

fiebichNEWS

Ausgabe 5a/2018

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. TERMINE.....	3
2.1 Termin 30. September 2018.....	4
2.2 Termin 1. Oktober 2018.....	5

1. Neuregelung der Arbeitszeit ab 1.9.2018

Ihre Ansprechpartnerin ist:

Andrea Lamperter
+43(316)324453-13
la@fiebich.com



1.1 Erhöhung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit

Seit einigen Tagen ist nunmehr die viel diskutierte Erhöhung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit in Kraft. 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 Zweifelsfall 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.

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 Zeitguthaben** 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. Termine

Folgende wichtige Termine, vorwiegend Fallfristen, stehen Anfang Herbst an. Bitte beachten Sie diese genau.



2.1 Termin 30. September 2018

- **Liste der spendenbegünstigten Vereine**

Für den **Verbleib** in der Liste der spendenbegünstigten Vereine haben **spendenbegünstigte Einrichtungen** binnen 9 Monaten nach dem Abschlussstichtag jährlich dem Finanzamt Wien 1/23 die Bestätigung eines Wirtschaftsprüfers vorzulegen, worin nach Durchführung einer Prüfung des Rechnungs- oder Jahresabschlusses das Vorliegen der Voraussetzungen **bestätigt** wird.

- **Firmenbuch: elektronische Einreichung des Jahresabschlusses**

Die Jahresabschlüsse von Kapitalgesellschaften, verdeckten Kapitalgesellschaften, Zweigniederlassungen ausländischer Kapitalgesellschaften und bestimmten Genossenschaften mit dem **Bilanzstichtag 31.12.2017** sind **bis zum 30.9.2018 beim Firmenbuch elektronisch einzureichen** und offenzulegen. Vergessen Sie nicht, dass innerhalb dieser Frist mittelgroße und große GmbHs bzw. AGs auch den Beschluss über die Verwendung des Ergebnisses einreichen müssen.

Gebühren für die elektronische Einreichung des Jahresabschlusses	GmbH	AG
Eingabegebühr	€ 34	€ 152
Eintragungsgebühr	€ 21	€ 21
insgesamt	€ 55	€ 173

HINWEIS: Bei nicht fristgerechter Einreichung droht eine automatische Zwangsstrafe von mindestens € 700, pro Geschäftsführer (Vorstand) und Gesellschaft. Wird trotz Verhängung einer Strafe der Jahresabschluss nicht offengelegt, so folgen alle zwei Monate automatisch weitere Zwangsstrafen, bis der Jahresabschluss beim Firmenbuch hinterlegt ist.

Bei mittelgroßen Kapitalgesellschaften erhöht sich die Zwangsstrafe im ordentlichen Verfahren auf das Dreifache, also mindestens € 2.100 pro Organ und Gesellschaft. Bei großen Kapitalgesellschaften sogar auf das Sechsfache, also mindestens € 4.200 pro Organ und Gesellschaft. Bei **Kleinstkapitalgesellschaften halbiert sich der Strafrahmen und beträgt € 350.**



Ihre Ansprechpartnerin ist:

Mag. Simone Pichler

+43(316)324453-18

sp@fiebich.com

- **Rückwirkende Umgründungsvorgänge** zum Stichtag 31.12.2017 müssen bis 30.9.2018 beim Firmenbuch bzw. beim zuständigen Finanzamt angemeldet werden.

- **Letzter Termin für Vorsteuererstattung aus dem Jahr 2017**

Die Möglichkeit der Erstattung von **Vorsteuern 2017** in **EU-Mitgliedsländern** via FinanzOnline **endet** am **30.9.2018**. Dabei ist zu beachten, dass grundsätzlich der Erstattungszeitraum mindestens drei Monate und maximal ein Kalenderjahr umfasst. Als **Mindesterstattungsbeträge** bei einem Kalenderjahr gelten € 50 und beim Dreimonatszeitraum € 400. Frist und Modus für die Erstattung sind bei allen EU-Ländern gleich. Unterschiede gibt es dort, wo lokal unterschiedliche Bestimmungen den Vorsteuerabzug betreffend gelten. Das sind häufig Verpflegungs- und Bewirtungsaufwand, Hotelkosten, PKW-Aufwendungen.

- **Letzter Termin für einen Antrag auf Herabsetzung der Vorauszahlungen an Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer 2018**

Ein Herabsetzungsantrag für die Vorauszahlungen an Einkommen- und Körperschaftsteuer 2018 kann bis zum 30.9.2018 gestellt werden. Dem Antrag sollte eine Prognoserechnung für das Jahr 2018 beigelegt sein.

HINWEIS: für die Herabsetzung der Beiträge zur Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft kann bis zum 31.12.2018 ein Herabsetzungsantrag gestellt werden, wenn der voraussichtliche Gewinn unter der vorläufigen Beitragsgrundlage liegt

- **Arbeitnehmerveranlagung 2017**

Alle Arbeitnehmer und Pensionisten, die entweder von **mehreren Arbeitgebern oder pensionsauszahlenden Stellen** Bezüge erhalten haben, oder bei denen ein Alleinverdiener- / Alleinerhalterabsetzbetrag / erhöhter Pensionistenabsetzbetrag zu Unrecht berücksichtigt wurde, müssen bis zum 30.9.2018 eine **Arbeitnehmerveranlagung (L1)** einreichen.

HINWEIS: In jenen Fällen, in denen die Veranlagung laut Aktlage beim Finanzamt eine Gutschrift ergibt, kommt es zu einer **antragslosen Veranlagung**. Die automatische Berücksichtigung von Spenden und Kirchenbeitrag als Sonderausgaben erfolgt erstmals bei der Veranlagung für 2017.

TIPP: Gerne erstellen wir Ihre Arbeitnehmerveranlagung zu unserem bewährten [Fixpreissystem](#).

Ihre Ansprechpartnerin ist:
Mag. Natascha Branz
+43(316)324453-16
bn@fiebich.com



2.2 Termin 1. Oktober 2018

Mit Beginn der **Anspruchsverzinsung** ab 1.10.2018 für Nachzahlungen bzw. Gutschriften aus der Einkommen- und Körperschaftsteuer 2017 kommt es zur Verrechnung von Zinsen iHv **1,38% p.a.** Zur Vermeidung kann eine **freiwillige Anzahlung** in Höhe der zu erwartenden Steuernachzahlung getätigt werden. Anspruchszinsen unter € 50 werden nicht vorgeschrieben (Freigrenze).

HINWEIS: Anspruchszinsen sind ertragsteuerlich neutral. Damit sind Zinsaufwendungen nicht absetzbar, Zinserträge steuerfrei. Im Falle einer zu erwartenden Gutschrift kann es sich lohnen in Anbetracht des niedrigen Zinsniveaus, die Steuerklärung erst später einzureichen. Die Anspruchszinsen iHv 1,38% p.a. entsprechen einer Verzinsung vor Abzug von KEST iHv 1,90% p.a.