



Die wichtigsten Neuerungen ab Jänner 2018

Zusammenfassend:

Im Rahmen des **Finanzgesetzes** wurden einige Neuerungen eingeführt, die ab Jänner 2018 in Kraft treten. Folgend werden diese im Detail beschrieben.

Im Detail:

1. Beitragsbegünstigung für Aufnahme von Mitarbeitern unter 35 Jahren

<i>Neuerung</i>	Im Rahmen des Finanzgesetzes wurde im Art. 1, Komma 100 bis 107, eine Beitragsbegünstigung eingeführt, sofern Mitarbeiter unter 35 Jahren mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag aufgenommen werden.
<i>Wie muss die Anstellung erfolgen</i>	Die Mitarbeiter müssen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag neu eingestellt werden oder es muss deren bereits bestehender befristeter Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt werden.
<i>Voraussetzung 1: Das Alter des Mitarbeiters</i>	Für das Jahr 2018 sind alle Mitarbeiter betroffen, die zum Zeitpunkt der Anstellung/Umwandlung jünger als 35 Jahre sind. Ab dem Jahr 2019 müssen die betreffenden Mitarbeiter jünger als 30 Jahre alt sein.
<i>Voraussetzung 2: Kein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim vorherigen Arbeitgeber</i>	Der betreffende Arbeitnehmer darf bisher nie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen sein, weder mit dem gegenwärtigen Arbeitgeber, noch mit einem früheren Arbeitgeber. Schulabgänger oder Studenten werden dieses Kriterium am ehesten erfüllen. Die Überprüfung dieser Voraussetzung dürfte das Hauptproblem bei der Anwendung der Begünstigung sein, da auch Eigenerklärungen von Mitarbeitern mit Vorsicht zu genießen sind.
<i>Höhe der Beitragsbegünstigung</i>	Die Beitragsbegünstigung beträgt 50 % der INPS-Beiträge für maximal 3 Jahre . Als jährliche Höchstgrenze wurde der Betrag von € 3.000,00 festgelegt. Die Beitragsbegünstigung betrifft nur die INPS-Beiträge, die INAIL-Beiträge sind somit ganz normal geschuldet
<i>Beitragsbegünstigung bei Arbeitsplatzwechsel</i>	Wenn der Arbeitgeber nur für einen Teil der 36 Monate für einen Mitarbeiter die Begünstigung in Anspruch genommen hat und dieser Mitarbeiter von einem zweiten Arbeitgeber unbefristet angestellt wird, kann der zweite Arbeitgeber die



	Begünstigung für die verbleibenden Monate anwenden. Bei einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb der 36 Monate wird somit die verbleibende Begünstigung auf den zweiten Arbeitgeber übertragen.
<i>Umwandlung von Lehrverträgen</i>	Wenn das Arbeitsverhältnis eines Lehrlings nach der Lehrzeit auf unbefristete Zeit weitergeführt wird, kann weiterhin für die Dauer von 12 Monaten die Lehrlingsbegünstigung (sog. Überlehre) in Anspruch genommen werden. Zudem kann nach Ablauf der Überlehre für weitere 12 Monate die Begünstigung für die Aufnahme von Mitarbeitern mit unbefristetem Vertrag in Anspruch genommen werden. Voraussetzung ist aber, dass der Mitarbeiter bei Ende der Überlehre das 30. Lebensjahr nicht überschritten hat.

2. Pflichtaufnahme von Invaliden

<i>Regelung bis 31.12.2017</i>	Für Betriebe, die zwischen 15 und 35 Mitarbeiter beschäftigten, galt die Regelung, dass erst bei Neuanstellung eines weiteren Mitarbeiters ein Invalide aufgenommen werden muss.
<i>Neuerung</i>	Ab 01.01.2018 gilt für die Betriebe, die zwischen 15 und 35 Mitarbeiter beschäftigen, die Pflicht, bereits bei Erreichen der Grenze von 15 Mitarbeiter einen Invaliden aufzunehmen . Um dieser Pflicht nachgehen zu können, muss der Betrieb, sobald die 15 Mitarbeiter erreicht werden, innerhalb 60 Tage eine Meldung an das Arbeitsministerium übermitteln und mitteilen welche Arbeitsplätze für einen Invaliden verfügbar sind.

3. Abwesenheit - Vaterschaft

<i>Neuerung</i>	Ab 01.01.2018 ist die Pflicht-Abwesenheit von Vätern auf 4 Tage erhöht worden, d.h. innerhalb der ersten 5 Monate ab Geburt des Kindes, müssen die Väter 4 Tage Vaterschaft in Anspruch nehmen. Zusätzlich kann ein Tag wahlweise und alternativ zur obligatorischen Abwesenheit der Mutter vom Vater genutzt werden.
<i>Höhe der Entlohnung</i>	Die Abwesenheit wird zu 100% entlohnt und vom Arbeitgeber vorgestreckt. Dieser kann den Betrag vollständig mit den geschuldeten INPS-Beiträgen



<i>Vorankündigung</i>	verrechnen.
	Die Abwesenheit muss dem Arbeitgeber mindestens 15 Tage vorher mitgeteilt werden.

4. Einkommensgrenze Bonus Renzi

<i>Neuerung</i>	Ab 01.01.2018 ist die Einkommensgrenze für den sog. Bonus „Renzi“ von 960,00 € pro Jahr auf 24.600,00 € bzw. 26.600,00 € erhöht worden, d.h. wenn der Mitarbeiter ein Einkommen unter 24.600,00 € erreicht, erhält er den gesamten Steuerbonus von 960,00 €. Wenn sein Einkommen zwischen 24.600,00 € und 26.600,00 € liegt, erhält er den Bonus nur im Verhältnis zu seinem Einkommen. Alle anderen Bestimmungen in Bezug auf den Bonus „Renzi“ bleiben unverändert.
-----------------	---

5. Bezahlung Gehalt

<i>Neuerung ab 01.07.2018</i>	Ab 01.07.2018 ist die Barzahlung des Gehaltes an die Mitarbeiter, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses, nicht mehr gestattet. Ab dem genannten Datum darf das Gehalt nur mehr mit Banküberweisung, elektronischer Zahlung oder Scheck ausbezahlt werden. Außerdem gilt die Unterschrift des Mitarbeiters auf der Lohnabrechnung nicht mehr als Beweis der erfolgten Lohnzahlung.
<i>Ausnahmen</i>	Öffentliche Institutionen, sowie Arbeitgeber von Hausangestellten sind von dieser Regelung ausgenommen.
<i>Strafen</i>	Bei Nicht-Beachtung der neuen Regelung ist eine Verwaltungsstrafe zwischen 1.000,00 € und 5.000,00 € vorgesehen.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Bozen/Bruneck, Januar 2018

Mit freundlichen Grüßen

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