

# [Statement]

Österreichs Medienmagazin

## 2018



Mai/Juni 2018

### Alle Jahre wieder: Die Arbeitnehmerveranlagung

Jedes Jahr um diese Zeit sitzen Tausende Österreicher über ihrer Arbeitnehmerveranlagung und versuchen, vom Finanzamt Geld zurück zu bekommen. Dazu ein paar Tipps und Anregungen:

Spenden und Kirchenbeiträge werden 2017 erstmals automatisch berücksichtigt. Spendenempfänger und Kirchen müssen die Zahlungen dem Finanzamt melden. Sollte eine Spende nicht gemeldet sein, muss man sich direkt an die jeweilige Organisation wenden. Feststellen lässt sich das über FinanzOnline.

Beiträge zu freiwilligen Kranken- oder Unfallversicherungen sowie Kreditrückzahlungen für Wohnraumschaffung und -sanierung können noch bis 2020 abgesetzt werden, wenn die Verträge vor 2016 abgeschlossen wurden. Sie wirken sich allerdings nur bei Einkommen bis zu 60.000 Euro aus. Steuerberatungskosten dagegen sind unbegrenzt abzugsfähig!

2017 kann man auch noch Betreuungskosten für Kinder bis zum 10. Lebensjahr absetzen. Diese Bestimmung soll 2019, ebenso wie der Kinderfreibetrag vom Familienbonus abgelöst werden.

Werbungskosten sind beruflich bedingte Ausgaben. Sie hängen oft von der Art der Tätigkeit ab. Ein Arbeitszimmer beispielsweise wird von der Finanz nur anerkannt, wenn der Beruf überwiegend dort ausgeübt wird. Kosten für Computer, Internet oder Handy können auch bei nur teilweiser beruflicher Nutzung geltend gemacht werden. Dabei ist ein angemessener Privatanteil abzuziehen. Andere Arbeitsmittel, Aus- und Fortbildungskosten, Fachliteratur und ähnliches können abgesetzt werden, wenn sie beruflich bedingt sind. Kilometergeld kann übrigens auch für Dienstfahrten mit dem Fahrrad angesetzt werden!

Werbungskosten wirken sich nur steuermindernd aus, wenn sie 132 Euro jährlich übersteigen. Journalisten, die sich das Sammeln von Rechnungen ersparen möchten, sei die Werbungskostenpauschale ans Herz gelegt. Sie beträgt für Journalisten 7,5 % der Steuerbemessungsgrundlage. Man braucht dafür keine Belege, aber häufig verlangt das Finanzamt eine Bestätigung vom Dienstgeber, dass eine journalistische Tätigkeit ausgeübt wird.

Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag sowie Pendlerpauschale können in der Arbeitnehmerveranlagung geltend gemacht werden, wenn sie nicht schon am Lohnzettel berücksichtigt wurden.



Juli/August 2018

## Bin ich unselbständiger oder selbständiger Journalist?

Die Frage stellt sich für viele Journalisten und ist nicht immer eindeutig zu beantworten. Dass man mit seinem Auftraggeber einen (selbständigen) Werkvertrag abgeschlossen hat, bedeutet nicht, dass die Behörden das auch so sehen. Dabei hat die Abgrenzung weitreichende Folgen auf die Besteuerung und Sozialversicherung.

Für die Beurteilung kommt es nicht nur darauf an, was vertraglich vereinbart wurde; entscheidend ist vielmehr wie die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird. Dazu hat nun das Bundesfinanzgericht (BFG) in einer jüngeren Entscheidung die Abgrenzungsmerkmale speziell für Journalisten recht gut umrissen:

- Generell spricht das Berufsbild des Journalisten dafür, dass er eigene Ideen und seine Kreativität einbringt, also ein Werk schafft, und nicht nur seine bloße Arbeitskraft schuldet.
- Die Verpflichtung innerhalb eines bestimmten örtlichen und zeitlichen Bereichs tätig zu werden und Arbeiten sach- und termingerecht fertigzustellen, stellt eine sachliche Weisungsgebundenheit des Journalisten dar, ebenso wie die Festlegung eines genauen Einsatzplanes in Absprache mit der Redaktion. Eine persönliche Weisungsgebundenheit, die Merkmal einer unselbständigen Tätigkeit wäre, kann allein daraus noch nicht abgeleitet werden.
- Eine Entlohnung in Tagespauschalen spricht für die Selbständigkeit, wenn der Journalist durch die Übernahme von mehr oder weniger Aufträgen die Höhe seiner Einnahmen selbst steuern kann. Wenn durch die Pauschale alle Auslagen abgedeckt sind trifft ihn auch ein unternehmerisches Risiko, ebenso wenn die Zusammenarbeit binnen Wochenfrist jederzeit gekündigt werden kann.
- Die Möglichkeit des Journalisten sich durch eine andere, von ihm selbst bestimmte und bezahlte Person vertreten zu lassen, spricht für eine selbständige Tätigkeit.
- Die organisatorische Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers spricht für eine Anstellung. Darunter versteht man beispielsweise, wenn der Arbeitsplatz und alle Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden. Die Einhaltung fixer Arbeitszeiten fiele ebenfalls darunter. Eine Vereinbarung, dass der Journalist an einem Einsatztag im Normalfall zwischen 14 und 23 Uhr unterwegs sei, wurde vom Gericht hier aber so interpretiert, dass die Arbeit je nach Veranstaltung individuell unterschiedlich verrichtet wird und keinem täglich wiederkehrenden Schema folgt.

Welche Merkmale in Summe überwiegen hängt immer vom Gesamtbild des Einzelfalles ab.



## Was sind Kettendienstverträge?

In vielen Ländern nimmt die Zahl der klassischen Vollzeitbeschäftigten zugunsten von Teilzeitarbeit, und geringfügigen oder befristeten Dienstverhältnissen ab. Bei einem befristeten Dienstverhältnis endet der Dienstvertrag mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer, ohne dass es einer besonderen Aufklärung bedarf. Der Dienstgeber ist somit an keine Kündigungsfristen und -termine gebunden. Werden befristete Dienstverhältnisse wiederholt in zeitlicher Nähe aneinandergereiht spricht man von Kettendienstverträgen.

Für den Dienstnehmer entstehen neben den zumeist fehlenden Kündigungsbestimmungen Nachteile bei jenen Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, wie der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Daher werden Kettendienstverträge in der Regel auch als sittenwidrig erachtet. Die erste Befristung eines Dienstverhältnisses ist grundsätzlich zulässig, bei der zweiten in unmittelbarem Anschluss oder nach kurzer Unterbrechung bedarf es schon einer sachlichen Rechtfertigung durch besondere wirtschaftliche (z.B. saisonale Notwendigkeiten, unvorhersehbare Projektverlängerung, Karenzvertretung, Profifußballer) oder soziale Gründe („zweite Chance“ für den Dienstnehmer).

In einer jüngeren Entscheidung bestätigte das Oberlandesgericht (OLG) Linz die Zulässigkeit von mehreren aufeinander folgenden befristeten Dienstverhältnissen, weil sich deren Notwendigkeit aus der speziellen Tätigkeit des Arbeitgebers und der sehr kurzfristigen Auftragserteilung durch dessen Kunden ergab, und somit nicht vom Arbeitgeber zu verantworten war. Aus der Begründung des OLG geht jedoch auch hervor, dass bei der Beurteilung, ob ausreichende Gründe vorliegen, sehr strenge Maßstäbe herangezogen werden. Das Unternehmerrisiko darf dadurch nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden und je öfter eine Aneinanderreihung von Verträgen erfolgt desto besser sollte auch die Begründung sein.

Fehlen solche Gründe wird das Dienstverhältnis so behandelt, als ob es von Beginn an als unbefristetes abgeschlossen worden wäre. Dem Dienstnehmer steht im Streitfall eine Kündigungsentschädigung für die fiktive Kündigungsfrist zu oder er kann unter Umständen die Wiedereinstellung erzwingen.



November/Dezember 2018

## Was bringt der 12-Stunden-Arbeitstag?

Nach teils sehr hitzigen Diskussionen wurden ab dem 1. September 2018 die tägliche und die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 10 auf 12 bzw. von 50 auf 60 Stunden erhöht. Die maximal zulässige Normalarbeitszeit von 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche bleibt dadurch unverändert.

Die nun zusätzlich möglichen Überstunden müssen freiwillig geleistet werden. Bis zu 10. Tages- bzw. bis zur 50. Wochenstunde hat der Arbeitnehmer nur bei berücksichtigungswürdigen Gründen (wie Kinderbetreuung) die Möglichkeit, die Erbringung von Überstunden abzulehnen. Ab der 11. Tagesstunde bzw. der 51. Wochenstunde kann er/sie Überstunden ohne Angabe von Gründen ablehnen. Als Folge der Ablehnung dürfen dem Mitarbeiter keinerlei Nachteile erwachsen.

Die Auswirkungen auf den einzelnen Arbeitnehmer hängen auch davon ab, ob mit dem Arbeitgeber Gleitzeit vereinbart wurde oder nicht.

Liegt eine Gleitzeitvereinbarung vor, so handelt es sich dabei grundsätzlich um eine Vereinbarung, durch die eine abweichende Verteilung der Normalarbeitszeit möglich wird. Bei einer bestehenden Gleitzeitregelung ist nun eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden zulässig, es sei denn der Kollektivvertrag bestimmt eine andere maximale tägliche Normalarbeitszeit. Dies ist beim Kollektivvertrag für Journalisten der Fall, der vorsieht, dass die tägliche Normalarbeitszeit auf maximal 10 Stunden ausgedehnt werden kann. Das heißt jedoch nicht, dass man nach diesem Kollektivvertrag nicht mehr als 10 Stunden arbeiten darf. Es bedeutet lediglich, dass die 11. und 12. Stunde nicht mehr von der Gleitzeitregelung umfasst sind, sondern dass sie als Überstunden zu behandeln sind. Der Arbeitnehmer kann sich aussuchen, ob er die Überstunden in Geld oder durch Zeitausgleich abgegolten bekommen möchte. Letzteres gilt auch wenn keine Gleitzeitvereinbarung besteht.

Auch wenn nun grundsätzlich bis zu 20 Überstunden pro Woche geleistet werden können ohne, dass es dazu einer speziellen Ausnahme bedarf, heißt das nicht dass Arbeitnehmer unbeschränkt lange arbeiten dürfen. Innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen dürfen durchschnittlich maximal 48 Stunden pro Woche (also höchstens 8 Überstunden) gearbeitet werden.