

DER EXPERTE ANTWORTET

WAS SAGT DAS ARBEITSRECHT ZU ...?



Hubert
Berger
Kanzlei
Lanthaler +
Berger +
Bordato +
Partner

Denkmalgeschützt:

Restaurierung

Ich habe ein denkmalgeschütztes Wohnhaus erworben. Der Geometer hat mir gesagt, dass der Steuerabsetzbetrag von 19 Prozent und der Absetzbetrag von 50 Prozent genutzt werden können. Ist dies korrekt?

Ja, die Absetzbeträge für die Restaurierung denkmalgeschützter Gebäude (Artikel 15, Absatz 1, Buchstabe g, des Einkommensteuergesetzes) und für die Wiedergewinnungsarbeiten (Artikel 16-bis) sind miteinander vereinbar. Allerdings darf für die Spesen bis 96.000 Euro, für die auch der Absetzbetrag für Wiedergewinnungsarbeiten genutzt wird, der Absetzbetrag von 19 Prozent nur zur Hälfte (d. h. 9,5 Prozent) in Anspruch genommen werden.

Um den Absetzbetrag von 19 bzw. 9,5 Prozent nutzen zu können, muss nach Abschluss der Arbeiten mit eidesstattlicher Ersatzerklärung belegt werden, dass es sich um denkmalpflegerisch relevante Leistungen handelt. Eine Auflistung der absetzbaren Maßnahmen finden Sie auf der Internetseite des Amtes für Denkmalpflege unter dem Menüpunkt „Steuerliche Begünstigungen“. Diese Ersatzerklärung muss ans Ministerium für kulturelle Güter und Tätigkeiten übermittelt werden. In Südtirol ist diese Erklärung an das Landesamt für Bau- und Kunstdenkmäler zu schicken. Das Amt führt Kontrollen zur Überprüfung des Wahrheitsgehaltes der Ersatzerklärung durch. Um ungewollte Falschangaben zu vermeiden, wird empfohlen, die Erklärung zusammen mit den von Ihnen beauftragten Technikern zu erstellen. ©

Falls Sie Steuerfragen haben, dann schicken Sie diese an die „WIKU“-Redaktion (dolomiten.wirtschaft@athesia.it).



Für befristete Arbeitsverträge mit einer Dauer von über 12 Monaten ist eine schriftliche Begründung für die Befristung erforderlich.

APA/dpa/Andrea Warnecke

Begründung von Befristungen

VON JOSEF TSCHÖLL &
ALEXANDER BRENNER-KNOLL

Ein normales Arbeitsverhältnis ist unbefristet. Doch oft ist eine dauerhafte Anstellung nicht mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar, weil einige Arbeitskräfte nur vorübergehend benötigt werden. Diese Erfordernisse sind genau geregelt. Die wichtigsten Fragen und Antworten dazu.

1 Wann sind befristete Verträge üblich?

Befristete Arbeitsverträge (contratto di lavoro a tempo determinato) sind zum Beispiel allgemein für die Saisonarbeit üblich. Auch für die Vertretung von Mitarbeitern, die bei Krankheit, Mutterschaft, für die Bekleidung von öffentlichen Ämtern oder aus anderen Gründen einen Anspruch auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes haben, können Arbeitskräfte eingesetzt werden. Abgesehen von ganz kurzen Beschäftigungen im Gastgewerbe (höchstens 12 Kalendertage) ist für ein befristetes Arbeitsverhältnis stets eine schriftliche Begründung erforderlich. Das ist in der Regel das Kalenderdatum, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Mit dem Jobs Act (VO 81/2015) der Regierung Renzi sind die be-

fristeten Arbeitsverträge weitgehend liberalisiert worden. Vor allem war keine Begründung (causale) für die Befristung mehr erforderlich. Mit dem hochtrabend als „Dekret der Würde“ bezeichneten Dringlichkeitsverordnung (VO 87/2018) der Koalition von Lega und Fünf-Sterne-Bewegung wurde die Liberalisierung in wichtigen Punkten wieder rückgängig gemacht.

2 Was ist die wichtigste Neuerung für die befristeten Arbeitsverträge?

Für befristete Arbeitsverträge mit einer Dauer von über 12 Monaten (auch als Gesamtdauer bei mehreren befristeten Vertragsverhältnissen beim selben Arbeitgeber) ist eine schriftliche Begründung für die Befristung erforderlich. Die Gesamtdauer, inklusive des Zeitraums mit der geforderten Begründung, darf 24 Monate nicht überschreiten. Es sind nur Begründungen folgender Art zulässig

- Vorübergehende sachliche Erfordernisse, die von der üblichen Tätigkeit abweichen. Ein Beispiel wäre ein „Pop-up-Store“, ein vorübergehend und provisorisch betriebenes Einzelhandelsgeschäft („temporary shop“).
- Die Vertretung eines anderen Mitarbeiters des Unternehmens.

- Eine vorübergehende, bedeutende und nicht vorhersehbare Zunahme der üblichen Tätigkeit.
- Ein unvorhergesehener Sonderauftrag, der von der normalen Produktion deutlich abweicht, könnte eine solche Begründung darstellen.

3 Was für Folgen kann es haben, wenn die Befristung unzureichend begründet ist?

Ist die Begründung für die Befristung zu allgemein gehalten, so gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet. Der Arbeitnehmer könnte in einem solchen Fall vor Gericht eine unbefristete Anstellung erzwingen. Weil die Arbeitsrichter oft sehr arbeitnehmerfreundlich eingestellt sind, könnte es auch zu sehr „kreativen“ Urteilsbegründungen kommen. Um solche Gefahren zu vermeiden, werden viele Arbeitgeber befristete Arbeitsverträge von über 12 Monaten meiden.

© Alle Rechte vorbehalten

- Alexander Brenner-Knoll, Josef Tschöll:
Das neue italienische Arbeitsrecht, Athesia-Verlag 2017, 304 Seiten, Preis: 29,90 Euro.

