



Foissner&Foissner
Steuerberatungsgesellschaft

Klienteninfo

Ausgabe 01 / September 2018

Änderungen im Arbeits- zeitgesetz

Seite 2 - 4

Entgeltfortzahlung
bei Krankheit und
Unfall - Neuerungen
Seite 7





Geschätzte Klientinnen und Klienten!



Seit der Novellierung des Arbeitszeitgesetzes darf die tägliche Höchstarbeitszeit 12 Stunden sowie die wöchentliche Höchstarbeitszeit 60 Stunden betragen. Die tägliche Normalarbeitszeit mit 8 Stunden bleibt jedoch weiterhin bestehen. In einem 17-wöchigen Durchschnittszeitraum darf die Arbeitszeit von 48 Stunden dabei nicht überschritten werden. Für Arbeitsleistungen, welche über die 10. bzw. 50. Stunde hinausgehen, besteht ein Ablehnungsrecht. Details erfahren Sie in dieser Klienteninfo.

Ihr Mag. Dietmar Foissner

Inhalt

*Große Änderungen
im Arbeitszeitgesetz -
Arbeitszeitflexibilisierung*

Seite 2 - 4

*Verzicht auf Verrechnung
eines Mietzinses als
Nutzungseinlage*

Seite 5

*Wirtschaftliche Eigentümer
Registergesetz - Updates*

Seite 6

*Entgeltfortzahlung bei
Krankheit und Unfall*

Seite 7

Impressum:

Foissner&Foissner Klienteninfo 1/18,
September 2018
Foissner & Foissner
Steuerberatung GmbH & Co KG
Salzburger Straße 267, 4030 Linz, Austria
Tel.: 0732 370198, Fax: 0732 380008
e-mail: d.foissner@foissner.at,
www.foissner.at
Fdlv.: Mag. Dietmar Foissner,
Editorial Design: www.frrranz.at
Irrtümer und Druckfehler vorbehalten.

Große Änderungen im Arbeitszeitgesetz – Arbeitszeitflexibilisierung ab September



Mit 1. September 2018 kommt es zu umfangreichen Änderungen im Bereich des Arbeitszeitgesetzes. In die Schlagzeilen schaffte es vor allem die Erhöhung der Maximalarbeitszeit auf 12 Stunden täglich bzw. 60 Stunden wöchentlich. Für den Arbeitgeber soll es nunmehr möglich sein, das Arbeitszeitvolumen idealer an die Auftragslage anzupassen – für Arbeitnehmer kann es zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit beitragen. Wir haben die umfangreichen Änderungen nachfolgend überblicksmäßig dargestellt.

> Fortsetzung auf Seite 3



> Fortsetzung von Seite 2

Große Änderungen im Arbeitszeitgesetz – Arbeitszeitflexibilisierung ab September

Ausdehnung der zulässigen Höchstarbeitszeiten

Die Normalarbeitszeit bleibt weiterhin bei 8 Stunden täglich und 40 Stunden pro Woche. Schon bisher war die tägliche Höchstarbeitszeit mit 10 Stunden begrenzt sowie die wöchentliche Obergrenze mit 50 Stunden. Ab September werden diese Grenzen auf maximal 12 Stunden pro Tag bzw. 60 Stunden pro Woche erhöht. Für Arbeitgeber kommt es durch diese Änderungen auch zur Verringerung der Gefahr nachträglicher Verwaltungsstrafen – die Gefahr bestand bisher selbst dann, wenn den die Mehrstunden leistenden Dienstnehmern alle Bezüge inklusive kollektivvertraglich festgelegter Überstundenzuschläge bezahlt wurden.

Der rasche Gesetzwerdungsprozess wurde mitunter von der Befürchtung begleitet, dass jeder nunmehr immer 60 Stunden pro Woche arbeiten müsse. Wenngleich dies nicht der Fall ist, muss auch bedacht werden, dass die Nichtanwendbarkeit des Arbeitszeitrechts auf bestimmte Personengruppen gesetzlich neu definiert wurde. Nicht vom Arbeitszeitgesetz umfasst sind grundsätzlich Familienangehörige des Arbeitgebers und – in Form einer Neuerung – Arbeitnehmer, die der „dritten Führungsebene“ angehören. Neben der ersten und zweiten Führungsebene gelten diese Höchstarbeitszeitgrenzen nämlich auch nicht für Arbeitnehmer, die maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnisse übertragen bekommen haben. Als Familienangehörige gelten z.B. Eltern, volljährige Kinder, Ehepartner usw. Das Arbeitszeitgesetz und somit die Grenze der Höchstarbeitszeit sind also auf beide Personenkreise

nicht anzuwenden, wenn die gesamte Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt oder (vom „Arbeitnehmer“) hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann. Die Ausnahme vom Arbeitszeitgesetz (nunmehr für einen wohl weitaus größeren Kreis) bedeutet, dass es keine Höchstarbeitszeit gibt und der Arbeitgeber grundsätzlich auch keine Überstunden samt Zuschlägen bezahlen muss. Ausnahmen davon können freilich durch Kollektivvertrag oder Einzelvereinbarungen bestehen.

Die Ausdehnung der Höchstarbeitszeit und die Beibehaltung der Normalarbeitszeit führen dazu, dass die wöchentliche Überstundenanzahl auf maximal 20 Stunden erhöht wird. Allerdings darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraums auf bis zu 26 Wochen zulassen. Bisher betrug das zulässige Kontingent an Überstunden 5 Stunden pro Woche und weitere 60 Stunden pro Kalenderjahr.



> Fortsetzung von Seite 3

Große Änderungen im Arbeitszeitgesetz – Arbeitszeitflexibilisierung ab September

Verkürzte tägliche Ruhezeiten im Tourismus

Im Tourismus wird bei Betrieben mit „geteilten Diensten“ (d.h. mit einer Unterbrechung von zumindest 3 Stunden zwischen den Diensten) durch die Neuregelungen die tägliche Mindestruhezeit

von 11 Stunden auf 8 Stunden reduziert. Dabei hat ein Ausgleich durch Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit (gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt) zu erfolgen.

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können durch Betriebsvereinbarungen Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe gemacht werden. Dies ist maximal an 4 (nicht aufeinander folgenden) Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmer und Jahr zulässig.

In Betrieben ohne Betriebsrat können solche Sonderregelungen mit den einzelnen Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden, wobei die Arbeitnehmer auch hier ein Ablehnungsrecht ohne Angabe von Gründen besitzen.

Übertragung von Zeitguthaben

Die mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben sowie von Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume ist im Rahmen von Kollektivverträgen nunmehr möglich.



Verzicht auf Verrechnung eines Mietzinses als steuerlich irrelevante Nutzungseinlage

Entgeltliche Leistungsbeziehungen zwischen einem Gesellschafter und seiner Kapitalgesellschaft führen – sofern zu fremdüblichen Konditionen abgeschlossen – einerseits zu Einnahmen beim Gesellschafter und andererseits zu Betriebsausgaben bei der Gesellschaft. Beispiele sind u.a. die Erbringung von Arbeitsleistungen oder die Vermietung von im Besitz des Gesellschafters stehenden Immobilien an seine Gesellschaft. Demgegenüber ist nach ständiger Rechtsprechung die unentgeltliche Bereitstellung von Arbeitsleistung oder Besitz steuerlich irrelevant. Derartige Nutzungseinlagen stellen weder beim Gesellschafter eine fiktive Einnahme dar, noch kann die Gesellschaft einen Betriebsausgabenabzug geltend machen.

Ausgehend von diesen Grundkonstellationen gibt es in der Praxis aber immer wieder Vermischungen bzw. Zweifelsfälle. Beispielsweise wenn ein zunächst entgeltliches Mietverhältnis später in eine unentgeltliche Nutzung umgewandelt wird (im konkreten Fall aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten der GmbH). Das Finanzamt ging davon aus, dass der Verzicht auf die Mieteinnahmen eine Sacheinlage einer Forderung darstellt und daher beim Gesellschafter (weiterhin) ent-

sprechende Vermietungseinkünfte anzusetzen sind. Die gleichzeitig bei der GmbH zu erfassenden Betriebsausgaben gingen aufgrund der Verlustsituation der Gesellschaft steuerlich „ins Leere“. Demgegenüber argumentierte der Steuerpflichtige mit der Beendigung des Mietverhältnisses und mit dem Übergang in eine steuerlich irrelevante Nutzungseinlage. Dieser Ansicht folgte schließlich auch das BFG (GZ RV/7104583/2016 vom 28.3.2018). Dem Steuerpflichtigen kam in diesem Fall auch zugute, dass er die Beendigung des Mietverhältnisses gut dokumentiert hatte (schriftlicher Nachtrag zum Mietvertrag) und diese beim Finanzamt auch angezeigt hatte.



Wirtschaftliche Eigentümer Registergesetz - Updates

Das Wirtschaftliche Eigentümer Registergesetz (WiEReG) kommt nicht aus den Schlagzeilen. Inzwischen hat das BMF als Registerbehörde noch weitere Informationen für betroffene Unternehmen und Parteienvertreter veröffentlicht.

- Die BMF-Info vom 20. Juli 2018 (GZ BMF-460000/0019-III/6/2018) beinhaltet sogenannte Best Practices zur Feststellung, Überprüfung und Meldung von wirtschaftlichen Eigentümern von Gesellschaften durch Parteienvertreter. Diese Info hilft insbesondere, wenn Parteienvertreter wie Steuerberater oder Rechtsanwälte Meldungen an das Register für die Unternehmen durchführen. Die Best Practices behandeln Themen wie die Ermittlung der relevanten Beteiligungsstruktur, die Prüfung möglicher Abweichungen aufgrund von Stimmrechten oder Kontrollverhältnissen, die Meldung (bzw. Änderungs-meldung) und die Dokumentation.
- Noch umfangreicher als die BMF-Info sind die FAQ zu diversen Themen i.Z.m. dem WiEReG (<https://www.bmf.gv.at/finanzmarkt/register-wirtschaftlicher-eigentuemer/uebersicht/faqs.html>). Die „häufig gestellten Fragen“ werden laufend aktualisiert.
- Mit 1. August 2018 kommt es insoweit zu Änderungen bei meldebefreiten Kommanditgesellschaften, als die Meldebefreiung für KGs wegfällt, sobald einer der Gesellschafter eine juristische Person ist. Es macht dabei keinen Unterschied, ob die juristische Person Komplementär oder Kommanditist ist.
- Bedingt durch die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ist es auch zu Verschärfungen bei den Strafbestimmungen für das WiEReG gekommen. Bei vorsätzlich unbefugter Einsicht in das Register drohen bis zu 30.000 € Geldstrafe (ursprünglich waren maximal 10.000 € vorgesehen).
- Das Jahressteuergesetz 2018 wurde Anfang Juli 2018 vom Nationalrat beschlossen (die Zustimmung durch den Bundesrat erfolgte Mitte Juli). Durch das Gesetz kommt es ab 1. Oktober 2018 zu weiteren Maßnahmen zum Schutz von wirtschaftlichen Eigentümern. Der Antrag auf Einschränkung der Einsichtnahme ist beispielsweise dann erfolgsversprechend, wenn der wirtschaftliche Eigentümer minderjährig oder geschäftsunfähig ist. Ebenso soll eine Einschränkung der Einsichtnahme dann erfolgen, wenn andernfalls das unverhältnismäßige Risiko bestünde, dass der wirtschaftliche Eigentümer Opfer einer Straftat wie z.B. Betrug, erpresserische Entführung, Erpressung, Nötigung etc. werden könnte.



Neuerungen bei Zuschüssen zur Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Mit 1. Juli 2018 ist es zu Änderungen bei Entgeltfortzahlungen infolge von Krankheit und Unfall gekommen, sofern diese Umstände nach dem 30. Juni 2018 eingetreten sind. Wie bisher erhalten Dienstgeber Zuschüsse zum fortgezahlten Entgelt an arbeitsunfähige Dienstnehmer, sofern dies durch Krankheit oder Unfall bedingt ist. Um den Aufwand für den Dienstgeber abzufedern, gebührt einem Dienstgeber mit bis zu 50 Dienstnehmern 50% des fortgezahlten Entgelts inklusive Sonderzahlungen. Begrenzt ist der Zuschuss mit dem 1,5fachen der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage - für das Jahr 2018 somit mit 7.695 €. Für den zeitlichen Beginn der Förderung wird zwischen Krankheit und Unfall unterschieden.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit gilt der Zuschuss ab dem elften Tag der Entgeltfortzahlung bis höchstens sechs Wochen je Arbeitsjahr, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als zehn aufeinanderfolgende Tage gedauert hat. War ein Unfall ursächlich für die Arbeitsunfähigkeit des Dienstnehmers, so kommt der Zuschuss ab dem ersten Tag der Entgeltfortzahlung bis höchstens sechs Wochen je Arbeitsjahr ins Spiel, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei aufeinanderfolgende Tage gedauert hat.

Neu ist seit 1. Juli 2018, dass (kleine) Unternehmen mit bis zu 10 Dienstnehmern besser unterstützt werden, indem die Zuschussleistung von bisher 50% auf 75% des fortgezahlten Entgelts einschließlich allfälliger Sonderzahlungen angehoben wird. An den zeitlichen Besonderheiten hinsichtlich Krankheit und Unfall ändert sich für Dienstgeber ebenso wenig wie an der Beachtung der 150% ASVG-Höchstbeitragsgrundlage als Obergrenze. Bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer ist Vorsicht geboten, da nunmehr ausschließlich der Durchschnittswert des vergangenen Kalenderjahres vor der Antragstellung maßgeblich ist - in diesem Kalenderjahr dürfen für die Förderung die 50 bzw. 10 Dienstnehmer nicht überschritten werden. Bisher war unter bestimmten Voraussetzungen ein geringfügiges Überschreiten des Durchschnittswertes für die Begünstigung unschädlich.