

Neues aus der Arbeitswelt.....	1	Mahlzeitgutscheine und Einzelhandel	4
Nachwehen der Sommerverordnung.....	3	Finanzgesetz für das Jahr 2011	4

NEUES AUS DER ARBEITSWELT

Im vergangenen Sommer wurden die Betriebe verstärkt auf Schwarzarbeit kontrolliert, und die Fahnder sind auch fündig geworden. Schmerzhaftes Strafen waren die Folge, Ausreden galten kaum. Der ganze Sektor „Arbeit“ ist im Umbruch und verändert sich laufend. Deshalb berichten wir in Kurzform über die wesentlichen Neuerungen.

Produktivitätsprämie Handel 2009

Die Leistungsprämie des Landeszusatzabkommens für Handel und Dienstleistung beträgt für 2009 Euro 135,00 und wird mit dem Gehalt vom November 2010 ausbezahlt.

Der Betrag von Euro 135,00 steht allen Mitarbeitern zu, die am 01/03/2010 im Betrieb beschäftigt waren, und zwar im Verhältnis zu den im Jahr 2009 angereiften Dienstaltersmonaten.

Risikobewertung beruflich bedingter Stressfaktoren

Ab dem 1. Jänner 2011 reicht es nicht mehr aus, im Bereich Arbeitssicherheit nur jene Gefahren zu reduzieren bzw. zu beseitigen, die physische Schäden am Körper verursachen. Es ist ab diesem Zeitpunkt auch notwendig sich auch um jene Gefahren zu kümmern, die Stress verursachen können.

Die Risikobewertung der sogenannten beruflich bedingten Stressfaktoren muss eine Analyse jener Faktoren in der Arbeitsorganisation vorsehen, die eine Gefahr für die Gesundheit darstellen können. Dabei bezieht man sich auf jene Risikoindikatoren wie zum Beispiel Kontrollen am Arbeitsplatz, soziales Umfeld, Unsicherheiten, Arbeitsrhythmen und Turnusse. Zusätzlich dazu müssen auch die Auswirkungen von beruflich bedingten Stressfaktoren auf den Betrieb (indirekte Auswirkungen wie Abwesenheiten, Mitarbeiterwechsel, Produktivitätsrückgänge, Verspätungen, Kostensteigerungen) und auf die Mitarbeiter (physische und psychische Schäden) bewertet werden.

Sogenannte „teilweise Schwarzarbeit“

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitsamt verspätet die Mitteilung über die Anstellung eines Mitarbeiters übermittelt und darin ein falscher Beginn der Arbeitstätigkeit angegeben ist, so ist jetzt eine verminderte „Maxisanzione“ vorgesehen.

Diese sogenannte „Teilweise Schwarzarbeit“ betrifft alle Fälle, in denen der Arbeitgeber erst nach dem effektiven Beginn das Arbeitsverhältnis meldet und dabei einen späteren (als den effektiven) Arbeitsbeginn in der Meldung angibt. Dadurch ergibt sich ein Zeitraum, in dem der Mitarbeiter schwarz beschäftigt war.

Dieser Umstand wird mit einer verminderten „Maxisanzione“ geahndet, die zwischen Euro 1.000 und Euro 8.000 für jeden nicht regulär gemeldeten Mitarbeiter liegt und um Euro 30 für jeden schwarz gearbeiteten Tag erhöht wird.

Diese „gewaltige Strafe“ kommt allerdings nicht zur Anwendung, wenn der Arbeitgeber, auch wenn verspätet, rückwirkend den effektiven Arbeitsbeginn in der Meldung angibt.

Befristetes Arbeitsverhältnis - Schadensersatzzahlungen

Im Falle eines ungerechtfertigt befristeten Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitsrichter den Arbeitgeber zu einer Schadenszahlung an den Arbeitnehmer zwischen 2,5 und 12 Monatslöhnen verurteilen.

Damit ein Mitarbeiter mit einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt werden kann müssen entsprechende Voraussetzungen gegeben sein (z.B. zeitlich begrenzte Mehrarbeit, Krankheitsersatz, Saisonbetrieb....). Wenn

ein befristetes Arbeitsverhältnis im Laufe einer Gerichtsverhandlung vor dem Arbeitsrichter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt wird, z.B. wegen einer ungerechtfertigten oder einer nichtigen Begründung des Enddatums, so muss der Richter den Arbeitgeber zu einer Schadensersatzzahlung im Ausmaß von 2,5 bis maximal 12 Monatsgehälter verurteilen. Bei der Festlegung der Ersatzzahlung muss der Richter die Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb, die Betriebsgröße, das Dienstalter des Mitarbeiters sowie sein Verhalten und die Möglichkeiten beider Seiten in Betracht ziehen.

Die Möglichkeit ein Arbeitsverhältnis befristet abzuschließen besteht immer dann, wenn dies aus technischen, produktionsrelevanten oder organisatorischen Gründen notwendig ist oder ein Mitarbeiter zeitweilig ersetzt werden muss. Die Befristung hat keine Wirkung und hat jetzt zusätzlich noch eine Schadensersatzzahlung zur Folge, wenn z.B. sie nicht schriftlich (Arbeitsvertrag) festgelegt, unzureichend begründet, mehr als einmal verlängert oder in der Summe eine Dauer von 36 Monaten überschreitet. Das befristete Arbeitsverhältnis ist nicht gültig abgeschlossen, wenn der Arbeitsvertrag nicht vor bzw. zumindest mit effektivem Arbeitsbeginn unterschrieben wird.

Schlichtungsversuch ist nicht mehr zwingend

Bei Streitfällen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ist der Schlichtungsversuch nicht mehr zwingend vorgeschrieben. Die Parteien können aber trotzdem einen Schlichtungsversuch beantragen, die Gegenseite ist allerdings frei, sich direkt an das zuständige Arbeitsgericht zu wenden.

Nur wenn es sich um Arbeitsverträge handelt, die von der zuständigen Kommission zertifiziert wurden, ist ein Schlichtungsverfahren vor dieser Kommission erforderlich, bevor man mit diesem Streitfall das Gericht befragen kann. Wenn die andere Streitpartei sich weigert, oder wenn es im Zuge des Schlichtungsverfahrens zu keiner Einigung kommt, dann beträgt die Frist für die Einleitung des Prozesses vor Gericht nur mehr 60 Tage statt der ansonsten geltenden 270 Tage.

Die Möglichkeit eines Schiedsspruchs

Es besteht die Möglichkeit sich an ein Schiedsgericht zu wenden. Die entsprechenden Regelungen müssen jedoch in den jeweiligen Kollektivverträgen festgelegt werden. Es gibt zwei Formen des Schiedsspruches: einmal jener im Laufe ein Schlichtung vor der beim Arbeitsamt angerufenen Kommission oder vor dem Schiedskollegium, das auf Initiative der Parteien einberufen wird. Es gilt also abzuwarten, wie diese Möglichkeit in die verschiedenen Kollektivverträge eingebaut wird.

Beanstandung der Entlassung

Die Entlassung muss innerhalb von 60 Tagen ab Erhalt der schriftlichen Mitteilung beanstandet werden.

Die Beanstandung hat keine Wirkung, sofern nicht innerhalb der darauffolgenden 270 Tage die Klage vor dem Arbeitsrichter hinterlegt oder die Mitteilung an die Gegenpartei erfolgt, in der eine Schlichtung oder ein Schiedsspruch beantragt wird. Im Falle einer Ablehnung des Antrages um Schlichtungsversuchs oder eines Schiedsspruchs verkürzt sich die Frist (zur Anrufung des Gerichts) auf 60 Tage.

Strafen im Hinblick auf Arbeitszeiten

Die Nichteinhaltung der Höchstgrenze an Wochenarbeitsstunden, der Tages- und Wochenruhezeiten sowie der Urlaube wird mit Strafen belegt. Diese wurden nun geändert.

Es wird nicht mehr die Gesamtsumme der Strafen für die einzelnen Vergehen pro Mitarbeiter berechnet, sondern es wird entweder die Anzahl der betroffenen Mitarbeiter oder die Zeiträume, in denen die Ruhepausen nicht eingehalten wurden, als Grundlage für die Bemessung der Strafen verwendet.

Zertifizierte Arbeitsverträge

Die Zertifizierung von Arbeitsverträgen ist für alle Vertragsarten möglich, die eine Arbeitsleistung vorsehen.

Die Neuerungen im Bereich des Arbeitsrechts zielen darauf ab, die Zertifizierung der Verträge auszudehnen:

- auf alle Verträge, die direkt oder indirekt eine Arbeitsleistung beinhalten;
- im Falle von Arbeitsstreitigkeiten müssen die zertifizierten Verträge von den Gerichten beachtet werden;
- für alle zertifizierten Verträge ist ein Schlichtungsverfahren vor der Zertifizierungskommission notwendig, bevor mit dem Streitfall das Gericht befasst werden kann.

Kontrollen der Behörden zeigen die Risiken der „Gelegentlichen Freien Mitarbeit“ auf

Es gibt verschiedene Möglichkeiten der gelegentlichen Mitarbeit: gelegentliche freie Mitarbeit (Vorsteuereinbehalt 20%), Mini-Cococo (Projektvertrag bis zu 30 Tagen und max. Entgelt von Euro 5.000) und Gelegentliche Zusatzarbeit (Voucher).

Die Tätigkeit der „Gelegentlichen Freien Mitarbeit“ (lavoro autonomo occasionale) wird von einer Person nur einmalig und nicht andauernd ausgeübt. In einem schriftlichen Vertrag wird die vollständige Autonomie

hinsichtlich der Art und Weise sowie der Arbeitszeiten festgehalten. Die Bezahlung erfolgt aus der Basis einer Honorarnote (keine Rechnung, nur eine Zahlungsbestätigung), mit einem Steuerrückbehalt von 20 %, berechnet auf das Bruttoentgelt. Für die „Gelegentliche Freie Mitarbeit“ werden weder INPS noch INAIL-Beiträge bezahlt. Bei letztthin durchgeführten Kontrollen hat das Arbeitsinspektorat die „gelegentliche freie Mitarbeit“ (lavoro autonomo occasionale) beanstandet. Diese Form der Beschäftigung ist mit einigen Risiken verbunden, so z.B.:

- Risiko Einstufung Schwarzarbeit: Wenn das Arbeitsinspektorat bei einer Kontrolle einen „Gelegentlichen Freien Mitarbeiter“ im Betrieb antrifft, so nimmt es an, dass es sich um Schwarzarbeit handelt. In diesem Fall kann eine gewaltige Strafe (Maxisanzione) von ca. 10.000 Euro zur Anwendung gelangen. Es fehlt die vorherige Mitteilung an das Arbeitsamt, INAIL und INPS, denn „Gelegentliche Freie Mitarbeiter“ müssten bei diesen Ämtern eigentlich nicht gemeldet werden.
- Risiko Umstufung in ein anderes Arbeitsverhältnis: Auch wenn der Mitarbeiter nicht im Betrieb angetroffen werden kann, weil er seine „Gelegentliche Freie Mitarbeit“ (z.B. Übersetzungsarbeiten) von zuhause aus erledigt, sind in letzter Zeit zusätzliche Kontrollen durchgeführt werden. Die Steuerrückbehalte in Höhe von 20% muss der Betrieb in der Erklärung der Steuersubstitute (Mod. 770) dem Fiskus mitteilen. Diese Informationen werden von der Agentur für Einnahmen dem INPS und INAIL übermittelt. Falls das INPS feststellt, dass es sich bei der gelegentlichen freien Mitarbeit nicht um eine einmalige/gelegentliche sondern um eine kontinuierliche Zusammenarbeit gehandelt hat, so wird vonseiten des INPS diese Tätigkeit in ein Mini-CoCoCo-Verhältnis umgestuft. Diese Umstufung hat dann zur Folge, dass die INPS-Beiträge in Höhe von 26,72% (in gewissen Fällen reduziert auf 17%) und die INAIL-Prämien nachgezahlt werden müssen. Gleichzeitig wird für die unterlassen An- und Abmeldung eine Strafe von mehreren hundert Euro verlangt.
- Risiko Umstufung in ein untergeordnetes Arbeitsverhältnis: ein weiteres Risiko besteht auch darin, dass neben den Kontrollorganen auch der „Gelegentliche Freie Mitarbeiter“ auf die Idee kommen könnte, dass es sich in seinem Fall um ein untergeordnetes Arbeitsverhältnis handelt und er dies entsprechend zur Anzeige bringt. In diesem Fall sind mögliche INPS- und INAIL-Beiträge für einen angestellten Mitarbeiter, die zusätzlichen Monatsgehälter, Urlaube und bezahlte Freistunden sowie die Abfertigung sowie die Strafen für die unterlassene Anmeldung beim Arbeitsamt, INPS und INAIL fällig.

Eine „Gelegentliche Freie Mitarbeit“ ist also nur in gut dokumentierten Ausnahmefällen als Notlösung akzeptabel

NACHWEHEN DER SOMMERVERORDNUNG

Gar einige Bestimmungen steuerlichen Inhalts werden im Laufe des Jahres still und leise erlassen, damit am Jahresende die Weihnachtsüberraschung nicht zu groß ausfällt. So werden in homöopathischen Dosierungen Änderungen eingeführt, welche sich schwerwiegend auf den Geldbeutel des Steuerzahlers auswirken.

Neue Steuerzahlkarten:

Ab 01/10/2010 müssen die Steuerzahlkarten klarer und leichter verständlich sein. Hierzu wurden eine Reihe von Änderungen eingeführt, welche es jedem Bürger ermöglichen sollten, zu verstehen, was er da zu zahlen hat; trotz allem muss man sich aber nach wie vor die Zahlkarte genau anschauen. Sollten Sie also Zweifel haben, ob der vom Fiskus mittels Steuerzahlkarte geforderte Betrag wirklich geschuldet ist, dann die Zahlkarte bitte so schnell wie möglich an uns schicken. Auch sind ab jetzt Ratenzahlungen ohne Garantieleistungen möglich.

Steuervorschreibungen und Feststellungsbescheide

stellen ab 01/07/2011 einen unmittelbar vollstreckbaren Titel dar. Das heißt konkret, dass innerhalb von 60 Tagen nach Zustellung dieser Akten die gesamte Summe (bzw. 50% im Falle eines Einspruches dagegen) ohne weitere Verfahrensschritte fällig wird und zu zahlen ist. Sollte nicht innerhalb dieses Termins gezahlt werden, kann sofort die Zwangseintreibung erfolgen.

Bis jetzt war es so, dass das Amt irgendwann dem Steuerkonzessionär die vorzuschreibende Summe mitgeteilt hat und dieser hat dann die Beträge mittels Steuerzahlkarte eingehoben. Dies hat auch länger dauern können, bzw. im Falle eines Einspruches hat das Amt oft zugewartet, wie das Urteil in erster Instanz ausschauen wird.

Speziell im Falle der Vorschreibung größerer Summen kann sich dieses verkürzte Verfahren sehr negativ auf die Liquiditätssituation des Steuerzahlers auswirken.

ESSENSGUTSCHEINE UND EINZELHANDEL

Darf der Einzelhändler sog. „Mahlzeitgutscheine“ (z.B. PassLunch, usw.) einnehmen?

Die Einnahme von Mahlzeitgutscheinen im Einzelhandel (statt im Gasthaus) hat sich zunehmend eingebürgert; leider entstehen für den Handelsbetrieb aber eine Reihe von Ungereimtheiten und Nachteilen, welche zum Überdenken dieser Praxis einladen sollten.

1. Grundsätzlich stellen Mahlzeitgutscheine eine „Mensaersatzleistung“ dar und werden mit 4% MwSt. an die ausstellende Firma abgerechnet. Kommt nun der Angestellte ins Geschäft und kauft mit dem Gutschein zwei Semmeln (4% MwSt.), 10 dag Schinken (10% MwSt) und eine Limonade (20% MwSt.), müsste der Kaufmann eigentlich auch so abrechnen (nachdem er eine Rechnung über diesen Verkauf ausstellen muss). Er rechnet aber mit 4% MwSt. ab.
2. Eigentlich dürfen Mahlzeitgutscheine nur von Betrieben eingenommen werden, welche eine Lizenz zur Verabreichung von Speisen und Getränken haben (so steht es zumindest in den Vertragsbedingungen drinnen). Der Supermarkt hat diese Lizenz aber in der Regel nicht.
3. Die Abschläge an die Ausstellerfirmen der Gutscheine belaufen sich in der Regel auf 6%-9% und haben somit eine beträchtliche Höhe im Verhältnis zur Handelsspanne eines Einzelhandelsbetriebes.
4. Die Gutscheine haben bestimmte Fälligkeiten und sind innerhalb dieser an die Ausstellerfirma einzureichen, ansonsten werden sie nicht mehr bezahlt. Inkasso in der Regel erst in 60 Tagen.

FINANZGESETZ FÜR DAS JAHR 2011

Wie schon in den letzten Jahren üblich, enthält auch heuer die vorläufige Version des Finanzrahmengesetzes für 2011 wenige steuerliche Bestimmungen, da die meisten Steuerbestimmungen in den Sommerverordnungen enthalten sind.

Register- und Hypo-Katastralgebühren auf Leasingverträgen von Immobilien

Die Hypothekar- und Katastersteuer (4 Prozent) soll ab sofort beim Ankauf seitens des Leasinggebers in voller Höhe entrichtet werden, während der Rückkauf vom Leasinggeber nach Ablauf des Leasings mit der Fixgebühr besteuert wird. Der Leasingvertrag wird faktisch von der Registersteuer befreit.

Für die laufenden Leasingverträge wird eine Übergangslösung vorgesehen: Bis 31. März 2011 ist eine Ersatzsteuer für die ansonsten beim Rückkauf geschuldete Hypothekar- und Katastersteuer zu entrichten; die Berechnung hat nach den derzeit geltenden Bestimmungen zu erfolgen (2 Prozent auf den Anschaffungswert minus Registersteuer 1 Prozent auf die Leasingraten), wobei dieser Betrag um 4 Prozent für jedes Jahr der vertraglichen Restdauer vermindert wird.

Verlängerung Steuerabsetzbetrag 55%

für Energiesparmaßnahmen für ein weiteres Jahr bis 31/12/2011, allerdings sind die Absetzbeträge auf 10 Jahre (bisher 5) aufzuteilen. Nicht zu vergessen ist die Mitteilung an die Steuerbehörde, sofern die Arbeiten über den Jahreswechsel 2010/2011 gehen (Termin vermutlich 31/03/2011).

Erhöhung der Verwaltungsstrafen in Steuerverfahren ab 01/02/2011

Die derzeit sehr günstige Regelung in Bezug auf Verwaltungsstrafen bei Steuerkontrollen wird etwas verschärft, die anzuwendenden Strafen werden durchwegs erhöht.

Mit den besten Wünschen für ein besinnliches und frohes Weihnachtsfest im Kreise Ihrer Lieben und einen guten Rutsch ins neue Jahr 2011 grüßt freundlichst

CONTOR

Werner Teutsch

Dr. Werner Teutsch

