

MANAGEMENT-INFO

EIN SERVICE FÜR KLIENTEN UND INTERESSENTEN



GESETZLICHE ANGLEICHUNG VON ARBEITERN UND ANGESTELLTEN

Mit dem BGBl. I Nr. 2017/153 vom 13.11.2017 erfolgte eine **punktueller Angleichung** arbeitsrechtlicher **Bestimmungen für Angestellte und Arbeiter**. Eine völlige Angleichung hat nicht stattgefunden, da **kein einheitlicher Arbeitnehmerbegriff** geschaffen wurde. Dies hat zur Folge, dass beispielsweise weiterhin getrennte Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte bestehen bleiben. Die Neuerungen werden schrittweise in den Jahren **2018 bis 2021** in Kraft treten und betreffen insbesondere Änderungen bei der **Entgeltfortzahlung** (ab 2018) sowie bei **Kündigungsfristen** (ab 2021).

ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKENSTAND UND BEI ARBEITSUNFÄLLEN SEIT 1.7.2018

Nach der bisherigen Rechtslage hatten

Arbeiter wie Angestellte bei **Krankheit** vom 1. bis zum 5. Dienstjahr Anspruch auf 6 Wochen volle und 4 Wochen halbe Entgeltfortzahlung. Nach 5, 15 bzw. 25 Jahren erhöhte sich der Anspruch auf 8, 10 bzw. 12 Wochen volle und jeweils 4 Wochen halbe **Entgeltfortzahlung**. Weiters galt bei den Angestellten eine Regelung bei **Wiedererkrankungen** bzw. nach Langzeitkrankensständen, wonach ein voller Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst ein halbes Jahr nach Wiederantritt in den Dienst entstand.

Durch das neue Gesetz erfolgt eine Anpassung an die bisherigen Regelungen der Arbeiter, in denen die Entgeltfortzahlung an das Arbeitsjahr gekoppelt ist. Das bedeutet, dass unabhängig von einem Wiederantritt des Dienstes mit Beginn des neuen Arbeitsjahres ein neuer Entgelt-

INHALT AUSGABE NR. 57

- » Gesetzliche Angleichung von Arbeitern und Angestellten
- » „Reinen Tisch machen“ mit der Selbstanzeige
- » Unbestellte Warenlieferungen sind als aggressive Geschäftspraktik verboten

GESETZLICHE ANGLEICHUNG VON ARBEITERN UND ANGESTELLTEN

(FORTSETZUNG VON SEITE 1)

fortzahlungsanspruch entsteht. Darüber hinaus entsteht künftig sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter ein voller Entgeltfortzahlungsanspruch im Ausmaß von 8 Wochen bereits nach dem vollendeten ersten Dienstjahr anstatt nach 5 Jahren.

Des Weiteren wurde sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter ergänzt, dass **Entgeltfortzahlung im Krankenstand** auch bei **einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses** über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus geleistet wird, wenn die gesetzlichen Zeiträume für den Bezug der Entgeltfortzahlung noch nicht ausgeschöpft sind. Bisher galt dies bereits im Falle einer Arbeitgeberkündigung, unberechtigten Entlassung sowie bei einem berechtigten vorzeitigen Austritt.

Das Gesetz sieht auch eine **Angleichung** bei Arbeitern und Angestellten hinsichtlich **Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten** vor. Es wird nun die "privilegierte Entgeltfortzahlung der Arbeiter" bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten übernommen. Demnach besteht bei jedem **Arbeitsunfall** (Berufskrankheit) ein Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung von **8 Wochen** (nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit 10 Wochen) pro Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit, unabhängig von sonstigen Krankenständen. Ist ein Angestellter gleichzeitig bei **mehreren Dienstgebern** beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung eingetreten ist. Gegenüber dem anderen Dienstnehmer entstehen Ansprüche nach den allgemeinen Bestimmungen.

Auch für **Lehrlinge** wurden die Entgeltfortzahlungsansprüche im **Krankheitsfall** verlängert. Statt wie bisher für 4 Wochen, gebührt künftig für 8 Wochen lang die volle Lehrlingsentschädigung und für weitere 4 Wochen, statt wie bisher für 2 Wochen, ein Teilentgelt. Bei der **Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen** aus sonstigen wichtigen **persönlichen Gründen** (z.B. Hochzeit, Geburt oder Todesfall eines Angehörigen) erfolgt eine

Angleichung der Rechte der **Arbeiter** an die der **Angestellten**; eine Einschränkung durch den Kollektivvertrag ist zukünftig nicht mehr möglich.

Die oben genannten **Änderungen zur Entgeltfortzahlung** sind mit **1. Juli 2018 in Kraft** getreten und sind auf Dienstverhinderungen, die nach dem 30. Juni 2018 eintreten bzw. auf einvernehmliche Beendigungen von Dienstverhältnissen während einer Dienstverhinderung oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung anzuwenden, die eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach dem 30. Juni 2018 bewirken.

ANGLEICHUNG DER KÜNDIGUNGSFRISTEN AB 1.1.2021

Eine weitere maßgebliche Neuerung der Rechtslage stellt die **Angleichung der Kündigungsfristen** der Arbeiter an die der Angestellten dar. Die neuen gesetzlichen Kündigungsbestimmungen für Arbeiter entsprechen inhaltlich den bisherigen Kündigungsbestimmungen der Angestellten. **Mangels** einer für den Dienstnehmer **günstigeren Vereinbarung** kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit **Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres** durch vorgängige Kündigung lösen. Wie bei den Angestellten kann jedoch – wie in der Praxis üblich – auch der 15. des Monats oder das Ende des Kalendermonats als Kündigungstermin vereinbart werden.

Die **Kündigungsfrist** beträgt **sechs Wochen** und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate. Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen **Saisonbetriebe** überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden. Die Kündigungsbestimmungen der Angestellten sind künftig auch auf **freie Dienstverhältnisse** anzuwenden. Dies führt dazu, dass im Falle der Anwendung einer falschen Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber nun auch freie Dienstnehmer Anspruch auf Kündigungs-

entschädigung haben.

Die **Änderungen** treten mit **1. Jänner 2021 in Kraft** und sind auf Kündigungen anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2020 ausgesprochen werden soweit **keine** für den Arbeiter **günstigeren Vereinbarungen** (bspw. in Arbeitsverträgen) bestehen. Das bedeutet aber auch, dass die in ca. 300 Kollektivverträgen enthaltenen Kündigungsbestimmungen für Arbeiter mit 31.12.2020 außer Kraft treten. Mit **1. Jänner 2018** wurde die kurze Kündigungsfrist von zwei Wochen für **Angestellte in Teilzeit** mit weniger als einem Fünftel der Normalarbeitszeit, aufgehoben. Somit gelten seit Anfang 2018 für Angestellte mit geringer Arbeitszeit die allgemeinen Bestimmungen.

„REINEN TISCH MACHEN“ MIT DER SELBSTANZEIGE

Schon seit geraumer Zeit sind auch in Steuerangelegenheiten **Einschränkungen und Verschärfungen** wahrnehmbar. Neben (vor allem international getriebenen) Anti-Missbrauchsbestimmungen ist es in Österreich auch zu einigen Novellierungen des **Finanzstrafgesetzes** gekommen. Für Unternehmen sind Betriebsprüfungen ebenso regelmäßig wie manchmal unangenehm. Wenn zur **Nachzahlung** von **Steuern** (beispielsweise aufgrund der Nichtanerkennung von Betriebsausgaben) auch **finanzstrafrechtlich** bedeutende **Vergehen** hinzukommen, kann dies im Extremfall zusätzlich empfindliche **Geldstrafen** und sogar **Freiheitsstrafen** für die verantwortlichen Unternehmensorgane nach sich ziehen.

Abhilfe vor finanzstrafrechtlichen Konsequenzen und gleichsam den **Weg zurück in die Steuerehrlichkeit** bietet die „**Selbstanzeige**“, deren wesentliche Elemente die **Darlegung der Verfehlung** und **Offenlegung** der bedeutsamen Umstände, die **Schadensgutmachung**, die **Täterbenennung** und die **Rechtzeitigkeit** der Anzeige sind. Wenngleich eine Selbstanzeige

„REINEN TISCH MACHEN“ MIT DER SELBSTANZEIGE

(FORTSETZUNG VON SEITE 2)

nicht an besondere formelle Bedingungen geknüpft ist, sollte sie regelmäßig schriftlich und mit der **notwendigen Sorgfalt** erstellt werden. Die **Rechtzeitigkeit der Selbstanzeige** ist u.a. dann gegeben, wenn **unmittelbar vor** dem Beginn einer Prüfungshandlung im Rahmen einer **Betriebsprüfung** eine Selbstanzeige eingebracht wird. Ebenso rechtzeitig ist es, wenn **bisher noch keine** behördlichen **Verfolgungshandlungen** gegen den Anzeiger oder gegen Tatbeteiligte gesetzt wurden oder **noch keine Tatentdeckung** vorliegt. Erfolgt eine Selbstanzeige zu spät, so kann sie **immerhin** noch als **Milderungsgrund** in einem Finanzstrafverfahren angesehen werden.

Bei der **Täterbenennung** ist zu beachten, dass die Selbstanzeige nur für die anzeigende Person wirkt sowie für die Person(en), für die sie erstattet wurde. Diese **genaue Bezeichnungspflicht** besteht nicht nur, wenn mehrere Personen als Täter in Frage kommen, sondern auch wenn der Täter Alleingesellschafter und Alleingeschäftsführer einer Gesellschaft ist und somit **de facto nur eine** bestimmte **Person** der Täter sein kann. Die **Schadensgutmachung** hat **binnen** einer Frist von **einem Monat** zu erfolgen, wobei innerhalb dieser Frist **Zahlungserleichterungen** bis höchstens zwei Jahre **beantragt** werden können. Da umstritten ist, ob für die Erlangung der strafbefreienden Wirkung der Selbstanzeige die Einzahlung bei der (eigenen) Bank am letzten Tag der Monatsfrist ausreichend ist oder ob das Geld an diesem Tag bereits am Finanzamtskonto eingelangt sein muss, ist es ratsam, die fällige **Zahlung** jedenfalls **rechtzeitig vorzunehmen**.

KEIN TAKTIEREN MEHR DURCH "STÜCKCHENWEISE" SELBSTANZEIGE

Neben den grundsätzlich bereits anspruchsvollen Voraussetzungen an eine erfolgreiche Selbstanzeige kommt hinzu, dass es vor ein paar Jahren zu **bedeutenden Einschränkungen** in der Anwendungsmöglichkeit der Selbstanzeige gekommen ist. Die Einschränkungen sollten ganz allgemein betrachtet zu **mehr Steuerehr-**



lichkeit führen und bedingen, dass eine **Selbstanzeige vollständig** erfolgen muss, um ihre Wirksamkeit entfalten zu können. Vor dieser Verschärfung durch die Finanzstrafgesetznovelle 2014 war es mitunter üblich, lediglich bei gestiegenem Entdeckungsrisiko - und dann unter Umständen "peu à peu" - Selbstanzeige zu erstatten. Diese Vorgehensweise war schon früher kostspielig, da **jeweils eine Abgabenerhöhung von 25%** entrichtet werden musste.

Indem die strafbefreiende Wirkung mehrfacher Selbstanzeigen entfallen ist, ist eine **Selbstanzeige dann nicht mehr strafbefreiend**, wenn **bereits einmal** hinsichtlich desselben Abgabeanpruchs eine **Selbstanzeige erstattet** worden ist. Es ist dabei auch **unbedeutend**, durch welchen **Verschuldensgrad** die Sperrwirkung eintritt. Wurde also eine Selbstanzeige versehentlich unvollständig erstattet, so kann nicht mehr durch eine weitere bzw. ergänzende Selbstanzeige zu diesem Abgabeanpruch dieses Jahres in die Steuerehrlichkeit zurückgekehrt werden. Eine **wesentliche Ausnahme** von der „Einmaligkeit der Selbstanzeige“ besteht allerdings bei **Vorauszahlungen** wie etwa bei Umsatzsteueranmeldungen.

HOHER ZUSCHLAG BEI SELBSTANZEIGE KURZ VOR DER BETRIEBSPRÜFUNG

Darüber hinaus ist es zu einer **Verteuerung für Selbstanzeigen** im **Nahbereich von Betriebsprüfungen** gekommen, um ein Zuwarten bis zum Beginn der Betriebsprüfung einzuschränken. Davon umfasst sind nur Selbstanzeigen für **grob fahrlässige** bzw. **vorsätzlich** begangene Finanzvergehen. Die oben beschriebenen Anforderungen an eine erfolgreiche Selbstanzeige gelten davon unabhängig. Der (zusätzlich zum Verkürzungsbetrag zu entrichtende) **Zuschlag**, der von der Abgabenbehörde mittels Bescheid festgesetzt wird, bemisst sich nach der **Höhe der** aus der Selbstanzeige resultierenden **Mehrbeträge** und ist wie folgt gestaffelt.

MEHRBETRAG (IN €)	ZUSCHLAG
Bis zu 33.000	5%
33.000 bis 100.000	15%
100.000 bis 250.000	20%
Über 250.000	30%

Sofern dieser Zuschlag nur teilweise entrichtet wird, kommt es nur (bzw. immer-

„REINEN TISCH MACHEN“ MIT DER SELBSTANZEIGE

(FORTSETZUNG VON SEITE 3)

hin) zu einer **Teilwirksamkeit der Selbstanzeige**. Generell ist in Österreich - anders als etwa in Deutschland - die (einmalige) Teilwirksamkeit von Selbstanzeigen anerkannt. Die Teilwirksamkeit ergibt sich auch aus dem Gesetzestext (z.B. ... tritt die Straffreiheit nur insoweit ein, als... usw.).

Keine Selbstanzeigen sind im Rahmen des Gebührengesetzes vorgesehen (mangels finanzstrafrechtlicher Konsequenzen). **Explizit ausgeschlossen** wurde die Möglichkeit einer **Selbstanzeige für Finanzvergehen** im Zusammenhang mit der Übermittlung des länderbezogenen Berichts (**Country-by-Country Report**) im Rahmen des **Verrechnungspreisdokumentationsgesetzes**. Österreichische Konzerne mit heimischer oberster Muttergesellschaft und einem konsolidierten Konzernvorjahresumsatz von über 750 Mio. € können bei **fehlender oder mangelhafter Erstellung des länderbezogenen Berichts mit bis zu 50.000 € Geldstrafe** bestraft werden. Die Abhilfe mittels **Selbstanzeige** ist hier **explizit ausgeschlossen**.

VERKÜRZUNGSZUSCHLAG BEI GERINGEN FINANZVERGEHEN

In Anlehnung an die strafbefreiende Wirkung der Selbstanzeige besteht die Möglichkeit der Entkriminalisierung von Finanzvergehen mit verhältnismäßig geringer krimineller Energie. Sofern die relevanten **Abgabenverkürzungen**, welche z.B. im Rahmen einer Betriebsprüfung festgestellt wurden, in einem Jahr (Veranlagungszeitraum) **nicht mehr als 10.000 €** ausmachen und **insgesamt nicht mehr als 33.000 €** überschreiten, kann mittels **Verkürzungszuschlags** Straffreiheit i.S.d. Finanzstrafgesetzes erlangt werden. Der **Verkürzungszuschlag beträgt 10%** der festgestellten Nachforderungen und bedingt Einverständnis bzw. Beantragung durch den Steuerpflichtigen. Die Abgabennachforderung inklusive Verkürzungszuschlag muss innerhalb eines Monats bezahlt werden - Zahlungsaufschub ist hierbei nicht möglich.

UNBESTELLTE WARENLIEFERUNGEN SIND ALS AGGRESSIVE GESCHÄFTSPRAKTIK VERBOTEN

Der Kampf um Kunden und Marktanteile bringt es mit sich, dass sich Unternehmen der unterschiedlichsten **Werbe- sowie Kundenbindungsmethoden** bedienen. Von Sammelpässen, Treuepunkten, Sonderangeboten reicht die Bandbreite bis hin zu Probepackungen, Probeabonnements usw. Abgesehen von der betriebswirtschaftlichen Wirksamkeit der unterschiedlichen Methoden sollte stets darauf geachtet werden, dass dabei keine **rechtlichen Grenzen**, insbesondere jene des **Konsumentenschutzgesetzes**, überschritten werden.

Der **Oberste Gerichtshof** (GZ 4 Ob 68/18f vom 29.5.2018) hatte sich unlängst mit der Frage auseinanderzusetzen, ob eine kreative Werbeaktion eines Verlagshauses noch im Rahmen des Erlaubten liegt oder bereits eine **verbotene aggressive Geschäftspraktik** darstellt. Grundsätzlich maßgebend ist hier das Bundesgesetz **gegen unlauteren Wettbewerb** (UWG), welches **aggressive** oder **irreführende Geschäftspraktiken** („Kundenfang“) **verbietet**. Die sogenannte **„schwarze Liste“** des UWG enthält eine abschließende **Aufzählung unzulässiger Geschäftspraktiken**. Diese Geschäftspraktiken irreführender oder aggressiver Natur sind unter allen Umständen unlauter und umfassen beispielsweise "das Anbieten von Wettbewerben und Preisausschreiben, ohne dass die beschriebenen Preise oder ein angemessenes Äquivalent vergeben werden" oder "das Erwecken des Eindrucks, der Umworbene könne die Räumlichkeiten ohne Vertragsabschluss nicht verlassen" (etwa in Folge von Einschüchterung).

WEITE AUSLEGUNG DES „GERWERBETREIBENDEN“ ZUM SCHUTZ DES KONSUMENTEN

Im konkreten Fall wurden Abonnenten einer Tageszeitung **zusätzlich zwei Maga-**



zine für ein Monat **gratis** zugestellt. Die Kunden können nach Ablauf der Testphase die **Magazine abbestellen**, sofern sie das einmalige **Sonderangebot** zu einem Aufpreis von 4 € pro Monat **nicht in Anspruch nehmen** möchten. Der **OGH** bestätigte die Ansicht der Vorinstanzen und sah in dieser Konstellation eine **aggressive Geschäftspraktik**. Es handelt sich dabei nämlich um eine Form **unbestellter Waren und Dienstleistungen**. Die „schwarze Liste“ des UWG sieht darin konkret „die **Aufforderung** des Verbrauchers zur **sofortigen oder späteren Zahlung** oder zur Rücksendung oder Verwahrung von Produkten, die der Gewerbetreibende **ohne Veranlassung** des Verbrauchers **geliefert** hat“. Der Begriff Gewerbetreibender ist für die Schutzfunktion weit auszulegen und umfasst jedes **Unternehmen** i.S.d. **UGB** und des **KSChG**. Entscheidend ist überdies, dass **keine Zwangslage beim Verbraucher** hervorgerufen werden darf. Daran ändert auch nichts, dass in der vorliegenden Situation keine gleichzeitige Zusendung der Ware und der Zahlungsaufforderung erfolgt war.

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:
Klienten-Info - Klier, Krenn & Partner KG
Redaktion: F. Klier, H. Krenn, alle 1030 Wien, Jacquingasse 51/2
Richtung: unpolitisch & unabhängig – Die Management-Info widmet sich Themen aus der Welt der Unternehmensberatung und aus dem Wirtschaftsrecht und ist speziell für Klienten von Steuer- u. Unternehmensberatungskanzleien bestimmt.
Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt und ohne Gewähr.
Kontakt: Klienten-Info: Tel. 01/929 15 91-0;
E-Mail: office@klienten-info.at, Internet: www.management-info.at