



Abschaffung der Wertgutscheine - Voucher

Zusammenfassend:

Mit Gesetzesdekret 25/2017 wurden die Wertgutscheine (Voucher) ab 18.03.2017 ersatzlos abgeschafft. Bereits gekaufte Voucher können noch bis 31.12.2017 verwendet werden. Da die Voucher überraschend und vor allem ersatzlos abgeschafft wurden, stellt dies viele Unternehmen (und auch Private) vor große Probleme. Im Folgenden wollen wir eine kleine Übersicht über die gängigsten Alternativen schaffen, die gemäß aktueller Gesetzeslage zur Verfügung stehen.

Im Detail:

Die Alternativen

Im Folgenden wollen wir kurz auf einige alternative Vertragsformen eingehen, deren Sinnhaftigkeit aber von Fall zu Fall zu bewerten ist. Alle Alternativen haben gemeinsam, dass sie:

- weniger flexibel und
- teurer

als die Anstellung mit Vouchern sind.

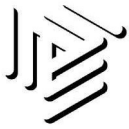
1. Der Teilzeit-Vertrag

Die Anwendbarkeit

In der Praxis hat sich gezeigt, dass viele Voucher-Mitarbeiter zwar wenige Stunden für einen Arbeitgeber gearbeitet haben, diese Zusammenarbeit aber trotzdem ziemlich konstant erfolgte. In diesen Fällen wäre ein Teilzeitvertrag die wohl beste Alternative.

Für die Anstellung mit einem Teilzeitvertrag ist, mit Ausnahme einiger kollektivvertraglichen Bestimmungen, keine Mindestanzahl an Wochenstunden oder Wochentagen vorgesehen, d.h. der Vertrag könnte auch nur für eine Stunde für einen Tag pro Woche abgeschlossen werden. Der Vertrag kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen werden und ermöglicht so die Abdeckung bestimmter Tätigkeit nur für einen beliebigen Zeitraum.

Der Teilzeit-Arbeitsvertrag unterliegt den „normalen“ Bestimmungen aller anderen Vertragsarten, es fallen daher Abfertigung, Urlaub, zusätzliche Monatsgehälter, usw. an, auch wenn nur im Verhältnis zur effektiven Arbeitszeit.



2. Vertrag auf Abruf

Die Anwendbarkeit	<p>Der Vertrag auf Abruf ist immer dann interessant, wenn der Einsatz des Mitarbeiters sporadisch bzw. unregelmäßig erfolgt. Der Vertrag auf Abruf kann nur in folgenden Fällen angewendet werden:</p> <ul style="list-style-type: none">• Die Tätigkeit ist im königlichen Dekret Nr. 2657 von 1923 angeführt. Neben einigen exotischen und mittlerweile überholten Tätigkeiten ist hier vor allem das <u>Saal- und Küchenpersonal im Gastgewerbe</u>, das <u>Personal zum Personen- und Warentransport</u> (sofern effektiv nur sporadisch), sowie <u>das Verkaufs-Personal in Handelsgeschäften</u> zu erwähnen; oder• Der Mitarbeiter ist, unabhängig von der Tätigkeit, jünger als 25 oder älter als 55 Jahre alt. <p>Der Gesetzgeber hat den Vertrag auf Abruf für jeden Mitarbeiter auf 400 Arbeitstage in einem Triennium beschränkt. Damit soll die Unregelmäßigkeit der Arbeitsleistung unterstrichen werden.</p> <p>Vor der Tätigkeit muss für jeden Arbeitseinsatz über ein Internetportal (oder E-Mail) eine Meldung an das Arbeitsministerium getätigt werden.</p> <p>Die Bezahlung des Lohnes erfolgt, wie bei allen anderen Mitarbeiter auch, über den Lohnstreifen auf der Grundlage der effektiv getätigten Arbeitsstunden. Auch hier fallen Abfertigung, Urlaub, zusätzliche Monatsgehälter im Verhältnis zur effektiven Tätigkeit an.</p>
--------------------------	---

3. Die koordinierte und dauerhafte Mitarbeit (Cococo-Vertrag)

Die Anwendbarkeit	<p>Die sogenannten co.co.co.-Verträge (koordinierte und dauerhafte Mitarbeit) sind nur unter sehr restriktiven Voraussetzungen möglich: Es muss sich um eine koordinierte und dauerhafte Arbeitstätigkeit zur Ausführung eines Auftrages oder einer Dienstleistung handeln, die vom Auftragnehmer hauptsächlich selbstständig ausgeführt und organisiert wird (auch in Bezug auf die Arbeitszeit, Arbeitsmittel und den Arbeitsort).</p>
--------------------------	---



4. Die Leiharbeit

Die Anwendbarkeit | Bei der Leiharbeit handelt es sich um einen Vertrag, der zwischen einer Leiharbeits-Firma und dem Unternehmen abgeschlossen wird, mittels welchem die Leiharbeits-Firma sich verpflichtet, dem Unternehmen das gewünschte Personal für die notwendige Arbeitstätigkeit zur Verfügung zu stellen. Das Personal bleibt dabei bei der Leiharbeitsfirma angestellt, erbringt die Arbeitsleistung aber beim Unternehmen.

Diese Variante stellt die teuerste aller vorgestellten Alternativen dar, da die Leiharbeits-Firma nicht nur die Personalkosten an das Unternehmen weiter verrechnet, sondern auch einen Aufschlag für Verwaltungskosten und Gewinn.

Wie bereits erwähnt gibt es das allgemein passende Instrument als Ersatz der Wertgutscheine nicht. Bei Notwendigkeit ist von Fall zu Fall abzuwägen, welche der oben angeführten Alternativen im konkreten Falle Sinn macht, wobei insbesondere der Kostenfaktor zu berücksichtigen ist. Mit den Wertgutscheinen wurde nämlich die billigste und flexibelste Form des Personaleinsatzes abgeschafft.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Bozen/Bruneck, März 2017

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Günther Sachsalber / Dr. Philip Girardi / Dr. Judith Huber