wird.

Dieses Kriterium wird dadurch bestätigt, wenn während der Zeitspannen in denen sich die zwei anderen Kriterien als zutreffend erweisen, der Mitarbeiter über einen eigenen Arbeitsplatz in einer der Räumlichkeiten des Auftraggebers verfügt; unabhängig von der Möglichkeit der Benutzung jeglicher Ausrüstung für die Durchführung der Aktivität.

b) AUSNAHMEN

Der Verdacht der Scheinselbständigkeit greift nicht bei gleichzeitigem Bestehen folgender Voraussetzungen:

- a) die Leistung ist gekennzeichnet durch hochwertige theoretische Kompetenzen, welche mittels spezieller Ausbildung bzw. durch technisch-praktische Kapazitäten welche im Verlauf der Ausübung einer bestimmten Aktivität angeeignet wurden, d.h. Personen mit "Kenntnissen gehobenen Grades" ;
- b) das gesamte jährliche Einkommen aus der selbständigen Tätigkeit liegt nicht unter dem „INPS-Minimum“ multipliziert mit 1,25 liegt (ca. 18.000 Euro).

Nachfolgend zu den eben genannten Voraussetzungen eine erweiterte Ausführung:

a) "Kenntnisse gehobenen Grades"

Dies kann wie folgt nachgewiesen werden:

- der Besitz eines ausgestellten Studientitels einer Hochschule;
- der Besitz eines ausgestellten Studientitels einer Universität;
- der Besitz einer Qualifikation oder Diploms welches nach einer Lehrzeit bzw. nach einem Praktikum erworben wurde;
- der Besitz einer Qualifikation oder Spezialisierung die von einem Arbeitgeber im Rahmen eines Arbeitsvertrags ausgestellt wurde und im Einklang mit dem Tarifvertrag ist. In diesem Zusammenhang geht man jedoch davon aus, dass nur eine bereits seit 10 Jahren besessene Qualifikation oder Spezialisierung technisch-praktische Kapazitäten garantieren kann;
- die Ausübung einer selbständigen Tätigkeit für mindestens seit 10 Jahre, wobei die Einkünfte aus der selbständigen Tätigkeit das gesamte bzw. das vorwiegende Einkommen des Betroffenen darstellt.

Um als nützlich zwecks Ausgrenzung aus dem Anwendungsbereich zu sein, müssen die Diplome, Spezialisierungen und Zertifikate in jedem Fall, relevant für die vom Mitarbeiter ausgeübte Tätigkeit sein.

b) Jährliches Einkommen aus selbständiger Tätigkeit

Dabei wird ausschließlich das Einkommen aus der selbständigen Tätigkeit berücksichtigt. Sämtliche andere Einkommen (z.B. aus Angestelltenverhältnis bzw. gelegentlicher Mitarbeit) sind davon ausgenommen. Das jährliche Einkommen aus der selbständigen Tätigkeit darf nicht geringer sein als das vorgeschriebenen INPS-Minimum multipliziert mit 1,25.

Für das Jahr 2012 betrug das INPS-Minimum 14.930 Euro. Mit 1,25 multipliziert ergibt dies ein Mindestgehalt von 18.662,50 Euro.

c) WEITERE AUSNAHMEN

Weiters sind von dieser Regelung jene Subjekte ausgeschlossen welche eine selbständige Tätigkeit ausüben, für welche die Eintragung in einem Berufsalbum Voraussetzung ist.

Die Frage der Scheinselbstständigkeit betrifft somit nicht die Mitarbeit von Freiberuflern in Betrieben welche ordnungsgemäß in ein Berufsalbum eingetragen sind. Allerdings muss der Freiberufler genau für jene Tätigkeit im Berufsalbum eingetragen sein, die er auch im Betrieb ausübt. Zum Beispiel kann eine Bauträgerfirma einen Architekten in

ihrem Betrieb mit Rechnungslegung arbeiten lassen. Falls jedoch die Tätigkeit im Betrieb eine andere ist, als jene seines Berufsalbums, dann muss der Betrieb den Freiberufler als koordinierten Mitarbeiter oder als Arbeitnehmer anmelden.
Dies gilt ebenso für Freiberufler, die bei und für Freiberufler ihrer Kategorie arbeiten.

d) FOLGEN

Unter gegebenen Voraussetzungen ergeben sich für das betreffende Subjekt, sowie den Auftraggeber folgende Auswirkungen:

- Bei Eintreten der Voraussetzungen wird vorab eine koordinierte und fortwährende freie Mitarbeit (Co.co.co.) im Zusammenhang mit einem Projekt unterstellt. Im Näheren wird überprüft, inwiefern die ausgeübte Tätigkeit einem bestimmten Projekt zugeordnet werden kann. Ist dies der Fall so muss der Mitarbeiter mit einem sogenannten "Co.co.co.-Arbeitsverhältnis" angestellt werden. Dies impliziert für den Mitarbeiter die Pflicht, sich beim Fürsorgeinstitut INPS in die separate Verwaltung ("*gestione separata*") eintragen zu lassen. Die Sozialversicherungsbeiträge gehen in diesem Fall für 2/3 zu Lasten des Auftraggebers und für 1/3 zu Lasten des Mitarbeiters.

Die Eintragungspflicht in die separate Verwaltung gilt ausschließlich für jene Subjekte welche einer selbständigen Tätigkeit nachgehen, wenn auch nicht ausschließlich. Subjekte deren Tätigkeit die Einschreibung in ein Berufsalbum vorsieht sind von dieser Pflicht ausgenommen.

- Falls die Einstufung in eine koordinierte und fortwährende freie Mitarbeit (Co.co.co) im Zusammenhang mit einem Projekt nicht zutrifft, wird die Zusammenarbeit als abhängiges Angestelltenverhältnis auf unbefristete Zeit "ab initio", mit allen rechtlichen Folgen und Nachzahlungen, befunden.

e) ÜBERGANGSFRIST

Die Bestimmung sieht eine Übergangsfrist vor, um vor allem die bereits existierenden Abhängigkeits- bzw. Arbeitsverhältnisse zu schützen.

Für neu abgeschlossene Arbeitsverhältnisse sind die Bestimmungen, welche bei Zutreffen oben erwähnten Sachverhalte als Projektarbeit oder als abhängige Arbeitsverhältnisse eingestuft werden, mit dem 18. Juli 2012 in Kraft getreten.

Für die bei Inkrafttreten des neuen Gesetzes (am 18. Juli 2012) bestehenden Arbeitsverhältnisse welche in den Anwendungsbereich der Scheinselbständigkeit fallen, wird ein Zeitfenster von 12 Monaten gestattet (bis 18. Juli 2013), innerhalb welchem die Scheinselbstständigkeit straffrei in ein entsprechendes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden kann.

Die Inhalte dieses Rundschreibens dienen ausschließlich informativen Zwecken und stellen keine Steuer- und Rechtsberatung dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Dr. Thomas Graber

Termin Meldung Zertifizierte E-Mail Adressen

Wie bereits im Rundschreiben 10/2012 mitgeteilt, wurde mit 20.10.2012 die Pflicht für die Eröffnung einer Zertifizierten E-Mail Adresse (PEC) auch für Einzelbetriebe eingeführt.

Der Termin für die Eröffnung und Meldung dieser PEC Adresse bei der Handelskammer wurde für die bereits eingetragenen Unternehmen vom 31.12.2013 auf den **30. Juni 2013** vorverlegt.

Bitte teilen Sie uns Ihre PEC Adresse mit, welche Sie bei Ihrem zuständigen Techniker, bei der Bank oder auch bei der Post eröffnen können. Die Meldung an die Handelskammer wird dann von der Kanzlei termingerecht vorgenommen.

Die Inhalte dieses Rundschreibens dienen ausschließlich informativen Zwecken und stellen keine Steuer- und Rechtsberatung dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Ruth Leitgeb
Kanzlei Ausserhofer GmbH

Arbeit & Soziales

Die Neuerungen Schritt für Schritt

Teil 2 – Arbeitssicherheit - Die Verpflichtungen für den Arbeitgeber und die nächsten Fälligkeiten – Kürzliche Neuerungen im Schnelldurchlauf

Das Einheitsgesetz Nr. 81/2008 beinhaltet eine Reihe von Verpflichtungen für den Arbeitgeber in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit des Mitarbeiters am Arbeitsplatz. Dabei regelt das Gesetz die Bestimmungen zur Risikobewertung (Art. 29), zu den Pflichtschulungen (Art. 34 und 37) und zu den anwendbaren Strafen (art. 34 Abs. 2 und 37 Abs. 1, 7, 9, 10).

Alle Betriebe müssen binnen 31. Mai 2013 eine schriftliche Risikobewertung vorzuweisen haben!
Die bislang gültigen Selbsterklärungen sind damit ab diesem Zeitpunkt nicht mehr gültig!

1. Die Risikobewertung wird Pflicht für alle Betriebe

Bislang konnten Betriebe unter 10 Mitarbeitern die Verpflichtung zu schriftlichen Risikobewertung auch mit einer Ersatzerklärung erfüllen. Ab dem **01. Juni 2013** wird jeder Betrieb (auch jene unter 10 Mitarbeitern) dazu verpflichtet, ein schriftliches, standardisiertes Dokument vorzuweisen.

Die Strafen:

Straf Tatbestand	Gesetz	Strafe
Fehlen der Risikobewertung	GvD 81/2008 Art. 28 und 29	Gefängnisstrafe von 3 bis 6 Monaten oder Geldstrafe von 2.500 bis 6.400 Euro
Unvollständige Risikobewertung	GvD 81/2008 Art. 28 und 29	Geldsstrafe von 2.000 bis zu 4.000 Euro Bei geringerer Schwere der fehlenden Inhalte Geldstrafe von 1.000 bis zu 2.000 Euro

2. Die Pflichtkurse

Je nach Risikoeinstufung des Betriebes gibt es Vorschriften für die jeweilige Höhe der Schulungsstunden (diese hat die Autonome Provinz Bozen eigens geregelt).

Pflichtkurse sind vorgesehen für

- Den Arbeitgeber (Arbeitgebersicherheitskurs, Brandschutz- und Erste Hilfe Kurs)
- Den Arbeitnehmer (Pflichtschulung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses und Auffrischungen)
- Für den Sicherheitsbeauftragten (Pflicht- und Auffrischungskurse)

Die Schulungen für alle Betroffenen sind auch immer wieder aufzufrischen. Da die Materie sehr komplex ist und alleine schon einen eigenen Spezialbereich im Arbeitsrecht darstellt raten wir Ihnen auch diesbezüglich immer in Absprache mit Ihrem Sicherheitsexperten, die Kurse und Auffrischungen **zu planen**. Auch die restlichen Maßnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit sollten nicht nur gemacht werden, sobald eine Fälligkeit vor der Türe steht, denn es gibt in diesem Bereich eine Reihe von staatlichen Förderungen, die heimische Betriebe häufig nicht in Anspruch nehmen können, da gerade einmal eine Maßnahme fehlt oder eine relativ kleinere Investition in diesem Bereich eben nicht termingerecht erfolgte. Hier gibt es einiges an Aufholbedarf, da die gesetzlichen Bestimmungen nicht weniger werden und die Strafen hoch ausfallen, sollte die **finanzielle Unterstützung** vonseiten dem Staat, (z.B. Inail Prämienreduzierung bei hohem Risiko, oder die IsI Finanzierungen vonseiten dem Inail) **geplant und gezielt ausgenutzt** werden.

Die Strafen:

Gesetzliche Verpflichtung	Gesetz	Strafe
Schulung für Arbeitgeber der auch der Sicherheitsverantwortliche ist	GvD 81/2008 Art 34, Abs. 2	Gefängnisstrafe von 3 bis 6 Monaten oder Geldstrafe von 2.500 bis 6.400 Euro
Verpflichtung zur angemessenen* Schulung der Mitarbeiter im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	GvD 81/2008 Art 37, Abs 1	Gefängnisstrafe von 2 bis 4 Monaten oder Geldstrafe von 1.200 bis 5.200 Euro
Verpflichtung zur angemessenen* Schulung der von Vorgesetzten oder Direktoren im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	GvD 81/2008 Art 37, Abs 7	Gefängnisstrafe von 2 bis 4 Monaten oder Geldstrafe von 1.200 bis 5.200 Euro
Verpflichtung des Arbeitgebers zur angemessenen* Schulung der Mitarbeiter im Bereich Brandschutz und Erste Hilfe	GvD 81/2008 Art 37, Abs 9	Gefängnisstrafe von 2 bis 4 Monaten oder Geldstrafe von 1.200 bis 5.200 Euro
Verpflichtung des Arbeitgebers den Sicherheitsbeauftragten angemessen* zu schulen	GvD 81/2008 Art 37, Abs 10	Gefängnisstrafe von 2 bis 4 Monaten oder Geldstrafe von 1.200 bis 5.200 Euro

*die Schulungskurse und die Anzahl der genauen Dauer sind je nach Risikoklasse unterschiedlich. Man beachte die provinzielle Regelung der Autonomen Provinz Bozen.

Für genauere Fragen in diesem Bereich kontaktieren Sie bitte Ihren Sicherheitsexperten. Sollten Sie noch keinen haben, werden wir Ihnen gerne einige Adressaten in unserem Einzugsgebiet weiterleiten.

3. Kürzliche Neuerungen im Schnelldurchlauf

- 1) **Voucher:** erneut hat das Arbeitsministerium ein Klärungsschreiben versandt (Nr. 3439 vom 18. Februar 2013) diesmal mit dem kurzen Einwand, dass die bislang gekauften Voucher sehr **wohl in mehr als 30 Tagen ausgestellt werden können**, da die formalen und technischen Voraussetzungen für die Einhaltung der 30 Tage, wie im Rundschreiben 4/2013 beschrieben noch nicht zur Verfügung stehen. Alles Restliche bleibt unverändert.
- 2) **Die Sonderlohnausgleichskasse wurde auch für 2013 verlängert** (wie in einigen Südtiroler Medien zu lesen war). Das Arbeitsministerium kommuniziert unterdessen am 13. Februar 2013, dass die Blockierung der Auszahlungen aufgehoben wurde und nun vorerst, bis man die genauen Ressourcen für das Jahr 2013 kennt und freigeben kann, ein Topf von 200 Mio. Euro zur Überbrückung freigestellt wird. Die INPS kann nun diese Beträge einstweilen für maximal 2 Monate pro Antrag auszahlen für Anträge ab dem 01. Jänner 2013. Weitere 20 Mio. Euro werden für Förderungen zur Anstellung, von aufgrund von Personalreduzierungsmaßnahmen entlassenem Personal von Betrieben unter 15 Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.
- 3) **Lehrlinge in befristeter Saisonarbeit** müsse laut Ministerium nicht zu 50% übernommen werden, wie dies im Normalfall vom Einheitstext vorgesehen ist. Sie behalten weiterhin den Vorrang bei Einstellung von Personal („diritto di precedenza“) im Falle von Neueinstellungen.

Die Inhalte dieses Rundschreibens dienen ausschließlich informativen Zwecken und stellen keine Steuer- und Rechtsberatung dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

(Stand 21/02/2013)

Dr. Gudrun Mairl

TERMINE UND FÄLLIGKEITEN

Februar + März 2013



Montag, 25. Februar 2013

Intrastat - Monatliche Meldung für Jänner

Donnerstag, 28. Februar 2013

Black-List – Monatliche Meldung für Jänner
Vereinfachte MwSt.-Meldung / MwSt.-Erklärung

Montag, 18. März 2013

MwSt. - Abrechnung für Februar
MwSt. - Jahreserklärung (Einzahlung Schuld -
Trimestrale Abrechnung)
MwSt. – Absichtserklärung
Konzessionsgebühr für Geschäftsbücher

Montag, 25. März 2013

Intrastat - Monatliche Meldung für Februar