

Neuigkeiten in der Personalverwaltung .....	1
Forderungsausfall –wenn der Kunde nicht zahlt.....	2
Arbeitssicherheit .....	2

Steuerliche Haftung bei Werkverträgen .....	3
„unechte“ MwSt.-Nummer .....	4

## NEUIGKEITEN IN DER PERSONALVERWALTUNG

Nicht nur im Steuerbereich, auch in der Personalverwaltung gibt es einige Neuerungen, welche wir Ihnen nicht vorenthalten wollen. Hier in Folge eine kurze Zusammenfassung.

### **Zusatzbeiträge für befristete Arbeitsverträge**

**Für die befristeten Arbeitsverhältnisse hat das Gesetz 92/2012 ab dem 01/01/2013 einen Zusatzbeitrag zu Lasten der Arbeitgeber in Höhe von 1,4% vorgesehen, der auf der Sozialversicherungsgrundlage berechnet wird.**

Dieser Beitrag findet sowohl für die neu abgeschlossenen als auch für die bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse Anwendung. Ausgeschlossen sind nur jene Arbeitnehmer, die als Ersatz für andere Arbeitnehmer oder für saisonale Tätigkeiten laut DPR 1525/1963 bzw. der Bestimmungen des angewandten Kollektivvertrages angestellt werden, weiters Lehrlinge und öffentliche Bedienstete. Die Arbeitsmarktreform hat die Rückzahlung dieser Zusatzbeiträge an die Betriebe für die letzten sechs Monate als Prämie für die Arbeitgeber vorgesehen, wenn die befristeten Arbeitsverhältnisse in unbefristete Arbeitsverhältnis umgewandelt oder die Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen wieder angestellt werden.

### **ASPI-Beitrag auch für Lehrlinge**

Ab dem 01/01/2013 wurde die neue Arbeitslosenunterstützung (ASPI) eingeführt, die das Mobilitätsgeld, die bisherige ordentlichen Arbeitslosenunterstützung, die Arbeitslosenunterstützung mit verringerten Beitragsvoraussetzungen und das Sonderarbeitslosengeld im Bauwesen ersetzt. Auch für die Lehrlinge müssen ab 2013 die ASPI-Beiträge in Höhe von 1,61% einbezahlt werden.

### **Beitragszahlung bei Auflösung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen**

Ab dem 01/01/2013 muss der Arbeitgeber in allen Fällen einer Auflösung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme einer freiwilligen Kündigung, einen Beitrag in Höhe von 41 % des monatlichen ASPI-Höchstbetrages für jede 12 Monate Dienstalter des Mitarbeiters in den letzten drei Jahren einzahlen. Dieser Beitrag ist von allen Arbeitgebern unabhängig von der Zahl der angestellten Mitarbeiter zu entrichten und muss auch im Falle der Beendigung eines Lehrverhältnisses bezahlt werden.

### **Entlassung und verpflichtender Schlichtungsversuch**

Die letzte Arbeitsmarktreform hat für die Betriebe, die in den Anwendungsbereich des Art. 18 des Arbeiterstatus fallen (Betriebe mit mehr als 15 Mitarbeitern), im Falle einer Entlassung aus objektiv gerechtfertigtem Grund (z. B. Reduzierung Personalstand, Entlassung von Bauarbeitern wegen Schließung der Baustelle usw.) einen verpflichtenden Schlichtungsversuch bei der zuständigen Kommission beim Arbeitsamt vorgesehen. Der Wille eine Entlassung vorzunehmen muss dem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt werden. Der Brief an den Arbeitnehmer mit der Angabe des Entlassungsgrundes und der eventuell beabsichtigten Wiedereingliederungsmaßnahmen muss ebenfalls an das zuständige Arbeitsamt übermittelt werden.

## FORDERUNGS AUSFALL – WENN DER KUNDE NICHT ZAHLT

**Was, wenn der Kunde nicht zahlt? Abgesehen von Mahnschreiben und Anwaltsbriefen gibt es jetzt seit kurzem eine klare und eindeutige Regelung den Forderungsausfall steuerlich abzusetzen und den Schaden zumindest so ein wenig zu begrenzen.**

### **Forderungen unter 2.500€**

deren Zahlungsfrist seit 6 Monaten abgelaufen ist, können bereits mit 2012 als Forderungsausfall ausgebucht und als Kosten steuerlich abgesetzt werden.

### **Forderungen über 2.500€**

können nur ausgebucht und als Kosten abgesetzt werden, wenn die Uneinbringlichkeit erwiesen ist (z.B. Konkursantrag, erfolgloser Pfändungsversuch, etc.) oder ein weiteres Vorgehen gegen den Gläubiger nicht rentabel ist (Brief des Rechtsanwalts, dass nix zu holen ist). Im gegenteiligen Fall kann man die Forderung zwar ausbuchen, diese ist aber steuerlich nicht absetzbar.

Auch Forderungen können verjähren und damit erlöschen. Alle Forderungen (auch jene über 2.500€) können nach Verjährung als Forderungsausfall gebucht und als Kosten abgesetzt werden, ohne dass es weiterer Dokumentation bedarf.

#### Wann verjährt eine Forderung?

Die normale Frist für die Verjährung beträgt 10 Jahre, bei Immobilien 20 Jahre. In einigen Fällen ist die Verjährungsfrist jedoch verkürzt, wie z.B.:

<u>5 Jahre:</u>	Mieten und Pacht
<u>3 Jahre:</u>	Entgelt und Spesenrückerstattung von Freiberuflern
<u>1,5 Jahre:</u>	Transporte mit Beginn oder Ende außerhalb Europas
<u>1 Jahr:</u>	Transporte innerhalb Europa, Maklergebühren, Verkauf von Waren an Privatpersonen
<u>6 Monate:</u>	Unterkunft (Nächtigungen), Verpflegung (mit oder ohne Nächtigung)

Ist für eine Forderung im Zivilgesetzbuch keine Ausnahme vorgesehen, dann gilt die allgemeine Verjährungsfrist von 10 Jahren. Also zusammenfassend:

- ➔ Forderungen unter 2.500€ können mit 31.12.2012 ausgebucht und als Kosten abgesetzt werden, wenn die Zahlungsfrist vor dem 30. Juni 2012 liegt.
- ➔ Forderungen über 2.500€, die bereits verjährt sind, können ausgebucht und abgesetzt werden.
- ➔ Liegt ein Konkursverfahren vor, dann kann jede Forderung ausgebucht und abgesetzt werden, auch wenn sie noch nicht verjährt ist.

## ARBEITSSICHERHEIT

**Ab dem 01/06/2013 müssen auch Arbeitgeber mit bis zu 10 Mitarbeitern schriftlich eine Risikobewertung auf der Grundlage der Standardprozeduren vornehmen.**

Das Arbeitsministerium hat am 31. Jänner 2013 klargestellt, dass für die Arbeitgeber mit bis zu 10 Mitarbeitern nur noch bis zum 31. Mai 2013 die Möglichkeit besteht, eine Eigenerklärung über die erfolgte Risikobewertung auszustellen.

Ab dem 01. Juni 2013 müssen somit auch diese Arbeitgeber mit bis zu 10 Mitarbeitern eine schriftliche Risikobewertung auf der Basis der im interministeriellen Dekret vom 30. November 2012 veröffentlichten Standardprozeduren verfassen. Die entsprechenden Vordrucke sind auf der Internetseite [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) im Bereich „Sicurezza Lavoro“ abrufbar.

Was ändert sich für die Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten mit den neuen Vorschriften zur Risikobewertung?

Unternehmer mit bis zu zehn Mitarbeitern müssen folgende Schritte demnächst ergreifen:

1. Alle Arbeitsprozesse definieren.
2. Die Gefahren bestimmen.
3. Bereits ergriffene sowie noch notwendige Maßnahmen aufschreiben

Ausgenommen sind lediglich Ein-Personen-Betriebe ohne Mitarbeiter.

Nach zweimaligem Aufschub ersetzt das sogenannte „standardisierte Risikobewertungsverfahren“ ab 1. Juni 2013 in allen Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitern die bisherige unkomplizierte Eigenerklärung.

Unternehmen mit elf bis 50 Mitarbeitern können diese Standardprozeduren für ihre Risikobewertung ebenfalls anwenden, und zwar anstelle des bisher notwendigen technischen Berichts eines externen Beraters.

Schon vor einigen Monaten waren Begriffe wie „Risikobewertung“ und „Standardprozeduren“ mehrfach aufgetaucht, ohne dass sich die meisten Unternehmer etwas darunter vorstellen hätten können. Aber das war ja egal, denn es war stets von Aufschieben die Rede.

Jetzt ist fertig mit den Aufschieben, es stellt sich die Frage, was auf die Unternehmen wirklich zukommt:

1. Für Unternehmen mit elf bis fünfzig Mitarbeitern stellt die standardisierte Risikobewertung unter Umständen eine Erleichterung dar, da sie betriebsintern vorgenommen werden kann, ohne auf einen externen Berater zurückzugreifen, wie dies bisher für den technischen Bericht notwendig war. Es kann aber auch sein, dass in einem Unternehmen dieser Größenordnung die Arbeitsprozesse dermaßen komplex sind, dass der Unternehmer an den Standardprozeduren scheitert und lieber weiterhin auf eine externe Beratung zurückgreift. Im Übrigen darf in Unternehmen dieser Größenordnung der bisherige technische Bericht nur dann durch ein standardisiertes Risikobewertungsverfahren ersetzt werden, falls keine höheren Risiken vorliegen.
2. Für Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitern bringt die standardisierte Risikobewertung zweifelsfrei eine bürokratische Mehrbelastung. Bisher mussten diese Unternehmen lediglich mit einer Eigenerklärung feststellen, dass sie ihre Risiken bewertet haben. Künftig müssen sie einen mehrstündigen Aufwand auf sich nehmen und die Risikobewertung laufend aktualisieren, wenn sich Änderungen im Produktionsprozess oder in der Arbeitsorganisation ergeben - oder aber wenn ein Arbeitsunfall neue Erkenntnisse bringt. Die Pflicht trifft alle kleinen Unternehmen, egal ob es sich um einen Friseur, eine Bar oder ein Freiberuflerbüro handelt, wo das größte Risiko ist, mit dem Kopf an die geschlossene Glastür zu brettern oder sich den großen Zeh am Schreibtisch zu stoßen. Ausgenommen sind lediglich wie gesagt Ein-Personen-Betriebe ohne Mitarbeiter.

Zwar lassen Bezeichnungen wie „Standardprozeduren“ oder „standardisierte Risikobewertung“ auf eine einfache Anwendung schließen. Doch wenn man sich die Vorlagen so ansieht, dann braucht es sehr viel Fantasie, um darin eine Vereinfachung erkennen zu können.

Die neue Pflicht wird die Arbeitssicherheit vermutlich nicht erhöhen. Dem Argument, wonach die Risikobewertung nützlich sein könnte, weil dadurch die lauernden Gefahren erst ins Bewusstsein rücken, ist leider nichts abzugewinnen, denn die Gefahren am Arbeitsplatz sollten schon auch ohne Zettel bewusst sein. Außerdem ist Papier geduldig, und die beste Risikobewertung nützt wenig, wenn die Mitarbeiter unvorsichtig zu Werke gehen.

Noch wirft die neue Risikobewertung zahlreiche Fragen für die praktische Anwendung auf. Wie auch immer, die bisherige Eigenerklärung verliert - wie es derzeit aussieht - mit 1. Juni ihre Gültigkeit. Wenn dann im Falle einer Kontrolle oder eines Arbeitsunfalls das Risikobewertungsdokument fehlt, drohen gleich Verwaltungsstrafen von mehreren Tausend Euro. Vor allem bei Verletzungen mit einer Heilungsdauer von über 40 Tagen sind Verwaltungsstrafen von 25.000 bis 1,5 Millionen Euro vorgesehen, falls die Dokumentation mangelhaft ist.

Dass die künftige Regierung die neue Pflicht im letzten Moment noch abwenden wird, ist zu bezweifeln.

## STEUERLICHE HAFTUNG BEI WERKVERTRÄGEN

**Das sog. „Wachstumsdekret“ hat die steuerliche Haftung bei Werkverträgen (und Unterwerkverträgen) eingeführt. Die Folgen hiervon sollten nicht unterschätzt werden.**

Um den leider sehr verbreiteten Ungereimtheiten bei der Abgabentrichtung vornehmlich im Baugewerbe Herr zu werden, hat der Gesetzgeber mit dem Gesetzesdekret Nr. 83/2012 (in Kraft seit dem 12/08/2012) die solidarische Haftung für steuerliche Belange des **Auftraggebers** („committente“), des **Werkvertragsnehmers** („appaltatore“) und des **Unterwerkvertragsnehmers** („subappaltatore“) eingeführt.

Leider beschränkt sich diese steuerliche Haftung nicht auf das Baugewerbe, sondern ist für alle Werkverträge in jeglichem Sektor (mit Ausnahme der Freiberufler) verbindlich und anwendbar.

Dies bedeutet zum einen, dass der **Werkvertragsnehmer** solidarisch mit dem **Unterwerksvertragsnehmer** haftet, sollte der Unterwerksvertragsnehmer nicht die MwSt. und die Steuerrückbehalte der Angestellten einzahlen. Die Strafen und Zinsen verbleiben aber auf jedem Fall beim Unterwerksvertragsnehmer, lediglich für die Steuern haftet der Werkvertragsnehmer.

Der Nachweis über die termingerechte Zahlung seitens des Unterwerkvertragsnehmers erfolgt entweder über die entsprechende Dokumentation (bezahlte Quittungen F24), mittels eines entsprechenden Sichtvermerks eines Freiberuflers oder über eine Ersatzerklärung des Notariatsaktes.

Zum anderen ist der **Auftraggeber** verpflichtet, vor Bezahlung der vertraglich vereinbarten Summe an den

**Werkvertragsnehmer** genau zu überprüfen, ob der Werkvertragsnehmer (und die eventuellen Untervertragsnehmer) termingerecht die für den Auftrag bereits fällige MwSt. und fälligen Steuereinbehalte für die Angestellten eingezahlt hat. Hierzu muss dem Auftraggeber die entsprechende Dokumentation vorgelegt werden; letzterer darf die Zahlung an den Werkvertragsnehmer bis zur erfolgten Vorlage der Dokumente hinauszögern.

Auch hier kann der Nachweis über die termingerechte Zahlung seitens des Werkvertragsnehmers entweder über die entsprechende Dokumentation (bezahlte Quittungen F24), mittels eines entsprechenden Sichtvermerks eines Freiberuflers oder über eine Ersatzerklärung des Notariatsaktes erfolgen.

Sollte der Auftraggeber genannte Überprüfung nicht vornehmen, drohen Verwaltungsstrafen von EUR 5.000 bis EUR 200.000 für den Auftraggeber, und natürlich nur dann, wenn der Werkvertragsnehmer wirklich etwas nicht eingezahlt hat. Der Auftraggeber haftet also nicht solidarisch, sondern wird nur ordentlich gestraft.

Die angeführten Bestimmungen sind für neu abgeschlossene Werkverträge ab dem 12/08/2012 anzuwenden. Achtung, ein Werkvertrag muss nicht unbedingt schriftlich vorliegen, er kann auch mündlich abgeschlossen werden. Ein Muster der Ersatzerklärung des Notariatsaktes stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Es bleibt noch zu klären, ob die angeführten Bestimmungen auch für den „privaten“ Auftraggeber (also keine Firma) anwendbar sind; sicher ist, dass die Bestimmungen im Verhältnis Werkvertragsnehmer und Unterwerkvertragsnehmer anzuwenden sind, auch wenn der Auftraggeber ein Privater ist.

## „UNECHTE“ MWST.-NUMMER

**Das Thema ist bereits behandelt worden (siehe CONTOR INFORMIERT 05-2012), es bedarf aber weiterer Klarstellungen. Mit Dekret vom 20/12/2012 sind die anzuwendenden Kriterien bestätigt worden.**

Aber der Reihe nach: mit der sogenannten Fornero-Reform des Arbeitsmarktes sind einige Einschränkungen bezüglich freiberuflicher Mitarbeit eingeführt worden, um den Wildwuchs an freiberuflich Beschäftigten auf MwSt.-Nr. Basis einzudämmen und diese Beschäftigungen auf ein geordnetes Arbeitsverhältnis zurückzuführen/umzuqualifizieren. Die Leistungen als Selbständiger mit MwSt.-Position werden als andauernde und koordinierte Mitarbeit eingestuft, wenn mindestens zwei der folgenden Voraussetzungen zutreffen:

1. Dauer der Zusammenarbeit von mehr als acht Monaten im Laufe von zwei aufeinanderfolgenden Jahren;
2. wenn das Entgelt aus dieser Zusammenarbeit mindestens 80% des insgesamt im Laufe von zwei aufeinanderfolgenden Jahren erzielten Gesamtentgeltes des Selbständigen ausmacht;
3. ein fixer Arbeitsplatz vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt wird.

Von dieser Vermutung sind die Tätigkeiten ausgenommen, die theoretische und fundierte technisch/praktische Kenntnisse voraussetzen, die Tätigkeiten von Personen, die mit ihrem Jahreseinkommen aus selbständiger Arbeit unter 1,25 mal des Mindestrentenbeitrages (ca. 18.000 Euro für das Jahr 2012) liegen und die Tätigkeiten, die im Rahmen eines Berufs ausgeübt werden, für die die Eintragung ein Berufsverzeichnis, Register, Alben usw. notwendig ist/sein wird.

Beispiele:

- Ein junger Architekt fakturiert ausschließlich an einen anderen Architekten; keine Probleme zu erwarten, da beide Freiberufler in ein Berufsverzeichnis eingetragen sind.
- Die Sekretärin fakturiert ihre Leistung für Sekretariatsarbeiten ausschließlich an die eine Firma; die erbrachte Leistung ist nicht ausreichend qualifiziert, die Honorare sind zu mehr als 80% vom selben Auftraggeber; brenzlige Situation.
- Statt eine Putzfrau für die Firmenräume anzustellen, stellt diese Rechnungen aus, allerdings nur an eine Firma; auch hier wird es eng.

Bitte setzen Sie sich also für die Klärung zweifelhafter Situationen mit Ihrem Berater in Verbindung.

Mit freundlichen Grüßen

**CONTOR**



Dr. Werner Teutsch