

An alle Kunden

RST/AR/TJ/02-2018

Sterzing, 19. Januar 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Schreiben möchten wir Ihnen wieder einen Überblick über die Neuerungen aus dem Haushaltsgesetz 2018 sowie interessante Informationen aus dem Bereich des Arbeits- und Steuerrechts geben. Die Neuerungen greifen größtenteils ab dem 1. Jänner 2018 und sehen Änderungen für das Trimester 2018-2020 vor.

### Beitragsreduzierung für die unbefristete Beschäftigung junger Arbeitnehmer

Ähnlich wie ihre Vorgänger „*incentivo triennale*“ und „*incentivo biennale*“ aus den Jahren 2015 und 2016 ist nun eine neue Beitragsreduzierung vorgesehen, um eine **dauerhafte Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern** zu begünstigen. Die Formulierung dieser Beitragsreduzierung ist diesmal besser durchdacht und keine zeitlich befristete Maßnahme.

Arbeitgeber, die junge Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsverhältnis mit zunehmendem Kündigungsschutz aufnehmen, können **36 Monate lang eine Beitragsbefreiung von 50 %** der Sozialabgaben (ausgenommen die Inail-Prämien) im **jährlichen Höchstausmaß von 3.000,00 €** (250,00 € pro Monat) in Anspruch nehmen. Voraussetzungen, neben dem Nachweis der ordnungsgemäßen Beitragszahlungen sind, dass der Arbeitnehmer das **30. Lebensjahr nicht überschritten** hat und **bisher kein unbefristetes Arbeitsverhältnis während seiner beruflichen Laufbahn hatte** (ausgenommen Lehrverhältnisse). Begrenzt für die unbefristeten Anstellungen bis zum 31.12.2018 wird das Höchstalter des betreffenden Arbeitnehmers von 30 auf 35 Jahren angehoben. Die Begünstigung bedeutet keine Kürzung der Pensionsbeiträge. Diese werden figurativ dem Arbeitnehmer gutgeschrieben und die Kosten dafür übernimmt der Staat. Während die Regelung in den Vorjahren bei einem Wechsel des Arbeitgebers den Verlust der Beitragsbegünstigungen (außer bei Betriebsübernahme oder Vertragsabtretung) vorsah, besteht mit den jetzt erlassenen Bestimmungen die Möglichkeit einer Fortführung der Beitragsreduzierung. Die Begünstigung ist demnach an die Situation des Arbeitnehmers gebunden (sogar das Alter kann beim zweiten Arbeitsverhältnis überschritten werden).

Um Anrecht auf die Beitragsreduzierung zu haben, dürfen weiter in den letzten sechs Monaten (vor der Neuanstellung) keine betriebsbedingten Entlassungen aus objektiv rechtfertigendem Grund und keine Massenentlassungen (Mobilitätsprozedur) vorgenommen worden sein.

Wer hingegen in den sechs Monaten nach Abschluss des unbefristeten Arbeitsvertrages den neu beschäftigten Arbeitnehmer oder auch einen anderen Arbeitnehmer mit derselben Einstufung aus objektiv rechtfertigendem Grund entlässt, der muss den beanspruchten Teil der Beitragsbegünstigung an das INPS/NISF zurückzahlen.

Derzeit sind die operativen Anleitungen des Inps für die Inanspruchnahme der Begünstigung noch ausständig. Auf jeden Fall wird es erforderlich sein die individuelle Situation des Arbeitnehmers zu prüfen und eine **Eigenerklärung** für das Vorhandensein der Voraussetzungen von diesem anzufordern.

Eine weitere Neuerung ist die volle Beitragsreduzierung im Ausmaß von 3.000,00 € jährlich für die **unbefristete Beschäftigung** (innerhalb des Alterslimits) **von Studenten**, welche beim selben Arbeitgeber:

- im Rahmen von speziellen Praktika (*alternanza scuola-lavoro* – Gesetz Nr. 107/2015, GVD Nr. 226/2005, D.P.R. 25.01.2008) mindestens 30 % aller vorgesehenen Stunden beschäftigt waren;
- Zeiträume im Rahmen eines Lehrverhältnisses im dualen System oder der höheren Lehre absolviert haben.

Die Anstellung muss allerdings innerhalb von sechs Monaten nach Erlangung des Studentitels erfolgen.

### Maßnahmen für Lehrverhältnisse

Ein in Zusammenhang mit Beitragsbegünstigungen erhobener Kritikpunkt betrifft den „Kannibalisierungseffekt“ solcher Maßnahmen. Es wird zwar beabsichtigt die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen, schadet damit aber dem dualen System, welches am wirksamsten dagegen ist. Ein Arbeitgeber neigt aufgrund der geringeren Lohnkosten eher dazu einen qualifizierten Arbeitnehmer zu beschäftigen als einen Lehrling, denn letzterer ist noch auszubilden und das bedeutet, kurzfristig gesehen, wiederum Kosten. Um die Lehrverhältnisse gegenüber der vorher

RST-SERVICE GMBH SRL

Bahnhofstraße 8 Via stazione, 8 | I-39049 Sterzing Vipiteno

T 0472 761 300 | F 0472 761 360 | info@rst.bz.it | www.rst.bz.it | PEC rst-service-gmbh@legalmail.it

Handelsregister Bozen, St.-Nr./MwSt.-Nr. CCIAA Bolzano, C.F./P.I. 02736850211

Gesellschaftskapital: 12.000 Euro voll eingezahlt Capitale sociale: 12.000 Euro interamente versato

angeführten Begünstigung trotzdem attraktiv zu halten wird **ein zusätzliches Jahr mit Beitragsreduzierung gewährt**. Hier sei vorausgeschickt, dass für die Dauer des Lehrverhältnisses bereits ein reduzierter Beitragsprozentsatz gilt und dieser bei Fortführung des Arbeitsverhältnisses noch ein weiteres Jahr beansprucht werden kann (Artikel 47, Absatz 7, GVD Nr. 81/2015). Das Finanzgesetz sieht jetzt vor, dass nach dem Auslaufen dieser Begünstigungen die vorher beschriebene Beitragsreduzierung (50 Prozent und bis max. 3.000 Euro) noch für ein Jahr zusätzlich beansprucht werden kann. Wird daher beispielsweise im dualen System ein Lehrvertrag mit einer Dauer von vier Jahren abgeschlossen, kann der Arbeitgeber für weitere zwei Jahre Begünstigungen in Anspruch nehmen (also insgesamt sechs Jahre an reduzierten Sozialbeiträgen). Aufgrund der Formulierung im Gesetz gilt die zusätzliche Begünstigung für alle drei Formen des Lehrverhältnisses (duales System, berufsspezialisierende und höhere Lehre). Zu klären gilt ob die Begünstigung auch auf die berufsspezialisierenden Lehrverträge mit Arbeitslosen anwendbar ist.

Zugangsvoraussetzung ist die Fortführung eines Lehrvertrages am Ende der Lehrzeit und nach dem 31. Dezember 2017, wobei der Lehrling zum Zeitpunkt der Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht älter als 30 Jahre sein darf.

### Steuergutschrift – Renzi Bonus (80 Euro)

Das jährliche Höchstausmaß der Steuergutschrift beträgt weiterhin 960,00 €. Um 600,00 € angehoben wurden die Schwellenwerte für die Berechnung (von bis zu 24.000 bzw. 26.000 Euro auf 24.600 bzw. 26.600 Euro). Folgende Tabelle beinhaltet die Berechnungsmethode für den zustehenden 80 € Bonus.

Gesamteinkommen (GE)	Zustehender Bonus
Einkommen bis zu 24.600,00 €	960,00 €
Einkommen zwischen € 24.600,00 und € 26.600,00 €	960,00 € x $\frac{26.600 - GE}{2.000}$
Einkommen ab € 26.600,00	-

### Nachvollziehbarkeit der Lohnzahlungen (Abschaffung der Barzahlung für Löhne)

Das Haushaltsgesetz 2018 verpflichtet nun private Arbeitgeber oder Auftraggeber (bei Vertragsverhältnissen der fortdauernden und koordinierten Mitarbeit) **ab dem 01. Juli 2018** sämtliche Lohnzahlungen (unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses), auch Vorschüsse, mittels Instrumenten zu tätigen, durch welche die Zahlungen nachvollziehbar werden. Zugelassen sind Zahlungen über Banken und Postämter:

- Überweisungen auf das Bankkonto des Arbeitnehmers
- Elektronische Zahlungen
- Barzahlungen an Bankschaltern oder Postämtern, bei welchen der Arbeitgeber ein Kontokorrent mit Schatzamtsdienst für den Zahlungsauftrag eingerichtet hat,
- Scheck, ausgestellt auf den Arbeitnehmer oder einen von ihm Bevollmächtigten.

Barzahlungen sind somit ab diesem Datum nicht mehr erlaubt und es bedeutet konkret, dass die Möglichkeit einer Barzahlung der Löhne abgeschafft wurde. Bei Missachtung dieser Vorschrift ist ein Bußgeld von 1.000,00 € bis 5.000,00 € vorgesehen. Auch die Unterschrift des Arbeitnehmers auf dem Lohnstreifen gilt nicht als Beleg für den Erhalt der Lohnzahlung.

Ausgenommen von dieser Pflicht sind Arbeitgeber der öffentlichen Verwaltung und die privaten Haushalte (Haushaltsbedienstete).

### Absetzbarkeit der Lohnkosten von saisonal Beschäftigten für die regionale Wertschöpfungssteuer - IRAP

Ab dem 01. Jänner 2018 können die Lohnkosten für saisonal Beschäftigte, welche für mindestens 120 Tage in zwei aufeinanderfolgenden Steuerperioden bei demselben Arbeitgeber beschäftigt worden sind, im Ausmaß von 100 % von der Bemessungsgrundlage für die regionale Wertschöpfungssteuer IRAP abgesetzt werden. Die 120 Tage werden auf das Datum des zweiten Arbeitsvertrages welcher mit demselben Arbeitgeber innerhalb von 2 Jahren (ab Enddatum des vorherigen Vertrages), abgeschlossen wurde, berechnet.

### Beitragserleichterungen für die Anstellungen von Arbeitnehmern aus Krisenunternehmen

Das Haushaltsgesetz 2018 hat mehrere Maßnahmen für eine aktivere Arbeitsmarktpolitik erlassen. Eine dieser Maßnahmen zielt auf die Vermeidung des Arbeitslosenstatus von Arbeitnehmern aus Betrieben ab, die aufgrund einer Krisensituation (Reorganisation oder Betriebskrise) gezwungen sind, die Arbeit auszusetzen und ein **Verfahren für die außerordentliche Lohnausgleichskasse** (Cigs) zu eröffnen. Die eingeführten Maßnahmen sehen vor, dass ein Arbeitnehmer bevor der Betrieb ein Verfahren für die außerordentliche Lohnausgleichskasse eröffnet und der Arbeitnehmer in der Folge die Arbeit aufgrund der Personalstandreduzierung verliert, in ein

Wirtschaftsprüfer & Steuerberater,  
Amtliche Rechnungsprüfer, Arbeitsrechtsberater  
*Dottori Commercialisti, Revisori Legali dei Conti, Consulenti del Lavoro*

Programm aufgenommen wird, welches die Vermittlung an einen anderen Arbeitgeber und eine eventuelle Umschulung vorsieht. Nimmt der Arbeitnehmer die Neuanstellung an, sind für beide Vertragsparteien des neuen Arbeitsverhältnisses **folgende Anreize** vorgesehen:

- Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine Steuerbefreiung (während des Zeitraumes der Vermittlung) für die in Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezahlten Beträge. Der dabei mögliche Höchstbetrag liegt bei neun Monatsgehältern (Berechnungsgrundlage ist jene der Abfertigung). Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer auch die Hälfte der ihm bis zum Ende des genehmigten Zeitraumes der außerordentlichen Lohnausgleichskasse zustehenden Fürsorgemaßnahme (Lohnausgleichsgeld).
- Der neue Arbeitgeber kann eine Beitragsreduzierung im Ausmaß von 50 % der Beiträge (maximal 4.030,00 € jährlich) für einen Zeitraum von maximal 18 Monaten bei einer unbefristeten Anstellung (bis zu 12 Monate bei einer befristeten und weitere 6 bei einer Umwandlung in einen unbefristeten Arbeitsvertrag) in Anspruch nehmen.

### **Erhöhung der Einkommensgrenze für zu-Lasten-lebende Kinder ab 01. Jänner 2019**

Ab dem 01. Jänner 2019 wird die Einkommensgrenze für Kinder bis zu 24 Jahren, die steuerlich zu Lasten leben, von derzeit 2.840,51 € auf 4.000,00 € angehoben. Für zulasten lebende Ehepartner und Kinder, die älter sind als 24 Jahre, bleibt das Einkommenslimit von 2.840,51 € bestehen.

### **Neuerungen im Bereich Zusatzrentenvorsorge und Zusatzkrankenversicherungen**

Zusatzrente. Letzthin hat es starke Bestrebungen gegeben, zusätzliche (wo es gesetzlich oder von den Kollektivverträgen vorgesehen war/ist) und verpflichtende Beiträge an **geschlossene gesamtstaatliche Zusatzrentenfonds** zu überweisen (z.B. Bauwesen/Fondo Prevedi). Durch eine Bestimmung im Finanzgesetz gilt in Zukunft eine Vorzugsschiene für die territorialen Fonds. Sofern nicht vom Arbeitnehmer anders entschieden wurde, werden die Beiträge an die lokalen Fonds zugewiesen, dies auch in den Fällen, in welchen der Arbeitnehmer nicht über die Zuweisung der Abfertigung entschieden hat (Beispiel Laborfonds). Es bedeutet eine Stärkung des lokalen Laborfonds für Trient und Bozen, welcher für die Anwendung dieser Bestimmung allerdings sein Statut innerhalb von 6 Monaten anpassen muss. Bis dahin gilt die bisherige Regelung.

Zusatzkrankenversicherungen. Ebenso wurde erreicht, dass die von lokalen kollektivvertraglichen Abkommen geschaffenen Zusatzkrankenversicherungen nunmehr den gesamtstaatlichen Fonds gleichgestellt werden. Die Arbeitnehmer können in Zukunft, nach Schaffung eines solchen lokalen Fonds, daher explizit wählen, ob sie dem lokalen oder dem gesamtstaatlichen Fonds beitreten möchten, sofern mindestens die gesamtstaatlichen Leistungen garantiert werden. Es ist dies ein wichtiger Schritt hin zur Schaffung eines Südtiroler Gesundheitsfonds.

Für Fragen in Zusammenhang mit den beschriebenen Themen stehen wir natürlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Rainer – Steckholzer – Tschöll – Mizzon

Sämtliche Rundschreiben unserer Sozietät bzw. Informationen gemäß Art. 13 des GvD Nr. 196 vom 30.06.2003 zum Schutz der persönlichen Daten können jederzeit auf unserer Internetseite unter [www.rst.bz.it](http://www.rst.bz.it) abgerufen werden.