



Dietenheimer Straße 1 Via Teodone
I-39031 Bruneck/Brunico (BZ)
Tel +39 0474 06 00 00
Fax +39 0474 06 00 49
E-Mail: info.lohn@aichner.biz
www.aichner.biz

Rundschreiben Nr. 9/2016 - Löhne

ausgearbeitet von: Michael Aichner

21. Juni 2016

Fixbesteuerung 10 % (detassazione): 2016 nur mehr variable Ergebnisprämien und Gewinnbeteiligung

Mit dem Gesetz Nr. 208 vom 28.12.2015 (Stabilitätsgesetz für das Jahr 2016) wurde die Fixbesteuerung von 10 % (detassazione) auf Ergebnisprämien und Gewinnbeteiligung eingeschränkt und als fixe Einrichtung eingeführt. Wir haben in unserem Rundschreiben Nr. 1/2016 vom 05.01.2016 kurz darüber berichtet. Da jetzt auch die entsprechenden Rundschreiben des Arbeitsministerium und der Agentur der Einnahmen veröffentlicht wurden, ist die Fixbesteuerung nach Abschluss eines entsprechenden Betriebsabkommens mit den Gewerkschaften auch effektiv anwendbar.

Im Vergleich zu den im Jahr 2014 gültigen Regelungen, wurde die Anwendbarkeit geändert und erheblich eingeschränkt. **Im Jahr 2014 war die Fixbesteuerung** für alle Lohnelemente anwendbar, welche zur Steigerung der Produktivität beitragen, wie Vergütung von Überstunden, Aufschlag für Feiertags, Sonn- und Nachtarbeit, Turnusarbeit und alle Prämien mit dem Titel „Leistungs- oder Produktivitätsprämie“.

Für die **Fixbesteuerung ab 2016** laut der neuen Regelung sind hingegen nur mehr **zwei variable und objektiv messbare Lohnelemente** zugelassen und zwar:

- **Variable Ergebnisprämien (premi di risultato)**
- **Gewinnbeteiligungen**

Betriebsabkommen - variable Ergebnisprämien und Gewinnbeteiligung

Die zur Fixbesteuerung zugelassenen Lohnelemente müssen variabel und objektiv messbar sein. Die Kriterien für die objektive Messbarkeit muss im Voraus in **einem Betriebsabkommen mit den Gewerkschaften** definiert werden. Diese müssen zwei Bedingungen zum Ziel haben und zwar:

1. Innerhalb eines im Betriebsabkommen definierten Zeitraumes muss eines der fünf genannten Ziele (Produktivität, Wirtschaftlichkeit, Qualität, Effizienz oder Innovation) erreicht werden
2. Der Index der Zielerreichung muss im Betriebsabkommen definiert sein

Ergebnisprämien

Laut den bisherigen Interpretationen der Fachpresse ist beispielsweise die Auszahlung einer fixen Ergebnisprämie von € 1.000 bei Erreichen eines Umsatzes von € 100.000 nicht zur Fixbesteuerung zugelassen. Die Fixbesteuerung wäre hingegen anwendbar, wenn die Ergebnisprämie variabel im Ausmaß von 80%, 90%, 100%, 110% oder 120% der Zielerreichung zuerkannt würde.

Gewinnbeteiligung

Eine Gewinnbeteiligung ist von Natur aus variabel. Die Höhe und die Kriterien der Gewinnbeteiligung müssen im Betriebsabkommen definiert sein.

Zuteilung der Ergebnisprämien und Gewinnbeteiligung an die Mitarbeiter

Das Betriebsabkommen muss auch die Kriterien der Zuteilung der Prämien an die einzelnen Mitarbeiter definieren. Die Zuteilung kann auch abgestuft nach Kategorie, Dienstalter oder sonstigen messbaren Kriterien erfolgen.

Höhe der Ergebnisprämie und Gewinnbeteiligung - Einkommensgrenze

Im Vergleich zum Jahr 2014 wurden die **Einkommensgrenzen** wie folgt geändert:

- **Höchstlimit der Prämie pro Mitarbeiter brutto € 2.000/Jahr - (im Jahr 2014: € 3.000/Jahr)**
- **Einkommenslimit des Vorjahres: Arbeitnehmereinkommen € 50.000 (Jahr 2014: € 40.000)**

Fazit!

Positiv zu bewerten ist die Tatsache, dass die Fixbesteuerung in dieser Form nun für mehrere Jahre gelten soll. Ernüchternd ist hingegen die Tatsache, dass die Anwendbarkeit stark eingeschränkt wurde.

Möchten Sie die Fixbesteuerung von Ergebnisprämien oder Gewinnbeteiligung für Ihren Betrieb anwenden? Wenn ja, bitte melden Sie sich bei uns.

Wir werden gemeinsam die Möglichkeiten der Anwendung besprechen und das notwendige Betriebsabkommen vorbereiten und die Besprechungen mit den Gewerkschaften führen.

Unterlassene Beitragszahlungen – Beitragsbegünstigungen werden aberkannt

Wir weisen darauf hin, dass bei unterlassener Beitragszahlung an das INPS, die Beitragsbegünstigungen aberkannt werden. So wird beispielsweise bei unterlassener Beitragszahlung INPS die Beitragsbegünstigung für unbefristete Neueinstellungen von € 8.060 (Jahr 2015) und € 3.250 (Jahr 2016) oder sonstige zustehende Beitragsbegünstigungen aberkannt.

Beschäftigung von Familienmitglieder ohne Anmeldung = Schwarzarbeit

Laut Urteil des Kassationsgerichtshofes Nr. 9195 vom 06.05.2016 gilt die Beschäftigung von Familienmitgliedern oder nahen Verwandten ohne Anmeldung als Schwarzarbeit.

Aus diesem Grund empfehlen wir, mitarbeitende Familienmitglieder in irgendeiner Form anzumelden.

Schwarzarbeit bleibt weiterhin (viel) zu teuer – Hohe Strafgebühren

Mit Gesetzesdekret 151/2015 sind die Strafgebühren für Schwarzarbeit ab 24. September 2015 wie folgt neu festgelegt worden:

- von **€ 1.500 bis € 9.000** pro Schwarzarbeiter bis zu **30** effektiven Arbeitstagen
- von **€ 3.000 bis € 18.000** pro Schwarzarbeiter von **31** bis zu **60** effektiven Arbeitstagen
- von **€ 6.000 bis € 36.000** pro Schwarzarbeiter **über 61** effektiven Arbeitstagen

Zusätzlich sind die Sozialbeiträge und Lohnsteuer mit Strafgebühr nachzuzahlen

Unsere Empfehlung

- Jeden Mitarbeiter **unbedingt einen Tag vor Arbeitsbeginn anmelden!**
- **Arbeitsvertrag unbedingt vor Arbeitsbeginn unterschreiben lassen**, sonst ist die vereinbarte Probezeit nicht rechtswirksam!
- Nutzen Sie auch die Möglichkeiten von:
 - Teilzeitarbeit
 - Arbeit auf Abruf (**geeignet für gelegentlich eingesetzte Mitarbeiter**)
 - Gelegenheitsarbeit mit Wertscheine INPS (Voucher)

Wertscheine INPS (Voucher) – Vorabmeldung 60 Minuten vor Beginn?

Zur besseren Nachverfolgung der Beschäftigten mit Wertscheinen INPS (Voucher) hat der Gesetzgeber eine zusätzliche Meldepflicht eingeführt. Mindestens 60 Minuten vor Beginn der Arbeitsleistung muss dem Arbeitsinspektorat eine Meldung per SMS oder E-Mail gesendet werden. Wie und ab wann dann konkret diese Meldungen zu machen sind, steht noch nicht fest. Auch beim Arbeitsinspektorat konnten wir noch nichts in Erfahrung bringen. Wir werden Sie zur gegebenen Zeit darüber informieren.

Betriebshaftpflichtversicherung: Risiko für INAIL Regress und „danno biologico INAIL“ eingeschlossen?

Wir weisen darauf hin, dass jeder Betrieb eine Betriebshaftpflichtversicherung haben sollte, in der auch das **Risiko für INAIL Regressansprüche** und im Besonderen die **Ansprüche des „danno biologico INAIL“** eingeschlossen sind. Bitte überprüfen Sie dies mit Ihrem Versicherungsfachmann.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter erleidet einen Arbeitsunfall. Das INAIL ist verpflichtet, die gesamten Kosten (Tagegeld, Krankenhauskosten, eventuelle Invaliden- oder Hinterbliebenenrente) zu zahlen. Das INAIL hat jedoch **das Regressrecht**, die gesamten Kosten von der Firma auf dem Regressweg zurückzufordern, wenn der Arbeitsunfall wegen mangelnder Einhaltung der Arbeitssicherheitsbestimmungen verursacht wurde.

Um dies festzustellen, gehen von Amts wegen alle Akten der Arbeitsunfälle mit einer Heilungsdauer von mehr als 40 Tagen an den Staatsanwalt. In den meisten Fällen wird der Unfallhergang von Arbeitsinspektoren untersucht und der Bericht dem Staatsanwalt weitergeleitet. Dieser entscheidet, ob eine Schuld des Arbeitgebers vorliegen könnte und ob die Schuldfrage in einer Gerichtsverhandlung zu klären ist und ob das INAIL legitimiert ist, einen Regressanspruch an den Arbeitgeber zu stellen.

Das finanzielle Risiko dieses möglichen Regressanspruches des INAIL kann durch eine Betriebshaftpflichtversicherung abgedeckt werden.

Zivilrechtliche Haftung: finanzieller Schaden wird durch die Betriebshaftpflichtversicherung gedeckt.

Strafrechtliche Haftung: eine ordnungsgemäße Risikobewertung und die Einhaltung der Bestimmungen im Bereich Arbeitssicherheit sind für eine eventuelle Verteidigung hilfreich.

Fazit: Für ein einziges Risiko benötigt man zwei Versicherungen (INAIL und Betriebshaftpflicht)!