

An unsere Mandanten

Brixen, den 26. Juni 2017

Dr. Manfred Psailer

Dr. Oliver Geier

DDr. Norman Damiani

Dr. Brigitte Peintner

Dr. Lukas Achammer

Dr. Daniela Planatscher

Sylvia Berger

www.pg-partner.it

info@pg-partner.it

Brixen / Bressanone

Julius-Durst-Straße 6

Via Julius Durst 6

Tel. +39 0472 274 000

Fax +39 0472 274 050

Toblach / Dobbiaco

St.-Johannes-Str. 23a

Viale S. Giovanni 23a

Tel. +39 0474 976 097

Fax +39 0474 976 986

Mailand / Milano

Meeting room

Piazza Castello 26

MwSt.-Nr. & Steuernr.

Partita IVA & Cod. fisc.

IT 02249530219

Gelegentliche Mitarbeit – Ersatzmodell für Gutscheine (Voucher)

Das bereits seit einigen Wochen erwartete **Ersatzmodell** für die Beschäftigung von Mitarbeitern für gelegentliche Arbeitsleistungen wurde nun verabschiedet. Im Nachhinein die wichtigsten Neuerungen dazu. Die Neuerungen sollen den oftmals erwähnten Missbrauch der „alten“ Gutscheine vermeiden.

Das neue Modell nennt sich „PrestO“, sprich „Entlohnung der gelegentlichen Arbeiten“. Davon Gebrauch machen dürfen ausschließlich **Unternehmen**, welche **höchstens 5 Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit** beschäftigen. Zu diesem Zweck ist eine Registrierung auf der NISF/INPS-Seite erforderlich. Diese erfolgt **ausschließlich in telematischer Form**. Ein Erwerb der Gutscheine bei den Tabaktrafiken oder den Bank in gleichwertiger Form ist nicht mehr möglich, sondern die gesamte Verwaltung erfolgt online. Eine **vorherige Meldung** von Seiten des Auftraggebers ist notwendig und zwar mindestens **eine Stunde vor Arbeitsbeginn** (mittels NISF Seite). Die Meldung muss folgendes beinhalten:

- die Stammdaten des Mitarbeiters;
- den Ort der Ausübung der Tätigkeit sowie den Inhalt der Arbeitsleistung;
- genaue Arbeitszeit (Beginn und Ende der Uhrzeit);
- vereinbarte Vergütung.

Im Vergleich zum vorigen System muss der Auftraggeber auch die vereinbarte Summe sowie den Inhalt der Arbeitsleistung mitteilen. Weiters existieren keine Alternativen mehr zur NISF Plattform.

Die Neuerungen betreffen auch den Mitarbeiter, welcher **mittels E-Mail oder SMS informiert** wird, wenn der Auftraggeber eine neue Meldung an das NISF getätigt hat.

Wenn die Arbeitsleistung effektiv nicht erfolgt ist, muss die Meldung vom Auftraggeber innerhalb von drei Tagen ab erfolgter vorheriger Einsatzmeldung annulliert werden; andernfalls wird die vereinbarte Vergütung ausgezahlt.

Die Neuerungen betreffen auch die **Zahlungsform**. Die Gutschrift der Beträge erfolgt nämlich **direkt** von Seiten des NISF/INPS und zwar **innerhalb des 15. des darauf folgenden Monats** auf das Bankkonto des Mitarbeiters oder alternativ in Form einer Gutschrift, welche über das Postamt bezogen wird.

Die **Einzahlung** der neuen Gutscheine von Seiten des Auftraggebers erfolgt über Vordruck F24. Eine Verrechnung mit steuerlichen oder beitragsmäßigen Guthaben ist ausgeschlossen.

Die einzuhaltenden **Grenzen** in Bezug auf die Verwendung der Gutscheine betragen:

- 5.000 € jährlich für den Auftraggeber für alle in Anspruch genommenen Leistungen;
- 5.000 € jährlich für den Mitarbeiter in Bezug auf sämtliche Auftraggeber;
- 2.500 € in Bezug auf den einzelnen Auftraggeber.

Eine **höhere Begrenzung** in Höhe von 25 % - sprich bis zur Erreichung der Höchstgrenze im Ausmaß von 6.250 € jährlich – gilt für die folgenden Arbeitnehmerkategorien:

- Inhaber von Alters- oder Invalidenrenten;
- Jugendliche mit einem Alter von weniger als 25 Jahren, welche Studiengänge absolvieren;
- Arbeitslose;
- Empfänger von einkommensunterstützenden Maßnahmen (zum Beispiel Arbeitslosengeld, Lohnausgleichskasse).

Die Vergütungen sind steuerfrei, beeinflussen NICHT den Status der Arbeitslosigkeit und gelten als Einkommen für die Ausstellung oder Erneuerung der Aufenthaltsgenehmigung.

Die **Nettovergütung** für den Mitarbeiter beträgt mindestens **9 € pro Stunde**. Die Gesamtkosten zu Lasten des Auftraggebers betragen 12,38 €, wobei 2,97 € an NISF Beiträgen (getrennte Pensionsverwaltung) und 0,31 € an Beiträgen für die Arbeitsunfallversicherung anfallen (insgesamt **36,5 % an Beiträgen**, also wesentlich höher als im Vergleich zur vorigen Regelung zuzüglich 1 % für Verwaltungskosten). Die

tägliche Entlohnung muss in jedem Fall mindestens 36 € betragen, d. h., dass im Prinzip die Arbeitsleistung mindestens 4 Arbeitsstunden täglich umfassen muss.

Im Unterschied zur Regelung mit den Gutscheinen müssen die Mitarbeiter die **täglichen und wöchentlichen Ruhepausen** einhalten.

In folgenden Fällen ist der Vertrag für Gelegenheitsarbeit **verboten**:

- in Betrieben, welche mehr als 5 Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit beschäftigen;
- in landwirtschaftlichen Betrieben, außer für Tätigkeiten von Seiten von Inhabern von Alters- oder Invalidenrenten, von Jugendlichen unter 25 Jahren, von Arbeitslosen oder von Empfängern von einkommensunterstützenden Maßnahmen;
- in Baubetrieben oder ähnlichen Sektoren;
- in Ausübung der Tätigkeiten mittels Werkvertrag;
- in öffentlichen Institutionen (mit besonderen Ausnahmen);
- mit Mitarbeitern, welche mit dem Auftraggeber ein Arbeitsverhältnis oder eine freie Mitarbeit aufweisen oder in den letzten 6 Monaten beendet haben.

Für die **Verletzung der Mitteilungspflicht** oder Gebrauch der Gelegenheitsarbeit in den **verbotenen** Fällen gilt für den Auftraggeber eine variable **Strafe** in Höhe **zwischen 500 € und 2.500 €** für jeden Tag der Arbeitsleistung. Sofern die Höchstgrenze an jährlicher Entlohnung oder die Maximalanzahl der erlaubten Stunden (280 Stunden jährlich) überschritten werden, wird das Vertragsverhältnis verpflichtend in einen unbefristeten Vollzeitvertrags umgewandelt.

Nachdem die effektive Durchführung der Meldungen mit **10. Juli operativ** werden soll, informieren wir über die weitere Vorgehensweise.

Für weitere Rückfragen können Sie sich gerne an Ihren persönlichen Betreuer in der Lohnabrechnung wenden.

Sylvia Berger
Arbeitsrechtsberaterin

