

TU JOURNAL

Nr. 3.2018

ARBEITSZEIT „NEU“

Allgemeines

Arbeitszeitflexibilisierung

Höchstzeiten und Ruhezeiten

Zeitguthaben, Gleitzeit, Überstunden

Ausnahmen

FAMILIENBONUS PLUS AB 2019

Allgemein

Anspruchsvoraussetzungen

Antrag

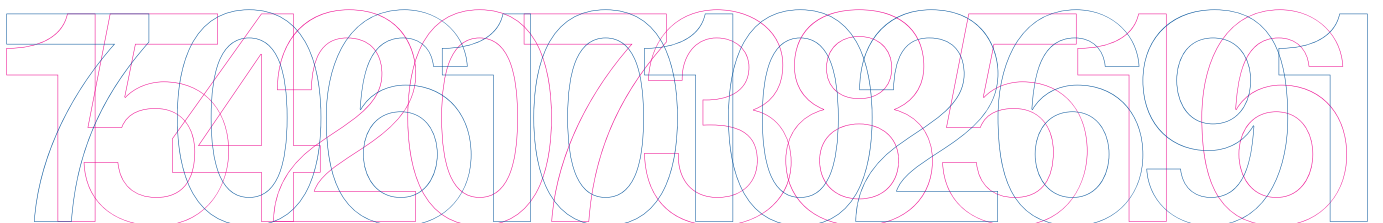
Anspruchsberechtigter Steuerpflichtiger

Zuordnung

Ergänzende Bestimmungen

RUSSLAND ERHÖHT DIE MEHRWERTSTEUER

VERBRAUCHERPREISINDEX



ARBEITSZEIT „NEU“

Allgemeines

Die Regierungsparteien haben Mitte Juni 2018 einen Initiativantrag in den Nationalrat eingebracht und dieser wurde am 5.7.2018 in der Fassung eines Abänderungsantrages der Koalition mit einer Zweidrittelmehrheit beschlossen.

Aufgrund dieses Initiativantrages wurden folgende Gesetze geändert:

- das Arbeitszeitgesetz
- das Arbeitsruhegesetz
- das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz

Der Abänderungsantrag beinhaltet

- eine explizite Freiwilligkeitsgarantie mit Ablehnungsrecht ohne Angaben von Gründen samt Benachteiligungsverbot und
- ein Benachteiligungsverbot und Kündigungsverbot bei Ablehnung von Überstundenarbeit bei mehr als 10 Stunden täglich oder mehr als 50 Stunden wöchentlich bzw. von Wochenend- und Feiertagsarbeit

Die Änderungen laut Abänderungsantrag treten mit 1.9.2018 in Kraft.

Arbeitszeitflexibilisierung

Höchstzeiten und Ruhezeiten

Die Normalarbeitszeit beträgt wie bisher täglich 8 bzw. wöchentlich 40 Stunden. Höchststarbeitszeit NEU:

- täglich 12 Stunden (bisher 10 Stunden)
- wöchentlich 60 Stunden (bisher 50 Stunden)

Ruhezeiten im Tourismus NEU:

- Kürzung auf 8 Stunden (bisher 11 Stunden)

Dies gilt nur für Tourismusbetriebe mit geteilten Diensten (Unterbrechung von mindestens 3 Stunden. Wochenend- und Feiertagsruhe:

Es soll in Zukunft leichter und auch kurzfristiger möglich sein, bei vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarf, eine Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe durch eine Betriebsvereinbarung zu erwirken.

Voraussetzungen:

- maximal vier Wochenenden oder Feiertage pro Arbeitnehmer pro Jahr
- schriftliche Vereinbarung mit den einzelnen Arbeitnehmern (bei Betrieben ohne Betriebsrat)

Zeitguthaben, Gleitzeit, Überstunden

Übertragung der Zeitguthaben/Zeitschulden:

Die mehrmalige Übertragung in die nächsten Durchrechnungszeiträume sollen möglich sein.

Tagesarbeitszeit bei Gleitzeit:

Fünf Mal pro Woche soll die Tagesarbeitszeit auf 12 Stunden verlängert werden können. Wenn Gleitzeitvereinbarungen eine tägliche Normalarbeitszeit (Tagesarbeitszeit) von 12 Stunden zulassen, müssen sie gleichzeitig einen entsprechenden Ausgleich mit längerer zusammenhängender Freizeit enthalten. Aufgrund der wöchentlichen Ruhezeiten in Verbindung mit der erhöhten Tagesarbeitszeit von 12 Stunden ist bei Gleitzeit in mehreren Wochen eine Vier-Tage Woche möglich.

Übertragung von Gleitzeitguthaben:

Wenn am Ende der Gleitzeitperiode nicht übertragbare Gleitzeitstunden vorhanden sind, sollen diese weiterhin mit Zuschlag – je nach Vereinbarung in Geld oder Zeit – vergütet werden.

Überstunden:

Erlaubt sind 20 Überstunden wöchentlich (bisher 5 Stunden), wobei die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen begrenzt ist. Pro Jahr beträgt das Kontingent an Überstunden weiterhin 60 Stunden. Davon unberührt bleiben kollektivvertragliche Anpassungsmöglichkeiten.

Rechte des Arbeitnehmers: Der Arbeitnehmer kann Überstunden ohne die Angabe von Gründen ablehnen, wenn dadurch die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer aus diesem Grund hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung nicht benachteiligen und eine Kündigung aus diesem Grund kann innerhalb einer Frist von zwei Wochen bei Gericht angefochten werden.

Die Arbeitnehmer dürfen bei Überschreitung der Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder der Wochenarbeitszeit von 50 Stunden bestimmen, ob die Abgeltung der Überstunden in Geld oder durch Zeitausgleich zu erfolgen hat. Das Wahlrecht sollte vom Arbeitnehmer möglichst früh ausgeübt werden, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes.

Ausnahmen

Vom Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes sind Arbeitskräfte die Familienangehörige sind und sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis ausgenommen.

Wie schon bisher unterliegen auch leitende Angestellte nicht dem Arbeitszeitgesetz. Durch die Ausdehnung auf sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis soll die Ausnahme auf Führungskräfte, die maßgeblichen Einfluss auf den Betrieb haben (3. Führungsebene) ausgedehnt werden. Zu den Familienangehörigen, die vom Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes ausgenommen sind gelten nahe Angehörige wie Eltern, volljährige Kinder, Ehegatten und eingetragene Partner, die im gemeinsamen Haushalt leben, sowie Lebensgefährten, die seit mindestens 3 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben.

TU-EMPFEHLUNG:

Durch die neuen Bestimmungen in Bezug auf die Arbeits- und die Ruhezeiten ergeben sich für den Unternehmer und auch den Arbeitnehmer ganz neue Gestaltungsmöglichkeiten. Falls Sie diesbezüglich Fragen haben, können Sie sich gerne an Ihren Treuhand-Union Berater wenden!

FAMILIENBONUS PLUS AB 2019

Die gesondert in Begutachtung verschickten Regelungen zum „Familienbonus Plus“ wurden in die Regierungsvorlage zum Jahressteuergesetz 2018 integriert.

Allgemein

Der Familienbonus Plus soll eine substantielle Steuerentlastung bringen und keine Förderung im bisherigen Sinn. Für jedes Kind, für das Familienbeihilfe gewährt wird, soll ein Absetzbetrag zustehen:

bis zum 18. Lebensjahr:

125,00 Euro/Monat (1.500,00 Euro/Jahr)

nach dem 18. Lebensjahr:

41,68 Euro/Monat (500,16 Euro/Jahr)

Dafür werden der Kinderfreibetrag und die Abzugsfähigkeit von Kinderbetreuungskosten gestrichen. Der Familienbonus Plus soll erwerbstätige Steuerpflichtige, die Kinder haben, im Vergleich zu Kinderlosen mit gleichem Einkommen, steuerlich entlasten.

Der Beitrag des Staates zum Unterhalt bzw. zu den Lebenserhaltungskosten der Kinder erfolgt weiterhin über die Familienbeihilfe und diverse Sachleistungen.

Anspruchsvoraussetzungen

Familienbonus Plus steht für ein Kind zu,

- für daß Familienbeihilfe nach dem FLAG gewährt wird und
- daß sich ständig in einem Mitgliedstaat der EU oder im Hoheitsgebiet einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den EWR oder in der Schweiz aufhält

Antrag

Der Familienbonus Plus ist nach Antrag durch den Steuerpflichtigen in der Veranlagung zu berücksichtigen. Alternativ kann der Familienbonus Plus in der laufenden Lohnverrechnung berücksichtigt werden, wenn der Steuerpflichtige dem Arbeitgeber auf dem entsprechenden amtlichen Vordruck eine Erklärung über das Vorliegen der Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Familienbonus Plus vorlegt.

Anspruchsberechtigte Steuerpflichtige

Allgemein: Grundsätzlich ist der Familienbeihilfenberechtigte berechtigt auch den Antrag auf Berücksichtigung des Familienbonus Plus zu stellen.

Volljährige Kinder: Auch bei volljährigen Kindern, die die Familienbeihilfe aufgrund der Zustimmung des Familienbeihilfenberechtigten auf Ihr eigenes Konto überwiesen bekommen, kann der Familienbonus Plus vom ursprünglich Familienbeihilfenberechtigten geltend gemacht werden.

(Ehe-) Partner des Familienbeihilfenberechtigten:

(Ehe-) Partner des Familienbeihilfenberechtigten können den Familienbonus Plus nur in den Monaten beantragen, in denen Ihnen für das Kind kein Unterhaltsabsetzbetrag zusteht.

Unterhaltsleistender: Steht einer Person, die mit einem Kind nicht im selben Haushalt lebt, der Unterhaltsabsetzbetrag zu, hat auch diese Person Anspruch auf den Familienbonus Plus.

Zuordnung

Erfüllen mehrere Personen während desselben Zeitraumes in Bezug auf ein Kind die Vorausset-

zungen für den Unterhaltsabsetzbetrag, steht der Absetzbetrag trotzdem nur einmal zu! Nach dem Gesetzeswortlaut kann der Familienbonus Plus je Kind zur Gänze von einem anspruchsberechtigten Steuerpflichtigen oder je zur Hälfte von zwei anspruchsberechtigten Steuerpflichtigen beantragt werden. Eine andere prozentuelle Aufteilung ist nicht zulässig. Die Aufteilung erfolgt ebenfalls durch Antragstellung in der Steuererklärung. Bei gleichbleibenden Verhältnissen ist die Aufteilung für das gesamte Jahr einheitlich zu beantragen.

Ergänzende Bestimmungen

Abweichend von der regulären Höhe des Familienbonus Plus ist vorgesehen, dass die Werte für Kinder, die sich ständig in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder im Hoheitsgebiet einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den EWR oder der Schweiz aufhalten, auf Basis der vom Statistischen Amt der europäischen Union veröffentlichten vergleichenden Preisniveaus, für jeden einzelnen Mitgliedstaat der EU oder jede Vertragspartei des EWR oder der Schweiz im Verhältnis zu Österreich zu bestimmen sind. Der Bundesminister für Finanzen hat die Berechnungsgrundlagen und die Beträge mit Verordnung kundzumachen. Der Familienbonus Plus ist als „erster“ Absetzbetrag von der

nach Tarif errechneten Steuer abziehen. Da die Wirkung mit der Höhe der Tarifsteuer begrenzt ist, ist er allerdings nicht negativsteuerfähig.

TU-TIPP:

Die Einführung des Familienbonus Plus ist sowohl in der Lohnverrechnung, wenn Arbeitnehmer entsprechende Anträge stellen, als auch bei allen Eltern in Zuge der Erstellung der Arbeitnehmerveranlagungen oder Einkommensteuererklärungen zu beachten. Ins besondere getrennt lebende Eltern sollten sich mit ihrem Ex-Partner absprechen, damit der Bonus von einem oder beiden Teilen entsprechend ausgeschöpft werden kann. Falls Sie noch nähere Informationen zu diesem Thema benötigen, informiert Sie Ihr TU-Berater natürlich gerne!

RUSSLAND ERHÖHT DIE MEHRWERTSTEUER

Der russische Präsident Wladimir Putin unterzeichnete am 3. August 2018 ein Gesetz in dem die Mehrwertsteuer ab 2019 von derzeit 18 % auf 20 % angehoben wird. Laut Putin sollen die Mehreinnahmen in den Ausbau der Infrastruktur und für die Bekämpfung der Armut verwendet werden.

VERBRAUCHERPREISINDEX

Monat	Jahr	VPI 2015 (2015=100)	VPI 2010 (2010=100)	VPI 2005 (2005=100)	VPI 2000 (2000=100)	VPI 96 (1996=100)	VPI 86 (1986=100)	VPI 76 (1976=100)	VPI 66 (1966=100)
Jahresdurchschnitt	2015	100,0	110,7	121,2	134,0	141,0	184,4	286,6	503,0
Jahresdurchschnitt	2016	100,9	111,7	122,3	135,2	142,3	186,1	289,2	507,5
Jahresdurchschnitt	2017	103,0	114,0	124,8	138,0	145,2	189,9	295,2	518,1
Juli	2018	204,9	116,1	127,1	140,6	147,9	193,4	300,6	527,6

Laufende Index-Tonbandauskunft Inland: 0800 501 544

Weitere Auskünfte über die aktuellen Indexzahlen finden Sie im Internet unter http://www.statistik.at/statistiken/preise/verbraucherpreisindex/zeitreihen_und_verkettungen

Impressum

Herausgeber, Medieninhaber: TREUHAND-UNION ÖSTERREICH GMBH
A-1010 Wien, Gonzagagasse 13
für den Inhalt verantwortlich:
Mag. Christoph de Cillia / Mag. Sabine Czajka-Polajnar
Sollten Sie diese Information nicht weiter erhalten wollen,
wenden Sie sich bitte an Ihre Treuhand-Union Kanzlei.
Druck: Bösmüller Print Management / Layout & Satz: www.nikolausschmidt.com
Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in diesem Journal trotz sorgfältiger
Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Autors oder der
Treuhand-Union ausgeschlossen ist.

TREUHAND-UNION

Das TU-Journal wird ausschließlich für Klienten der Treuhand-Union Gesellschaften und Partner geschrieben. Die fachliche Information ist der Verständlichkeit halber vereinfachend und kurz gehalten. Sie kann daher die individuelle Beratung nicht ersetzen, sondern soll als Anregung zu einer noch intensiveren Zusammenarbeit zwischen Ihnen und uns dienen.