

Steuer-News

Ausgabe 2/2018

Hinweis: Wir haben die vorliegende Klienten-Info mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, bitten aber um Verständnis dafür, dass sie weder eine persönliche Beratung ersetzen kann noch dass wir irgendeine Haftung für deren Inhalt übernehmen können.

Inhalt

EDITORIAL	1
1 NEUREGELUNG DER ARBEITSZEIT AB 1.9.2018	1
1.1 Erhöhung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit	1
1.2 Ausnahmen vom Geltungsbereich des Arbeitszeitrechts	2
1.3 Kollektivvertragliche Ermächtigung zur Übertragung von Zeitguthaben.....	2
1.4 Gleitzeit	3
1.5 BV-Ermächtigung für Wochenend- und Feiertagsdienste	3
1.6 Bestandsgarantie.....	3
2 ENTGELTFORTZAHLUNG UND ARBEITSLOSENVERSICHERUNG AB 1.7.2018	3
2.1 Angleichung der Entgeltfortzahlung im Krankenstand.....	3
2.2 Neue Regeln für den Zuschuss zur Entgeltfortzahlung	3
2.3 Arbeitslosenversicherung (ALV) bei niedrigen Einkommen.....	4
3 „FAMILIENBONUS PLUS“	4
4 SPLITTER	4
4.4 PKW-Sachbezug für Gesellschafter-Geschäftsführer	4
4.5 Wieder 10 % Umsatzsteuer auf Beherbergungsleistungen	4

Editorial

Während sich die Regierungsparteien bereits mit einer großen Steuerreform ab dem Jahr 2020 beschäftigen, widmen wir uns in dieser Ausgabe den alltäglichen Themen. Schwerpunkt dieser Ausgabe sind das Personal betreffende Themen, insbesondere die Änderung des Arbeitszeitrechts.

1 Neuregelung der Arbeitszeit ab 1.9.2018

1.1 Erhöhung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit

Seit September ist die viel diskutierte Erhöhung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit in Kraft und liefert reichlich Stoff für Diskussionen. In Anbetracht der Verunsicherung, die diese Neuregelung verursacht hat, wollen wir daher vorweg ausdrücklich festhalten, dass es durch die Reform des Arbeitszeitgesetzes zu **keiner Änderung bei der bestehenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit** gekommen ist. Der 8-Stunden-Tag sowie die 40-Stunden-Woche ist als rechtlicher Normalzustand unverändert bestehen geblieben. Geändert wurden die generell **zulässigen Höchstarbeitszeiten**, die sich aufgrund von Überstunden für den einzelnen Mitarbeiter pro Arbeitstag sowie pro Arbeitswoche ergeben können. Die **tägliche zulässige Höchstarbeitszeit** wird nunmehr von 10 auf **12 Stunden** sowie die wöchentliche von derzeit 50 auf **60 Stunden** erhöht.

Diese Erhöhung spiegelt zumindest in Teilbereichen die bereits bestehende Wirklichkeit des Arbeitslebens in Österreich wider und führt einerseits zu einer von der Wirtschaft seit Jahren geforderten **Flexibilisierung der Arbeitszeit** und andererseits zu einer **Entkriminalisierung von Dienstgebern**,

die im Zuge dringender Auftragsabwicklungen bzw. bei kurzfristigen Projekten an einzelnen Tagen Überstunden angeordnet und dabei die bisherige tägliche 10-Stunden-Grenze überschritten haben.

Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs können daher seit 1.9.2018 **wöchentlich bis zu 20 Überstunden** geleistet, **täglich jedoch maximal 12 Stunden gearbeitet** werden. Die Leistung dieser Überstundenanzahl darf nicht permanent erfolgen, da zu beachten ist, dass innerhalb eines **Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden** nicht überschritten werden darf.

Ein Dienstnehmer ist nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn dies im Kollektivvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Dienstvertrag vorgesehen ist. Bisher schon konnten Dienstnehmer Überstunden (also die 9. und 10. Stunde) bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs trotz vorhandener Verpflichtung sanktionslos ablehnen, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers der Überstundenarbeit entgegengestanden sind. Überstunden, die als 11./12. Stunde täglich bzw. 51.-60. Stunde wöchentlich erbracht werden sollen, können **ohne Angabe von Gründen** abgelehnt werden.

Für diese Überstunden (11./12. Stunde täglich sowie 51.-60. Stunde wöchentlich), besteht ein **Wahlrecht des Dienstnehmers** diese in **Geld oder in Zeitausgleich abgegolten** zu bekommen.

Vom Dienstgeber **angeordnete** Arbeitsstunden, die über die Normalarbeitszeit hinausgehen, gelten automatisch als **Überstunden**, wodurch die kollektivvertraglichen Folgen (insbesondere Überstundenzuschläge) zur Anwendung gelangen. In der Praxis lässt sich nur schwer feststellen, ob eine Überstunde „freiwillig“ geleistet oder ob diese vom Dienstgeber „angeordnet“ wurde. Allerdings ist aufgrund der tendenziell arbeitnehmerfreundlichen Rechtsprechung davon auszugehen, dass im Zweifelsfalle eine stillschweigende Anordnung von Überstunden dem Dienstgeber zuzuschreiben ist, sofern keine entsprechenden Nachweise und Aufzeichnungen geführt bzw. vom Dienstnehmer unterfertigt werden.

Neben einem **Benachteiligungsverbot** bei Ablehnung der Leistung von Überstunden wurde zusätzlich eine eigene **gerichtliche Kündigungsanfechtung** (Geltendmachung binnen zwei Wochen durch den Dienstnehmer) eingeführt.

1.2 Ausnahmen vom Geltungsbereich des Arbeitszeitrechts

Der vom Anwendungsbereich des Arbeitszeitrechts ausgenommene Personenkreis wurde gesetzlich neu definiert und umfasst neben den **Familienangehörigen** nunmehr auch die **dritte Führungsebene**.

Als Familienangehörige gelten nahe Angehörige des Arbeitgebers. Dazu zählen: Eltern, volljährige Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende Ehepartner, eingetragene Partner sowie Lebensgefährten (sofern seit zumindest drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht).

Ausgenommen waren bisher schon Mitarbeiter der ersten und zweiten Führungsebene. Diese Ausnahme wurde nunmehr auf Arbeitnehmer erweitert, die **maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnisse** übertragen bekommen haben. Damit ist laut den erläuternden Bemerkungen **die dritte Führungsebene** gemeint.

ACHTUNG!

Die Ausnahme vom Geltungsbereich gilt für beide Personenkreise nur dann, wenn die **gesamte Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit NICHT gemessen ODER NICHT im Voraus festgelegt ODER von diesen hinsichtlich Lage und Dauer die Arbeitszeit selbst festgelegt werden kann**. In allen anderen Fällen sind auch nahe Angehörige und Führungskräfte weiterhin an das Arbeitszeitgesetz und die damit einhergehenden Einschränkungen und Aufzeichnungsverpflichtungen gebunden.

1.3 Kollektivvertragliche Ermächtigung zur Übertragung von Zeitguthaben

Bisher war es den Kollektivvertragsparteien freigestellt, eine Übertragung von Zeitguthaben ausschließlich in den nächsten Durchrechnungszeitraum (die genaue Festlegung des Durchrechnungszeitraums wie beispielsweise das Kalenderjahr erfolgt ebenso im Kollektivvertrag) zu ermöglichen. Künftig ist auch eine **mehrmalige statt einmalige Übertragung möglich**. Zusätzlich entfallen ist die Einschränkung auf **Zeitguthaben** und es können nunmehr auch **Zeitschulden** des Dienstnehmers übertragen werden. Diese Übertragungsmöglichkeit muss weiterhin im Kollektivvertrag geregelt sein, weshalb eine sofortige flächendeckende Anwendbarkeit der Neuregelung als nicht wahrscheinlich gilt und je nach Kollektivvertrag weiterhin separat geprüft werden muss, ob ein vorhandenes Zeitguthaben

(mit oder ohne Zeitzuschläge) auszubezahlen ist oder (einmalig oder mehrmals) übertragen werden darf.

1.4 Gleitzeit

Bisher galt auch bei vereinbarter Gleitzeit die Einhaltung der täglichen Arbeitszeit von maximal zehn Stunden. Diese Grenze wurde nun auf **zwölf Stunden pro Tag** angehoben. Dies ist nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die Gleitzeitvereinbarung einen **ganztägigen Verbrauch von Zeitgut-haben** vorsieht und der Verbrauch im **Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen** ist. In allen anderen Fällen bleibt die bisherige Grenze von 10 Stunden pro Tag aufrecht. Für Dienstgeber wird es daher von entscheidender Bedeutung sein, die Adaptierung bestehender Gleitzeitvereinbarungen vorzunehmen.

1.5 BV-Ermächtigung für Wochenend- und Feiertagsdienste

Bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf kann mittels **Betriebsvereinbarung (BV)** eine Ausnahme von der Wochenendruhe (mindestens 36 Stunden durchgehende Freizeit) und der Feiertagsruhe (mindestens 24 Stunden durchgehende Freizeit) an **vier Wochenenden oder Feiertagen pro Dienstnehmer und pro Jahr** zugelassen werden, wobei dies einschränkend nicht an vier aufeinanderfolgenden Wochenenden erfolgen darf. Ausgenommen sind Verkaufstätigkeiten außerhalb des Öffnungszeitengesetzes.

1.6 Bestandsgarantie

Die neuen gesetzlichen Bestimmungen führen zu keiner abrupten Änderung zulasten der Dienstnehmer, weil für **bestehende Gleitzeitvereinbarungen** sowie **günstigere Bestimmungen in geltenden Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen** eine gesetzliche Bestandsgarantie vorgesehen ist. Sind diese Vereinbarungen zeitlich befristet abgeschlossen, können die neuen Regelungen aber bei Abschluss von neuen Vereinbarungen selbstverständlich berücksichtigt werden.

2 Entgeltfortzahlung und Arbeitslosenversicherung ab 1.7.2018

2.1 Angleichung der Entgeltfortzahlung im Krankenstand

Mit 1.7.2018 kam es zu einer weitgehenden Angleichung der Rechtstellung von Arbeitern und Angestellten. Eine der wichtigsten Änderungen erfolgte bei der Entgeltfortzahlung im Krankenstand. Die **Anspruchsdauer** für die **Entgeltfortzahlung neu** sieht somit wie folgt aus:

Dienstjahr	Krankheit	Arbeitsunfall/Berufskrankheit
erstes Dienstjahr	6 Wochen voll / 4 Wochen halb	8 Wochen voll
2.-15. Dienstjahr	8 Wochen voll / 4 Wochen halb	8 Wochen voll
16.-25. Dienstjahr	10 Wochen voll / 4 Wochen halb	10 Wochen voll
ab 26 Dienstjahren	12 Wochen voll / 4 Wochen halb	10 Wochen voll

Der volle und halbe Krankenentgeltanspruch muss auch bei einvernehmlicher Lösung des Dienstverhältnisses bezahlt werden. Die neuen Bestimmungen gelten für neue Arbeitsjahre, die nach dem 30.6.2018 beginnen.

2.2 Neue Regeln für den Zuschuss zur Entgeltfortzahlung

Um **Kleinunternehmen mit bis zu zehn Dienstnehmern** zu entlasten, wurde das bisherige Ausmaß der Zuschussleistung von 50% des fortgezahlten Entgelts (unter Beachtung der eineinhalbfachen Höchstbeitragsgrundlage¹) **auf 75%** angehoben. Die neue Regelung ist auf Entgeltfortzahlungstage infolge Krankheit und Unfall, die nach dem 30.6.2018 eingetreten sind bzw. sich ereignet haben, anzuwenden. Für Unternehmen mit nicht mehr als 50 Dienstnehmern bleibt es bei den 50%. Zu den 75% bzw 50% wird noch ein pauschaler Zuschlag für Sonderzahlungen in Höhe von 12,51 Prozent vergütet.

Wie bisher gebühren die **Zuschüsse im Erkrankungsfall ab dem elften Tag** und bei Eintritt eines Unfalles ab dem ersten Tag der Entgeltfortzahlung. Neu ist aber, dass für die Berechnung der Dienstnehmeranzahl ausnahmslos der Durchschnittswert des vergangenen Kalenderjahres gilt. Bislang waren geringfügige Überschreitungen unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.

¹ Wert 2018: EUR 5.130 x 1,5 = EUR 7.695

2.3 Arbeitslosenversicherung (ALV) bei niedrigen Einkommen

Die Einkommensgrenzen für den ALV Beitrag wurden ab Juli lt. nachfolgender Tabelle angepasst. Dies führt im Durchschnitt zu einer Senkung der Beiträge für niedrige Einkommen.

monatliche Beitragsgrundlage		ALV-Beitrag
ab 1.Jänner.2018	ab 1.Juli 2018	
bis € 1.381,00	bis € 1.648,00	0%
€ 1.381,01 – € 1.506,00	€ 1.648,01 – € 1.798,00	1%
€ 1.506,01 – € 1.696,00	€ 1.798,01 – € 1.948,00	2%
ab € 1.696,01	ab € 1.948,01	3%

3 „Familienbonus Plus“

Der Familienbonus ist ein Absetzbetrag in der Höhe von € 1.500 pro Kind und Jahr bis zum 18. Lebensjahr des Kindes und bedeutet, dass sich die Steuerlast ab 2019 um bis zu € 1.500 pro Jahr reduziert. Nach dem 18. Geburtstag des Kindes steht ein reduzierter Familienbonus in Höhe von € 500 jährlich zu, sofern für dieses Familienbeihilfe bezogen wird. Im Gegenzug entfallen ab 2019 der Kinderfreibetrag und die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten bis zum 10. Lebensjahr. Die monatlichen Beträge belaufen sich auf € 125 bzw. € 41,68².

Der Familienbonus kann wahlweise bereits über die laufende Lohnverrechnung ausbezahlt oder erstmalig bei der Steuererklärung 2019 beantragt werden. Der Familienbonus kann zwischen den Ehepartnern je zur Hälfte aufgeteilt werden.

Der Familienbonus in der gesetzlich vorgesehenen Höhe steht nur für Kinder im Inland zu. Für Kinder im EU/EWR-Raum bzw. der Schweiz wird der Familienbonus Plus indexiert (erhöht oder vermindert) und damit an das Preisniveau des Wohnsitzstaates angepasst. Im Bundesgesetzblatt² wurden diese Anpassungsfaktoren auch bereits veröffentlicht. Die höchsten Beträge ergeben sich dabei für in der Schweiz lebende Kinder (€ 190 / € 63,35), die niedrigsten Sätze werden für Bulgarien angeführt (€ 56,25 / € 18,76). Für Kinder in Drittstaaten, das heißt außerhalb des EU/EWR-Raumes oder der Schweiz, gibt es keinen Familienbonus.

4 Splitter

4.4 PKW-Sachbezug für Gesellschafter-Geschäftsführer

Das BMF hat in einer Information³ klarstellend mitgeteilt, dass ab 1.1.2018 zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Kommunalsteuer für die Privatnutzung eines Firmenautos durch einen wesentlich beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführer **primär die Sachbezugswerte** laut der Sachbezugswerteverordnung heranzuziehen sind. Ein abweichender Ansatz des geldwerten Vorteils aus der privaten Nutzung ist nur bei entsprechendem Nachweis möglich. Dazu ist erforderlich, dass der wesentlich Beteiligte den Anteil der privaten Fahrten (beispielsweise durch Vorlage eines Fahrtenbuches) nachweist. Eine Schätzung oder Glaubhaftmachung ist nach der ständigen Rechtsprechung als Nachweis nicht geeignet.

4.5 Wieder 10 % Umsatzsteuer auf Beherbergungsleistungen

Ab 1. November 2018 wurde der Umsatzsteuersatz für **Beherbergungsleistungen** wieder auf 10 % gesenkt (in der Zeit zwischen 1.5.2016 bis 31.10.2018: 13 %). Ist der Preis für ein Frühstück im Beherbergungsentgelt enthalten, fallen dann dafür ebenfalls nur 10 % Umsatzsteuer an. Dies hat Auswirkungen auf den Pauschalbetrag für Nächtigungen iHv € 15,00. Von diesem Pauschalbetrag können ab 1. November 2018 nur mehr € 1,36 statt derzeit € 1,65 heraus gerechnet werden.

² BGBl II 257/2018.

³ BMF-010222/0093-IV/7/2018 vom 08.08.2018.