

People & Organisation aktuell



Inhalt

Leitartikel	2
HRS wird zu P&O.....	2
Aktuelles	4
Sommerzeit ist Praktikantenzeit – einige wichtige Punkte für Ihre Praxis	4
Vorsteuerabzug bei Nächtigungsgeldern ab 01.05.2016 – Haben Sie Ihre Reisekostensysteme schon aktualisiert?	6
Verköstigung am Arbeitsplatz – BFG kippt restriktive Auslegung der Finanzverwaltung	7
Dauerbrenner Arbeitsrecht	8
Meldepflichtungen und die Bereithaltung von Lohnunterlagen bei grenzüberschreitendem Personaleinsatz:	8
Entsendung zur österreichischen Zweigniederlassung – Hat Ihr Arbeitnehmer die ZKO-Meldung mit im Gepäck?	10
(Keine) Beschäftigungsbewilligungen für überlassene drittstaatsangehörige Arbeitnehmer aus einem EU-Mitgliedstaat	10
Gut zu wissen...	12
Arbeitnehmer haben nicht immer einen Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankenstand.....	12
Vorschau & Splitter.....	14
Personalrückstellungen NEU (der nächste Bilanzstichtag kommt bald)	14
Veranstaltungstipp - Juni 2016 People & Organisation Network Breakfast in Linz und Wien	15
Linde Campus: Seminartipp – Aktuelles & Änderungen in der Personalverrechnung.....	16
Unsere TaxInformation 2016 für Sie	16
Ihre Ansprechpartnerinnen	17

Leitartikel

HRS wird zu P&O

Warum People & Organisation?

Unsere neue Bezeichnung verdeutlicht, dass Arbeitnehmer als Menschen wahrgenommen werden. Sie betont unsere Stellung als Bindeglied zwischen den Bedürfnissen der Menschen und jenen der Unternehmen, die sie beschäftigen.

Wir bei PwC erstellen maßgeschneiderte Lösungen für Mitarbeiter und Unternehmen und unterstützen Sie so bei der Verwirklichung Ihrer strategischen Ziele mit Lösungen, die Ihre Einzigartigkeit widerspiegeln, aber auch auf genauen Analysen und datengestützten Erkenntnissen beruhen – zur Erzielung eines nachhaltigen, differenzierten Wertes.

Wir helfen Ihnen bei der Umsetzung organisatorischer Veränderungen, der Verbesserung der Arbeitsleistung Ihrer Mitarbeiter, der Weiterentwicklung und Positionierung von Talenten in Ihrem Unternehmen sowie bei der Verwaltung der mit Ihrem Humankapital verbundenen Risiken.

Wir verfügen über eine unvergleichliche Kombination aus Fachwissen in den Bereichen Industrie, Wirtschaft, Strategie, Talentmanagement, Personalwesen, Analyse und Technologie mit mehr als 10.000 Menschen in 138 Ländern.

Das bedeutet, dass Sie weltweit, d.h. überall, wo Sie unsere Unterstützung benötigen, das richtige Team mit den richtigen Kompetenzen und Erfahrungen finden, das Ihnen dabei helfen wird, den von Ihnen angestrebten Wert zu schaffen - **von der Personalstrategie bis zur organisatorischen Durchführung.**

Unser Team ist gerne für Sie da



Claudia Grabner
Leader People & Organisation – PwC Vienna



Olivia Stiedl
Global Mobility Service



Cindy Plank
Payroll



Laleh Behrus
P&O Consulting
Labour Law / Immigration



Waltraud Niederleithner
P&O Consulting
Tax



Bianca Flaschner
P&O Consulting
Human Resource Management

Aktuelles

Sommerzeit ist Praktikantenzeit – einige wichtige Punkte für Ihre Praxis

Viele Schüler und Studenten nutzen die Ferienzeit um Berufserfahrung zu sammeln bzw. das Taschengeld aufzubessern, sie bewerben sich als „Praktikant“. Es ist durchaus zu begrüßen, wenn Dienstgeber dies ermöglichen. Als Dienstgeber ist man allerdings mit einigen arbeits- und abgabenrechtlichen Fragen konfrontiert.

Um die in der Praxis wichtigen Fragen wie zB

- Wieviel muss man einem Praktikanten zahlen?
- Muss man einen Praktikanten bei der Sozialversicherung anmelden und wenn ja, wie?
- Hat ein Praktikant Anspruch auf Sonderzahlung und Urlaub?
- Muss ich einen Praktikanten auch bezahlen wenn er erkrankt?

zu beantworten, ist vorerst zu klären, ob ein **echter Ferialpraktikant** (unentgeltlich oder mit Taschengeld) oder ein **Ferialarbeitnehmer** vorliegt.

Bei einem **echten Ferialpraktikanten** handelt es sich um

- einen Schüler / Student einer mittleren oder höheren Schule, einer Akademie oder einer Hochschule,
- der im Rahmen des noch nicht beendeten Studiums
- eine vorgeschriebene praktische Tätigkeit (Pflichtpraktikum laut Lehrplan) ausübt
- wobei der Lern- und Ausbildungszweck im Vordergrund steht.

Ferialpraktikanten

- dürfen sich im Betrieb aufhalten,
- sind aber zu keiner Arbeitsleistung verpflichtet
- keine Ein- und Unterordnung im Betrieb
- im Vordergrund steht die praktische Umsetzung des schulischen Lehrstoffes, es muss auch eine Beschäftigung in der entsprechenden Studienfachrichtung erfolgen;

Ferialpraktikanten können unentgeltlich beschäftigt werden oder auch ein Taschengeld erhalten.

„**Unechte Ferialpraktikanten**“, auch als **Ferialarbeitnehmer** bezeichnet, sind üblicherweise Schüler und Studenten, die in persönlicher Abhängigkeit in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenen Verhaltens arbeiten und im Betrieb eingegliedert sind. Oftmals ist ihre Funktion Aushilfe oder Zuarbeit in der Urlaubszeit.

Aber auch bei Schülern und Studenten, die ein Pflichtpraktikum absolvieren, ist anhand der tatsächlichen Gegebenheiten zu prüfen, ob das Vertragsverhältnis als Praktikum oder als Dienstvertrag zu bewerten ist.

Ferialarbeitnehmer sind wie „übliche Dienstnehmer“ zu behandeln.

Sozialversicherung und betriebliche Mitarbeitervorsorge

Sowohl echte Ferialpraktikanten mit Taschengeld als auch Ferialarbeitnehmer sind bei der Gebietskrankenkasse anzumelden (A1, D1), Ferialpraktikanten ohne Taschengeld werden nicht angemeldet, sie sind durch die Schüler/Studentenunfallversicherung gedeckt. Nach Ansicht der Gebietskrankenkasse unterliegen Ferialpraktikanten mit Taschengeld auch der betrieblichen Mitarbeitervorsorge, eine Rechtsansicht, die von Juristen allerdings sehr kritisch gesehen wird (es liegt kein Dienstvertrag vor).

Lohnsteuer und Lohnnebenkosten

Sowohl echte Ferialpraktikanten mit Taschengeld als auch Ferialarbeitnehmer sind grundsätzlich lohnsteuerpflichtig, für den Dienstgeber fallen die üblichen Dienstgeberabgaben (DB, DZ, KommSt) an.

Arbeitsrecht

Der wesentliche Unterschied zwischen echten und unechten Praktikanten liegt in der Anwendbarkeit der arbeitsrechtlichen Bestimmungen:

Der echte Ferialpraktikant (mit/ohne) Taschengeld unterliegt nicht dem Kollektivvertrag bzw. den sonstigen arbeitsrechtlichen Gesetzen, der Ferialarbeitnehmer sehr wohl.

Um auf die **Eingangsfragen** zurückzukommen:

Beim Ferialpraktikanten ist man frei in der Festsetzung der Höhe des Taschengeldes (Achtung: es gibt Kollektivverträge, die eine Untergrenze festlegen), der Ferialarbeiter wird entsprechend seiner Tätigkeit gemäß den Regelungen des Kollektivvertrages eingestuft, hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit, hat Anspruch auf aliquoten Urlaub, diese Rechte stehen dem echten Ferialpraktikanten nicht zu.

Noch ein paar weitere Informationen zu diesem Thema

Kinder- und Jugendschutz

- in der Regel keine Beschäftigung für Kinder bis zum 15. Geburtstag
- bis zum 18. Geburtstag bestehen spezielle Schutzvorschriften zB betreffend Arbeitszeiten, Ruhepausen, Ruhezeiten, Nachtruhe, Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (mit Ausnahmen: zB für das Gastgewerbe);

Zuverdienstgrenze für die Familienbeihilfe

- bis zum 19. Lebensjahr keine Grenze
- danach 10.000 Euro jährlich

Für Fragen zu obigen Themen oder auch für weitergehende Informationen insbesondere auch zu ausländischen Praktikanten oder Sonderbestimmungen in bestimmten Kollektivverträgen steht Ihnen das P&O - Team gerne zur Verfügung.



Justyna Tekenbroek

+43 1 501 88-3537

justyna.tekenbroek@at.pwc.com

Vorsteuerabzug bei Nächtigungsgeldern ab 01.05.2016 – Haben Sie Ihre Reisekostensysteme schon aktualisiert?

Nächtigen Dienstnehmer in Zusammenhang mit einer Dienstreise am Einsatzort, können ohne belegmäßigen Nachweis der tatsächlichen Kosten € 15 steuerfreies Nächtigungsgeld in den Reisekosten abgerechnet werden. Dieser Pauschalbetrag umfasst Nächtigung und Frühstück.

Bislang rechnete man für den Vorsteuerabzug 10% Vorsteuer aus dem pauschalen Nächtigungsgeld heraus. Üblicherweise ist in den Reisekostensystemen diese Berechnung fix für den Buchungsbeleg hinterlegt.

Ab 01.05.2016 gilt in der Umsatzsteuer für Beherbergungsleistungen ein Steuersatz von 13%, für das Frühstück aber weiterhin 10%. Der Wartungserlass 2015 der Umsatzsteuerrichtlinien verrät wie die Vorsteuer nun herauszurechnen ist:¹

Für die Berechnung wird angenommen, dass die 15 Euro zu 80% die Übernachtung betreffen und zu 20% das Frühstück. Insgesamt sind in den 15 Euro Nächtigungsgeld daher ab 01.05.2016 1,65 Euro Vorsteuer enthalten:

Übernachtung	$\text{€ } 15,00 * 80\% / 1,13 * 13\%$	= € 1,38
Frühstück	$\text{€ } 15,00 * 20\% / 1,10 * 10\%$	= € 0,27
Summe Vorsteuer	€ 1,38 + € 0,27	= € 1,65

Hinweis/Tipp: Wurde Ihr Reisekostensystem bereits an die neue Vorschrift angepasst?



Alexandra Platzer

+43 1 501 88-3542

alexandra.platzer@at.pwc.com

¹ Rz 1369 UStR, Erlass des BMF vom 04.11.2015, BMF-010219/0414-VI/4/2015, BMF-AV Nr. 170/2015

Verköstigung am Arbeitsplatz – BFG kippt restriktive Auslegung der Finanzverwaltung

Im LStR Wartungserlass 2015 hat die Finanzverwaltung ohne äußeren Grund die Voraussetzungen für die steuerfreie Verköstigung am Arbeitsplatz verschärft.² Verbilligte oder kostenlose Mahlzeiten sollten den Arbeitnehmern nur mehr innerhalb des Betriebsgeländes steuerfrei gewährt werden können. Das BFG³ hat sich gegen diese restriktive Neuauslegung ausgesprochen.

Der Begriff „am Arbeitsplatz“ in § 3 Abs 1 Z 17 EStG umfasst laut BFG nicht nur das Betriebsgebäude selbst, sondern die nähere Umgebung des Ortes, an dem die Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers tätig sind. Auch auf eine nahe gelegene Kantine außerhalb des Betriebsgeländes, eine von einem Pächter betriebene Werksküche oder eine Vereinbarung des Arbeitgebers mit einer nahe gelegenen Gaststätte über die Verpflegung der Mitarbeiter kann die Steuerbefreiung daher weiterhin angewendet werden.

Die Finanzverwaltung hat gegen diese Entscheidung Amtsrevision beim VwGH eingebracht.



Alexandra Platzer

+43 1 501 88-3542

alexandra.platzer@at.pwc.com

² Rz 93 LStR idF vor 11.12.2015 zu § 3 Abs 1 Z 17 EStG

³ BFG vom 18.02.2016, RV/3100522/2012

Dauerbrenner Arbeitsrecht

Meldeverpflichtungen und die Bereithaltung von Lohnunterlagen bei grenzüberschreitendem Personaleinsatz:

Was Sie als Dienstleistungsempfänger bzw. „Beschäftigter“ bei Entsendungen und Arbeitskräfteüberlassungen nach Österreich beachten müssen.

Wir haben über dieses Thema bereits ausführlich berichtet – [Newsletter - Behördliche Lohnkontrolle](#). Aufgrund der verstärkten Kontrollen der Finanzpolizei in den letzten Monaten greifen wir dieses Thema nochmals auf und fassen einige wichtige Punkte für Sie zusammen:

Für Mitarbeiter, die vorübergehend aus dem EU-/EWR-Ausland bzw. der Schweiz nach Österreich entsendet oder überlassen werden, ist eine sogenannte ZKO-Meldung an die ZKO-Stelle zu erstatten. **ZKO** ist die Abkürzung für „**Z**entrale **Ko**ordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung“.

Bei „echten“ (Betriebs-) Entsendungen („aktive Dienstleistung“) ist eine „ZKO3“-Meldung erforderlich, bei unechten Entsendungen ("Arbeitskräfteüberlassungen") eine „ZKO4“-Meldung. Eine „echte“ **Entsendung** liegt grundsätzlich dann vor, wenn der Mitarbeiter im Rahmen eines Projektes zur Erfüllung eines Werkvertrages seines ausländischen Dienstgebers vorübergehend in Österreich tätig wird.

Ob es sich um eine Entsendung innerhalb des Konzerns oder unter Fremden handelt ist für die Meldeverpflichtung unerheblich. Ist der Mitarbeiter in Österreich betrieblich eingegliedert und unterliegt den Weisungen des österreichischen Unternehmens bzw. kommt der Erfolg seiner Leistungen lediglich dem österreichischen Betrieb zu, liegt eine **Arbeitskräfteüberlassung** vor.

Je nachdem, ob eine echte Entsendung oder eine Überlassung aus dem Ausland erfolgt, ergeben sich unterschiedliche Pflichten in Zusammenhang mit der ZKO-Meldung, dem „A1-Formular“ und der Bereithaltung von Lohnunterlagen:

→ **Meldepflicht des ausländischen Dienstgebers**

Für alle aus dem EU-/EWR-/Schweizer-Raum entsandten/überlassenen Personen, die in einem aufrechten Dienstverhältnis stehen, ist vom ausländischen Dienstgeber eine ZKO-Meldung zu erstatten. Ausnahmen gelten insbesondere für kurze geschäftliche Besprechungen und die Teilnahme an Trainings bzw. Seminaren.

Achtung: Das sogenannte „Montageprivileg“ ist in Zusammenhang mit dieser Meldepflicht unerheblich!

Die Meldung muss grundsätzlich spätestens **eine Woche vor Arbeitsbeginn** online über ein Webformular eingebracht werden. Sanktioniert wird sowohl die Nichtmeldung als auch die verspätete Meldung.

→ **Pflicht des ausländischen Dienstgebers zur Bereithaltung von Lohnunterlagen**

Bei einer echten Entsendung trifft die Bereithaltungsverpflichtung von Lohnunterlagen, der ZKO-Meldung sowie des sogenannten A1-Formulars ausschließlich den ausländischen Arbeitgeber, allenfalls einen von diesem bestellten Beauftragten, der das Weisungsrecht des Arbeitgebers gegenüber den entsandten Arbeitnehmern ausübt.

Als **Lohnunterlagen** gelten in diesem Zusammenhang:

Arbeitsvertrag, Dienstzettel, Lohnzettel, Banküberweisungsbeleg, Arbeitszeitaufzeichnungen und Nachweise betreffend die Einstufung/Entgelt.

Die Lohnunterlagen müssen in deutscher Sprache für den Gesamtzeitraum der Entsendung bzw. Überlassung bereitgehalten werden.

Als Dienstleistungsempfänger, somit im Falle einer echten Entsendung, sind Sie gesetzlich nicht zur Bereithaltung der Lohnunterlagen, der ZKO-Meldung bzw. des A1-Formulars am Arbeits- bzw. Einsatzort verpflichtet.

→ **Pflicht des inländischen Beschäftigers zur Bereithaltung von Lohnunterlagen**

Als Beschäftiger, somit im Falle einer Arbeitskräfteüberlassung, sind Sie jedoch gesetzlich verpflichtet sowohl die Kopie der ZKO-Meldung, das sogenannte A1-Formular sowie die Lohnunterlagen am Einsatzort bereitzuhalten.

A1-Formulare - verstärkte Kontrollen bei ausländischen Arbeitskräften

Das A1-Formular gilt als Nachweis, in welchem (EU/EWR) Mitgliedstaat der Arbeitnehmer während seiner vorübergehenden ausländischen Tätigkeit gesetzlich sozialversichert ist.

Es muss somit bei Personen, welche aus beruflichen Gründen (zB aufgrund einer Entsendung, Arbeitskräfteüberlassung oder einfach nur einer Dienstreise) in Österreich tätig sind, aber in einem anderen Staat als Österreich sozialversichert sind, im Falle einer Überprüfung durch die österreichischen Behörden vorgewiesen werden können. Nach den derzeit geltenden EU Bestimmungen muss das A1-Formular vor Aufnahme dieser ausländischen Tätigkeit im zuständigen Mitgliedstaat beantragt werden und schon für den ersten Tag der Tätigkeit vorliegen. Dh auch wenn Arbeitnehmer zB von Deutschland für einen Tag zum Zweck der Teilnahme bzw. Abhaltung einer Besprechung nach Österreich anreisen, muss für diesen Tag bereits ein A1-Formular ausgestellt werden.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass aufgrund des administrativen Aufwandes das (kostenfreie) A1-Formular nicht immer vor jeder Auslandstätigkeit beantragt wird.

Aus aktuellem Anlass möchten wir Sie jedoch darüber informieren, dass es in den letzten Monaten verstärkt zu (spontanen) Kontrollen der Finanzpolizei gekommen ist und dabei insbesondere das A1-Formular bei den in Österreich tätigen ausländischen Arbeitnehmern kontrolliert und bei Nichtvorhandensein auch gestraft wurde.

Strafbestimmungen

Bei Verstößen gegen die genannten Melde- bzw. Bereithaltungspflichten sind die Behörden berechtigt Verwaltungsstrafen in Höhe von 500 Euro bis 5.000 Euro für jeden betroffenen Arbeitnehmer zu verhängen. Wiederholungsfälle können mit 1.000 Euro bis 10.000 Euro pro Arbeitnehmer sanktioniert werden.

LSDBG – neu

Wir möchten Sie informieren dass am 18. Mai 2016, das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz im Nationalrat beschlossen wurde. Wir halten Sie über die Entwicklungen auf dem Laufenden!

Haben Sie noch weitere Fragen? Benötigen Sie Unterstützung bei diesem heiklen Thema?

Wenden Sie sich bitte an Ihren zuständigen Betreuer oder das Labour Law / Immigration-Team von PwC Österreich:



Laleh Behrus
+43 1 501 88-3030
laleh.behrus@at.pwc.com



Ulrike Pribyl
+43 1 501 88-3042
ulrike.pribyl@at.pwc.com

Entsendung zur österreichischen Zweigniederlassung – Hat Ihr Arbeitnehmer die ZKO-Meldung mit im Gepäck?

Ein Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder des EWR entsendet einen Arbeitnehmer zur Erbringung einer Arbeitsleistung zur österreichischen Zweigniederlassung. Bislang waren die Behördenmeinungen, ob bei einem derartigen Sachverhalt eine Meldeverpflichtung (ZKO-Meldung) vorliegt oder nicht, uneinheitlich.

Der VwGH hat mit Erkenntnis vom Dezember 2015 (VwGH 14.12.2015, Ra 2015/11/0083) dies nun klargestellt. Bei obigem Sachverhalt liegt eine meldepflichtige Entsendung vor, auch die entsprechenden Mindestlohnvorschriften sind einzuhalten.

Begründet wird dies mit dem umfassenden Entsendebegriff der „Entsende-Richtlinie“. Eine „Entsendung“ liegt bereits dann vor, wenn ein Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat einen Arbeitnehmer in eine Niederlassung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates entsendet, sofern während der Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht.

Keine Entsendung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seinen gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich hat und es sich nicht nur um eine vorübergehende Tätigkeit in Österreich handelt.



Stephanie Schmidl

+43 1 501 88-3557

stephanie.schmidl@at.pwc.com

(Keine) Beschäftigungsbewilligungen für überlassene drittstaatsangehörige Arbeitnehmer aus einem EU-Mitgliedstaat

Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) hatte sich kürzlich mit der Frage zu befassen, ob es im Falle der Überlassung von kroatischen sowie bosnischen Arbeitern **eines slowenischen Unternehmens an ein österreichisches Unternehmen** für die Durchführung von Arbeiten auf einer Baustelle für eine kurze Dauer einer Beschäftigungsbewilligung bedarf (Ra 2015/09/0006).

Der VwGH kam zu dem Ergebnis, dass die österreichischen Regelungen, welche für die Beschäftigung der drittstaatsangehörigen überlassenen Arbeitnehmer eine Beschäftigungsbewilligung oder andere konstitutiv wirkende Bewilligungen oder Bestätigungen fordern, dem Gemeinschaftsrecht widersprechen und folglich unangewendet bleiben müssen.

Dies haben einige Kommentatoren in der Fachliteratur zum Anlass genommen, von einer generellen „Befreiung“ von der Einholungspflicht von Beschäftigungsbewilligungen bei Überlassungen/Entsendungen zwischen EU-Staaten zu sprechen.

Unseres Erachtens jedoch kann man das zugrundeliegende Erkenntnis des VwGH **nicht uneingeschränkt und verallgemeinert** auf alle Überlassungen von drittstaatsangehörigen Arbeitnehmern aus dem EU-Ausland anwenden.

Auch wird die EuGH Entscheidung, welche dem VwGH Erkenntnis zugrunde liegt, **in der Praxis (zB AMS in Wien) restriktiver interpretiert.**

Die unseres Erachtens ausschlaggebenden Kriterien für das Erkenntnis des VwGH (unter Bezugnahme auf das EuGH Urteil Essent Energie Productie C-91/13) waren die folgenden:

- Überlassung der Arbeitnehmer zwischen zwei Unternehmen mit Sitz in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit iSd Art 56, 57 AEUV
- Überlassung für einen sehr kurzen Zeitraum (im vorliegenden Sachverhalt des VwGH waren es bloß 11 Tage bzw. 17 Tage)
- Keine Absicht der Arbeitnehmer erkennbar, sich in den Arbeitsmarkt des Aufnahmemitgliedstaates zu integrieren
- Rechtmäßiger Aufenthalt und rechtmäßige Tätigkeit im Entsendestaat (dieser Umstand ist im gegenständlichen Verfahren noch vom Verwaltungsgericht im fortzusetzenden Verfahren festzustellen)
- Haupttätigkeit entfaltet sich im Entsendestaat und nicht im Aufnahmemitgliedstaat

Aufgrund dieses Erkenntnisses pauschal anzunehmen, es seien für "Entsendungen oder Überlassungen von drittstaatsangehörigen Ausländer/innen innerhalb der EU bzw. des EWR keine AMS-Dokumente erforderlich" (wie von manchen Autoren in der Fachliteratur dargestellt) ist daher **unseres Erachtens verfehlt**. Vielmehr wird es auch in Zukunft eine **Einzelfallentscheidung** bleiben und somit stets zu prüfen sein, ob die oben genannten Kriterien erfüllt sind und somit eine Vergleichbarkeit zu vorliegendem Sachverhalt bzw. dem vom VwGH herangezogenen EuGH Urteil besteht.



Laleh Behrus

+43 1 501 88-3030

laleh.behrus@at.pwc.com

Gut zu wissen...

Arbeitnehmer haben nicht immer einen Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankenstand

Sind Arbeitnehmer durch Krankheit oder Unglücksfall an der Erbringung der Dienstleistung verhindert, haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Immer? Nicht immer - in den folgenden Fällen hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch oder der Arbeitgeber kann das fortgezahlte Entgelt von Dritten zurückfordern:

Vorsätzliches oder grob fahrlässiges Herbeiführen der Krankheit oder des Unglücksfalles

Arbeitnehmer haben nur dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn sie die Krankheit oder den Unglücksfall nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben.⁴ Das Ausüben von besonders verletzungsgefährlichen Sportarten wie Fußball oder Motorradrennen ist für sich betrachtet aber noch kein grob fahrlässiges Verhalten. Nur wenn eine auffallende und außergewöhnliche Sorgfaltsverletzung des Arbeitnehmers hinzukommt und zu der Verletzung führt, wie zB wenn der Arbeitnehmer schwer alkoholisiert Ski fährt, entfällt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Ist der Krankenstand beispielsweise durch eine Schönheitsoperation verursacht, die medizinisch nicht erforderlich war, so gilt er als vorsätzlich herbeigeführt. Den Dienstgeber trifft die Beweislast. Bei unklarem Sachverhalt sollte das Krankenentgelt unter ausdrücklichem Rückzahlungsvorbehalt geleistet werden.

Erkrankung vor Dienstantritt am ersten Arbeitstag

Erkrankt der Arbeitnehmer nach Abschluss des Arbeitsvertrages, aber vor dem Dienstantritt am ersten Arbeitstag ist der Arbeitgeber nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.⁵

Erkrankung, aber keine Arbeitsunfähigkeit

Welche Krankheit den Arbeitnehmer an der Erbringung der Dienstleistung hindert, hängt von der Art der Tätigkeit ab⁶. Ein Opernsänger wird durch eine leichte Halsentzündung arbeitsunfähig sein, ein Buchhalter nicht. Es kommt darauf an, ob der Arbeitnehmer in der Lage ist die im Dienstverhältnis konkret geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen und darauf, ob die Arbeitsleistung eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes bewirken würde. Da die genaue Diagnose der ärztlichen Schweigepflicht unterliegt, hat der Dienstgeber in diesem Fall häufig ein Nachweisproblem. Der Arbeitgeber kann bei berechtigten Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit eine Sonderkontrolle durch den Krankenversicherungsträger beantragen, hat aber keinen Rechtsanspruch auf die Durchführung einer derartigen Kontrolle.⁷

Schuldhaft verzögerte Krankmeldung

Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber ohne schuldhaftes Zögern und unaufgefordert darüber informieren, dass er vorübergehend arbeitsunfähig ist, sonst verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Ohne schuldhaftes Zögern bedeutet, sobald der Arbeitnehmer dazu in der Lage ist, in irgendeiner Form per Telefon, E-Mail, SMS, durch Angehörige usw. den Arbeitgeber zu informieren.

⁴ § 8 Abs 1 AngG, § 2 Abs 1 EFZG

⁵ OGH 21.01.1999, 8 Ob A 4/99t

⁶ OGH 26.08.2014, 9ObA64/14y

⁷ OÖ GKK, DG-Info Nr 152/2001, März 2001

Keine ärztliche Bestätigung trotz Aufforderung

Bringt der Arbeitnehmer trotz Aufforderung durch den Arbeitgeber innerhalb angemessener Frist keine ärztliche Bestätigung bei, verliert er für die Dauer der Säumnis den Entgeltfortzahlungsanspruch. Der Arbeitgeber muss die Vorlage der ärztlichen Bestätigung immer im Einzelfall verlangen. Eine generelle Festlegung der Vorlagepflicht im Dienstvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung allein genügt nicht.⁸

Genesungswidriges Verhalten

Der Arbeitnehmer muss die ärztlichen Anordnungen befolgen. Wenn es keine ärztlichen Anordnungen gibt, darf er sich nicht so verhalten, dass es seine Genesung nach der allgemeinen Lebenserfahrung verlangsamt. Genesungswidriges Verhalten im Krankenstand beseitigt den Anspruch auf Entgeltfortzahlung und kann auch einen Entlassungsgrund darstellen.

Entgeltfortzahlung, aber Ersatzanspruch von Dritten

Verschuldet ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit des Dienstnehmers zB ein Hersteller durch einen Produktionsfehler⁹, ein Lenker durch einen schuldhaft verursachten Verkehrsunfall, ein Pistenrowdy, ein Gewalttäter udgl. so hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des fortgezählten Krankenentgelts und der Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung gegenüber diesem Dritten¹⁰. Ersatz von DB, DZ und Kommunalsteuer kann jedoch nicht gefordert werden.¹¹ Die Klage kann auch gegen den Dritten und dessen Haftpflichtversicherung gemeinsam erhoben werden.



Alexandra Platzer

+43 1 501 88-3542

alexandra.platzer@at.pwc.com

⁸ OGH 15.06.1988, 9ObA122/88

⁹ OGH 17.02.2005, 8Ob118/04t

¹⁰ OGH 24.03.1994, 2Ob21/94

¹¹ OGH 08.02.1996, 2Ob8/96; OGH 25.11.1997, 1Ob212/97a

Vorschau & Splitter

Personalarückstellungen NEU (der nächste Bilanzstichtag kommt bald)

Über die veränderten Bewertungsbestimmungen für Bilanzstichtage ab dem 31.12.2015 (basierend auf der AFRAC Stellungnahme aus dem Juni 2015) werden wir im nächsten P&O Newsletter berichten.

Wir möchten Sie aber bereits jetzt darüber informieren, dass PwC auch die versicherungsmathematische Berechnung Ihrer Personalarückstellungen anbietet. Gerne informieren wir Sie über unser diesbezügliches Leistungsspektrum und Honorar.



Waltraud Niederleithner

+43 1 501 88-3535

waltraud.niederleithner@at.pwc.com

Veranstaltungstipp - Juni 2016 People & Organisation Network Breakfast in Linz und Wien

Kurz-Updates zu aktuellen Themen

Wir freuen uns, Sie zu unserem People & Organisation Network Breakfast in Linz und Wien einladen zu dürfen.

Neben den gewohnten Kurz-Updates zu aktuellen Themen wird ein spannender Workshop für alle Teilnehmer stattfinden.

Wir würden uns freuen, Sie begrüßen zu dürfen!

Programm

8.00 -8.30 Uhr
Check-In und Frühstück

8.30 - 9.30 Uhr
Kurzvorträge

- ***Aus "Human Ressource Services" wird "People & Organisation"***
- ***Arbeitsrechtsänderungsgesetz***
All-In Vereinbarung Neu, Konkurrenzklausel Neu. Wir fassen die Änderungen für Sie verständlich und praxisnah zusammen.
- ***Erfahrungsbericht Round the World zum Thema "Housing"***
Zahlung eines Cash-Betrages an den Mitarbeiter oder doch besser eine Dienstwohnung? Ist die Anrechnung auf das Mindestentgelt laut Lohn- und Sozialdumping zulässig? Nützen Sie vorhandene Möglichkeiten zur Steuerbegünstigung im In- und Ausland.

9.30 - 10.00 Uhr
Workshop

Wir erarbeiten gemeinsam mit Ihnen die Darstellung und Besteuerung von typischen Assignment-Benefits (Cola, Housing, Company Car) in der (Split)Payroll.

10.00 Uhr
Ausklang

Genauere Information und die Anmeldung finden Sie unter folgendem Link:
P&O Network Breakfast in Linz & Wien

Linde Campus: Seminartipp – Aktuelles & Änderungen in der Personalverrechnung

Update Arbeits-, SV- und Lohnsteuerrecht an nur einem Tag!

Zahlreiche Seminartermine 2016 – 2017 von Bregenz bis Wien

Themenschwerpunkte

- Lohn- und Sozialdumping neu ab 01.01.2017
- Kinderbetreuungsgeld – das neue Kontomodell
- News aus der (inter-)nationalen Personalverrechnung
- Aktuelles aus der Rechtsprechung (Arbeitsrecht, Beitrags- und Steuerrecht)
- **IHR PLUS:** Als TeilnehmerIn erhalten Sie zusätzlich nach Ende der Seminarreihe die aktuellen Unterlagen mit Stand Februar 2017

Genauere Informationen und die Anmeldung finden Sie unter folgendem Link:
Linde Campus

Unsere TaxInformation 2016 für Sie

Unser Wissen zur Planung Ihrer Mitarbeiterentsendungen TaxInformation 2016

Ihr Unternehmen entsendet regelmäßig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Ausland oder beschäftigt ausländische Mitarbeiter in Österreich?

Dabei stellen sich häufig die folgenden Fragen:

- Mit welchen Ländern gibt es Doppelbesteuerungsabkommen (DBAs)?
- Wie zählt man die 183 Tage laut den einzelnen DBAs?
- Ist die Anrechnungs- oder die Befreiungsmethode anwendbar?
- Wie ist die Frist zur Begründung einer Bau-/Montagebetriebstätte?
- Mit welchen Staaten gibt es ein Abkommen zur Sozialversicherung?

Weiters kommen die ausländischen Mitarbeiter mit diesen Fragen auf Sie zu:

- Wieviel Steuer bezahle ich in Österreich?
- Was kann ich absetzen?
- Wie hoch sind die Sozialversicherungsbeiträge?
- Wie hoch ist die Familienbeihilfe in Österreich?

Damit Sie für diese Fragen gut vorbereitet sind, haben wir die wesentlichsten Fakten für Sie in unserer Broschüre „TaxInformation Austria 2016“ zusammengefasst. Sie finden die Broschüre unter folgendem Link: *TaxInformation 2016*

Sollten Sie Fragen zum Thema Entsendungen haben – wir unterstützen Sie dabei sehr gerne. Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns ein E-Mail.

Wir sind für Sie da!

Ihre Ansprechpartnerinnen

**Claudia Grabner**

Leader People & Organisation – PwC Wien

+43 1 501 88-1335

claudia.grabner@at.pwc.com**Redaktion**

Sie haben Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter? Unser Ansprechpartner aus der Redaktion ist gerne für Sie da!

Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

Claudia Grabner

+43 1 501 88-1335

claudia.grabner@at.pwc.com

PwC Wien

Standort People & Organisation

Guglgasse 7-9 / 6. Stock

1030 Wien

Medieninhaber und Herausgeber: PwC Österreich GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Erdbergstraße 200, 1030 Wien

Für den Inhalt verantwortlich: Claudia Grabner, claudia.grabner@at.pwc.com

Für Änderungen der Zustellung verantwortlich: Stefanie Friedl, stefanie.friedl@at.pwc.com, Tel.: +43 1 501 88-3002

Wenn Sie People & Organisation aktuell bestellen möchten, senden Sie bitte ein leeres E-Mail mit der Betreffzeile „P&O aktuell – Bestellung“ an: stefanie.friedl@at.pwc.com

Wenn Sie People & Organisation aktuell abbestellen möchten, senden Sie bitte ein leeres E-Mail mit der Betreffzeile „P&O aktuell – Abbestellung“ an: stefanie.friedl@at.pwc.com

Der Inhalt dieses Newsletters wurde sorgfältig ausgearbeitet. Er enthält jedoch lediglich allgemeine Informationen und spiegelt die persönliche Meinung des Autors wider, daher kann er eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. PwC übernimmt keine Haftung und Gewährleistung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der enthaltenen Informationen und weist darauf hin, dass der Newsletter nicht als Entscheidungsgrundlage für konkrete Sachverhalte geeignet ist. PwC lehnt daher den Ersatz von Schäden welcher Art auch immer, die aus der Verwendung dieser Informationen resultieren, ab.

Die Beiträge sind als Hinweis für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unseres Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichungsinformation dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

„PwC“ bezeichnet das PwC-Netzwerk und/oder eine oder mehrere seiner Mitgliedsfirmen. Jedes Mitglied dieses Netzwerks ist ein selbständiges Rechtssubjekt. Weitere Informationen finden Sie unter www.pwc.com/structure.