



Bildungs-
 teilzeit
Seite 2



Arbeitsrecht -
 Nichtraucher-
 schutz
Seite 3

AUS DEM MINISTERIUM

Kfz-Privatanteile bei GmbH-Geschäftsführer

Vor wenigen Wochen ist die Verordnung des Finanzministers über die Bewertung von Sachbezügen betreffend Kraftfahrzeuge bei wesentlich beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführern endlich veröffentlicht worden.



Auf diese schon vor ca anderthalb Jahren angekündigten Verordnung haben wir nun lange gewartet. Nun ist sie endlich da. Viele Spekulationen betreffend den Inhalt geisterten in den letzten Monaten durch die Fachwelt. Nun lesen wir in zwei Paragraphen den Inhalt, wobei der § 2 der Verordnung bloß aussagt, dass diese neue Verordnung erstmals für das Kalenderjahr 2018 anzuwenden ist.

Inhaltlich gilt diese Verordnung nur für **wesentlich beteiligte Gesellschafter einer GmbH** (also für jene, die zu mehr als 25 % beteiligt sind), die für ihre eigene GmbH tätig sind und dafür auch **das Kfz der GmbH für private Fahrten** benutzen dürfen. Bei Dienstnehmern spricht man vom sog Sachbezug bei einem solchen Vorteil aus dem Dienstverhältnis.

Und so regelt diese Verordnung nun auch, dass für die Bemessung des geldwerten Vorteils des Gesellschafter-Geschäftsführers die Sachbezugsverordnung angewendet werden kann. Mit diesem Verweis auf diese Sachbezugswerte gibt es nun auch für die wesentlich beteiligten GmbH-Geschäftsführer die Möglichkeit, das von der GmbH zur Verfügung gestellte **Elektroauto** mit Null Gramm CO₂-Ausstoß steueroptimal zu verwenden.

Als Alternative für die Berechnung des „Kfz-Privatanteils“

sieht die Verordnung aber auch vor, dass anhand von Aufzeichnungen (zB Fahrtenbuch) das Ausmaß der Privatfahrten des GmbH-Geschäftsführers als %-Satz ermittelt werden und dann in dieser Dimension **die von der GmbH getragenen Kfz-Kosten** als Vorteil aus der privaten Nutzung beim Gesellschafter herangezogen werden können.

Das vereinfacht die Diskussion rund um dieses Thema sehr, denn viele GPLA-Prüfer wollten den Wert der Privatfahrten wesentlich höher ansetzen.

Insgesamt ist diese Verordnung daher sehr begrüßenswert. ■

Inhalt dieser Ausgabe:

Sachbezugsverordnung	Seite 1
Bildungsteilzeit	Seite 2
Arbeitsrecht - Nichtraucher-schutz	Seite 3
Wirtschaftliche Eigentümerregister	Seite 3
Familienbonus	Seite 4

Alle Fragen zu den Themen dieser Ausgabe beantwortet unsere Kanzlei sehr gerne.



SOZIALVERSICHERUNG

Bildungsteilzeit

Die Bildungskarenz und die Bildungsteilzeit ermöglichen dem Dienstnehmer, Weiterbildungsmaßnahmen flexibel wahrzunehmen. Unter bestimmten Voraussetzungen besteht dabei ein Anspruch auf Gewährung von Weiterbildungsgeld bzw Bildungsteilzeitgeld seitens des AMS. In der letzten Ausgabe wurde die Bildungskarenz dargestellt, nun finden Sie Erläuterungen zur Bildungsteilzeit.

Im Unterschied zur Möglichkeit der Bildungskarenz wird das Beschäftigungsverhältnis nicht gänzlich karenziert. Vielmehr **reduziert der Dienstnehmer seine Arbeitszeit** und widmet sich einer entsprechenden Ausbildung. Dienstnehmer und Dienstgeber können Bildungsteilzeit gem AVRAG auf freiwilliger Basis vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat (für Saisonbetriebe bestehen Sonderregelungen). Voraussetzung ist, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit

- um mindestens ein Viertel, jedoch höchstens um die Hälfte herabgesetzt wird und
- für die Dauer der Bildungsteilzeit zehn Stunden nicht unterschreitet.

Bildungsteilzeit kann für die Dauer von **mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren** vereinbart werden. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind schriftlich festzulegen. Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (= Rahmenfrist) abgeschlossen werden. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen in Anspruch genommen werden, wobei ein Teil zumindest vier Monate zu dauern hat. Innerhalb der vierjährigen Rahmenfrist darf die Gesamtdauer der einzelnen Teile zwei Jahre nicht überschreiten. Ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz ist möglich, sofern die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit nicht ausgeschöpft wurde.

Wurde Bildungsteilzeit vereinbart, kann ein Antrag auf Bildungsteilzeitgeld beim AMS eingebracht werden (analog zum Weiterbildungsgeld). Das Bildungsteilzeitgeld beträgt € 0,80 täglich (Wert 2018) für jede volle Arbeitsstunde, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird.

Neben der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld sind folgende **Voraussetzungen** zu erfüllen:

- Die Teilnahme an einer im Wesentlichen der Dauer der Bildungsteilzeit entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens zehn Wochenstunden oder einer vergleichbaren zeitlichen Belastung (zB Studium) ist nachzuweisen.
- Eine praktische Ausbildung darf nicht beim selben Dienstgeber stattfinden, es sei denn, sie ist nur dort möglich.

Vor Herabsetzung der Arbeitszeit muss die wöchentliche Normalarbeitszeit ununterbrochen mindestens sechs Monate gleich hoch gewesen sein (bei befristeten Dienstverhältnissen in Saisonbetrieben mindestens drei Monate). Das Entgelt muss vor sowie während der Bildungsteilzeit die Geringfügigkeitsgrenze (Wert 2018: € 438,05) übersteigen.

TIPP

Während des Bezuges von Bildungsteilzeitgeld ist ein Zuverdienst aus einer anderen Beschäftigung (nicht jedoch beim selben Dienstgeber) bis zur Geringfügigkeitsgrenze erlaubt.

Während der Bildungsteilzeit unterliegt der Dienstnehmer **weiterhin der Vollversicherung**. Die Sozialversicherungsbeiträge sind vom tatsächlichen beitragspflichtigen Entgelt sowie den im Verhältnis Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung gebührenden Sonderzahlungen zu entrichten. Auf Grund des geringeren Einkommens kann eine einkommensabhängige Verminderung des Versichertenanteiles am Arbeitslosenversicherungsbeitrag eintreten.

Die Abrechnung erfolgt mit der monatlichen Beitragsnachweisung. Vorschreibungsbetriebe haben hinsichtlich der verminderten Arbeitszeit eine Änderungsmeldung zu erstatten.

Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz

Obwohl der Nichtraucherschutz in der Gastronomie von der neuen Regierung abgelehnt wurde, gelten seit Anfang Mai verstärkte Schutzbestimmungen am Arbeitsplatz. Lesen Sie hier ein paar grundsätzliche Aussagen zu diesem Thema.



Arbeitsplätze in einem Gebäude

Seit 1. Mai gilt ein **allgemeines Rauchverbot in Arbeitsstätten**, die in Gebäuden gelegen sind. Einzelne Raucherarbeitszimmer gehören daher der Vergangenheit an, allerdings können eigene Raucherräume eingerichtet werden. Das geht mit einem umfassenden Nichtraucherschutz und einem Nichtraucherschutz in sonstigen Räumen öffentlicher Orte einher. Diese allgemeinen Schutznormen wurden in einem eigenen Gesetz geregelt: *Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucherschutzgesetz* (kurz: TNRSRG).

Sonderfall Gastronomie

Ursprünglich hat der Gesetzgeber in diesem Gesetz auch einen eigenen Passus vorgesehen gehabt, wonach es auch in Räumen der Gastronomie ab Anfang Mai keine Ausnahmen mehr vom umfassenden Rauchverbot und auch keine Möglichkeit von getrennten Raucherräumen mehr geben sollte. Die aktuelle Regierung hat diesen Teil des Gesetzes wieder fallen gelassen.

Aus dem Arbeitnehmerschutzgesetz kann daher zugunsten der in der Gastronomie beschäftigten nichtrauchenden Arbeitnehmer kein Rauchverbot abgeleitet werden.

Die spezielle Bestimmung im Mutterschutzgesetz ist für **werdende Mütter**, die selbst nicht rauchen und in der Gastronomie beschäftigt sind, ebenfalls nicht allgemein anwendbar. In den anderen Branchen gilt für Schwangere, dass sie nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden dürfen, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden.

Rauchen im Büro

Daneben wurde im **Arbeitnehmerschutzgesetz** das Nichtrauchen am Arbeitsplatz geregelt. Demnach müssen Unternehmen von sich aus unaufgefordert Maßnahmen ergreifen, dass nicht rauchende Arbeitnehmer vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind. So gilt seit Anfang Mai ein **absolutes Rauchverbot** für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, **sofern Nichtraucher** in der Arbeitsstätte **beschäftigt** werden. Dieses Verbot kann auch durch die Zustimmung aller Beteiligten nicht durchbrochen werden. Auch, wenn ausschließlich Raucher in einem Büroraum arbeiten, darf dort nicht mehr geraucht werden. Das

Rauchverbot gilt für Büroräume, nicht hingegen für Freiflächen.

Bitte beachten Sie: Das Rauchverbot umfasst auch Wasserpfeifen und **elektronische Zigaretten**!

Zulässigkeit eines Raucherraumes

Einzelne Raucherräume dürfen eingerichtet werden, wenn es sich dabei nicht um einen Arbeitsraum handelt. Weiters darf der Tabakrauch nicht in die rauchfreien Bereiche gelangen und das Rauchverbot darf dadurch auch nicht umgangen werden. Dabei dürfen Aufenthaltsräume, Umkleieräume, Bereitschafts- oder Sanitätsräume niemals als Raucherräume verwendet werden. ■

VERLÄNGERUNG DER MELDEFRIST

Register der wirtschaftlichen Eigentümer

Offenlegungspflicht muss erfüllt werden, sonst werden Strafen verhängt! Wegen arger technischer Probleme wurde sogar die Meldefrist auf 15. August verschoben.

Vor allem Kapitalgesellschaften, Vereine und sonstige Körperschaften müssen darauf achten, dass die **wirtschaftlichen Eigentümer** in das neue Register eingetragen werden. Die Geschäftsführer, Vorstände und dergleichen sollten diese neue Pflicht wirklich ernst nehmen.

Seit 2. Mai sollten die Meldungen durch die Steuerberater und Wirtschaftsprüfer an das neue Register übermittelt werden. Die Meldefrist hätte ursprünglich am 1. Juni 2018 enden sollen.

Aufgrund anhaltender technischer Probleme war der Einstieg in das Register bzw. das Abfassen von Meldungen nicht bzw. kaum möglich. Die zuständige Behörde hatte nicht mit so einem Ansturm gerechnet, die Internetverbindung zum Register war über Wochen total überfordert. Aus diesem Grund hat die Behörde das **Ende der Meldepflicht** für die Erstmeldungen **auf den 15. August 2018 verschoben**. Die Abgabe einer erstmaligen Meldung nach dem 1. Juni bis zum 15. August 2018 führt aufgrund dieser erlassmäßigen Weisung zu keinen Säumnisfolgen und zu keiner finanzstrafrechtlicher Vorwerfbarkeit.

Nicht übersehen werden darf dabei auch, dass bestehende Treuhandverhältnisse in diesem Register offen zu legen sind. ■

Der neue Familienbonus Plus kommt

Diese Änderungen gehören zu den ersten Umsetzungen aus dem neuen Regierungsprogramm und werden ab 1.1.2019 in Kraft treten. Gleichzeitig fallen der Kinderfreibetrag und die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten weg. Lesen Sie hier die Eckpunkte dazu.

Höhe des neuen Absetzbetrages

Die Höhe des Familienbonus Plus (kurz: FaBo+) bestimmt sich nach dem Alter des Kindes:

- **Bis zum 18. Geburtstag** stehen 125,- monatlich (das sind 1.500,- jährlich) zu, und zwar auch noch für den Monat, in dem das Kind 18 Jahre alt wird.
- Nach Ablauf des Monats, in den der 18. Geburtstag fällt, stehen 41,68 Euro monatlich (das sind ca 500,- pro Jahr) so lange zu, so lange für das Kind Familienbeihilfe gewährt wird.

Es besteht keine Altersobergrenze für den Anspruch auf einen FaBo+. Solange Familienbeihilfe bezogen wird, kann der FaBo+ geltend gemacht werden.

Die Höhe des FaBo+ wird zudem davon abhängen, in welchem Land sich das Kind ständig aufhält:

- Für in *Österreich* lebende Kinder soll der FaBo+ in der gesetzlich festgelegten Höhe zustehen (125,- bzw 41,68 pro Monat).
- Für in *Drittländern* lebende Kinder soll der FaBo+ überhaupt nicht zustehen.
- Für Kinder, die sich ständig in der übrigen EU, im Europäischen Wirtschaftsraum (sog EWR) oder in der Schweiz aufhalten, soll eine entsprechende Indexierung anhand der tatsächlichen Lebenshaltungskosten des Kindes erfolgen.

Geltendmachung auf zwei Arten

Für jedes Kind wird künftig ein Absetzbetrag (der FaBo+) zustehen, der **in der Steuererklärung** bzw Arbeitnehmerveranlagung beantragt werden kann – erstmals in der Steuererklärung für 2019.

Damit für Arbeitnehmer die Entlastungswirkung möglichst umfassend bereits während des Jahres 2019 eintritt, soll der FaBo+ bereits **im Rahmen der Lohnverrechnung** durch den Arbeitgeber berücksichtigt werden können.

Die gewählte Aufteilung des FaBo+ (siehe dazu weiter unten) soll dabei während eines Kalenderjahres nur bei einer Änderung der maßgebenden

Verhältnisse verändert werden können. Änderungen der Verhältnisse sind dem Arbeitgeber unabhängig davon innerhalb eines Monats zu melden. Der Systematik der Lohnverrechnung sowie der Familienbeihilfe folgend, soll der FaBo+ grundsätzlich einer monatsweisen Betrachtung unterliegen. Die Entscheidung von Ehe-/Partnern, ob nur einer der beiden den FaBo+ zur Gänze beantragt oder ob beide jeweils die Hälfte beantragen, soll aber nur jahresweise möglich sein. Der FaBo+ ist stets pro Kind zu betrachten.

TIPP

Durch die Berücksichtigungsmöglichkeit in der Lohnverrechnung wird diese wesentlich komplizierter. Aus der Sicht des Dienstgebers sollen die Mitarbeiter tunlichst davon überzeugt werden, dieses neue Steuerzuckerl nicht in der laufenden Personalverrechnung, sondern erst in der Arbeitnehmerveranlagung geltend zu machen (dort wird die Lohnsteuerreduktion erst so richtig spürbar, weil in einem Betrag zur Gänze eine Gutschrift erfolgen wird).

Verschiedene Antragsberechtigte

Primär sind der Familienbeihilfenberechtigte und dessen (Ehe-)Partner anspruchsberechtigt. Als Ehe-/Partner ist eine Person zu verstehen, die mit dem Familienbeihilfenberechtigten verheiratet ist oder mit diesem und mindestens einem Kind in einer Lebensgemeinschaft lebt, wobei Partnerschaften nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz gleichzuhalten sind. Auch wenn die Familienbeihilfe direkt an das volljährige Kind ausgezahlt wird, bleibt der Familienbeihilfenberechtigte (typischerweise ein Elternteil) für den FaBo+ antragsberechtigt.

Den FaBo+ können der Familienbeihilfenberechtigte und/oder dessen Ehe-/Partner wie folgt beantragen:

- entweder einer der beiden den vollen Betrag – also zu 100 % (und der andere

nichts) oder

- beide jeweils 50 % (jeder 750,- bzw 250,- pa).

Die Entscheidung, ob einer der beiden 100 % beantragt oder beide 50 % soll aber *jeweils nur jahresweise* getroffen werden können, daher ist ein unterjähriger Wechsel der Aufteilung nicht möglich.

Eine *unterschiedliche Aufteilung für einzelne Kinder* soll aber möglich sein (zB wird der FaBo+ für Kind 1 zwischen Vater und Mutter aufgeteilt und jeder beantragt die Hälfte, für Kind 2 beantragt die Mutter nichts und der Vater 100 %).

Wird von den beiden Anspruchsberechtigten in Summe mehr als der zustehende FaBo+ beantragt, soll es zu einer Hälfteaufteilung kommen.

Weiters sind der Familienbeihilfenberechtigte und der **Steuerpflichtige mit einem Unterhaltsabsetzbetrag** anspruchsberechtigt.

In diesem Fall soll der FaBo+ zwingend geteilt werden: Der Familienbeihilfenberechtigte kann eine Hälfte und der Unterhaltsabsetzbetragsberechtigte die andere Hälfte beantragen. Dabei gibt es noch einige komplizierte Details zu beachten.

Steuerzugschrift

Der FaBo+ ist ein Absetzbetrag und verringert die Höhe der Einkommensteuer. **Durch den FaBo+ alleine** kommt es allerdings **zu keiner Gutschrift**, diese wird gesetzlich ausgeschlossen. Durch andere Absetzbeträge – etwa den Verkehrsabsetzbetrag – kann es allerdings in Zusammenhang mit dem FaBo+ zu einer Einkommensteuer unter null und in Folge zu einem Rückerstattungsbeitrag kommen.

Besteht Anspruch auf den Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag und beträgt die Einkommensteuer vor Berücksichtigung aller zustehenden Absetzbeträge weniger als 250,-, dann steht eine spezielle Steuererstattung (sog **Kindermehrbetrag**) zu, deren Höhe variiert und max eben 250,- pro Jahr beträgt. ■