

Lohnabgaben – Betrugsbekämpfung

Betrugsbekämpfungsgesetz 2010 (BBKG 2010) BGBl I Nr. 105/2010 vom 14.12.2010

Mit dem BBKG 2010 wurden auch einige Bestimmungen des EStG 1988 neu eingeführt bzw. ergänzt, um bisher allfällig möglich gewesenen Steuerbetrug in diesen Bereichen künftig zu verhindern. Sie traten am 1.1.2011 in Kraft.

- Bei illegalen Beschäftigungsverhältnissen gilt ein Nettolohn als vereinbart (§ 62a EStG)
- Kalendertag gilt als Lohnzahlungszeitraum bei bestimmten DBA-begünstigten (Freistellungsmethode) Dienstverhältnissen (§ 77 Abs 1 EStG)
- Subsidiäre Haftung des Arbeitnehmers bei vorsätzlicher Verkürzung der Lohnsteuer (§ 83 Abs 3 EStG)

Nettolohnvereinbarung § 62a EStG ab 1.1.2011

Hat der **Arbeitgeber** die **Anmeldeverpflichtung** des § 33 ASVG **nicht erfüllt** und die Lohnsteuer nicht vorschriftsmäßig einbehalten und abgeführt, **gilt ein Nettoarbeitslohn als vereinbart**. Die Annahme einer Nettolohnvereinbarung gilt nicht, wenn für die erhaltenen Bezüge die Meldepflichten gemäß §§ 119 ff BAO oder § 18 GSVG erfüllt wurden.

Die Bestimmung soll zur Intensivierung der **Bekämpfung der Schwarzarbeit** und damit zusammenhängender Steuerhinterziehung klarstellen, dass bei illegalen Beschäftigungsverhältnissen ein Nettoarbeitsentgelt als vereinbart gilt.

Für den Zeitraum der illegalen Beschäftigung ist das ausbezahlte Arbeitsentgelt auf einen Bruttolohn hochzurechnen.

Wird der Steuerpflichtige im Rahmen eines Werkvertrages tätig und weist er dem Auftraggeber die Erfüllung der Meldepflichten gemäß §§ 119 ff BAO (Offenlegungs-, Wahrheits- und Anzeigepflicht), oder § 18 GSVG (zB Bestätigung der Sozialversicherungsanstalt) nach, so ist nicht von einer Nettolohnvereinbarung auszugehen. Dies gilt auch dann, wenn in weiterer Folge durch die Sozialversicherungsträger eine Umqualifizierung des Werkvertrages in ein Dienstverhältnis erfolgt.

Diese Bestimmung soll nur für die abgabenrechtliche Beurteilung gelten und hat damit keine Auswirkungen auf andere Materien (zB Arbeitsrecht).

Kalendertag als Lohnzahlungszeitraum § 77 Abs 1 EStG ab 1.1.2011

Die Kalendertagregelung des § 77 Abs 1 EStG wird erweitert, der Kalendertag gilt auch dann als Lohnzahlungszeitraum, wenn bei der Berechnung der Lohnsteuer unter Berücksichtigung eines Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung oder einer Maßnahme gemäß § 48 BAO ein Teil des für den Kalendermonat bezogenen Lohnes aus der inländischen Steuerbemessungsgrundlage ausgeschieden wird.

Ist ein Arbeitnehmer durchgehend bei einem Arbeitgeber mit Betriebsstätte im Inland (§ 81 EStG) beschäftigt, wird dieser Arbeitnehmer sowohl im Inland als auch im Ausland eingesetzt und hat Österreich auf Grund uni- oder bilateraler Maßnahmen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung für Teile der Bezüge kein Besteuerungsrecht (**Freistellungsmethode**), ist nach der **bisherigen Rechtslage** der **Kalendermonat als Lohnzahlungszeitraum** und somit der so genannte Monatstarif heranzuziehen.

Fortsetzung Kalendertag als Lohnzahlungszeitraum § 77 Abs 1 EStG

Diese Rechtslage führt im Ergebnis zu einer **nicht zu rechtfertigenden Tarifbegünstigung**, wenn der Arbeitnehmer in Österreich nicht ansässig ist und daher bei der Besteuerung kein Progressionsvorbehalt zur Anwendung kommen darf.

Mit der **neuen Regelung** soll daher eine nicht zu rechtfertigende **faktische Tarifbegünstigung** für nicht in Österreich ansässige Arbeitnehmer **beseitigt werden**.

Vorsätzliche Lohnsteuerverkürzung § 83 Abs 3 EStG ab 1.1.2011

Der Arbeitnehmer kann unmittelbar in Anspruch genommen werden, wenn er und der Arbeitgeber **vorsätzlich zusammenwirken** um sich einen gesetzeswidrigen Vorteil zu verschaffen, der eine Verkürzung der vorschriftsmäßig zu berechnenden und abzuführenden Lohnsteuer bewirkt.

In Betrugsfällen ist bisher keine direkte Inanspruchnahme des Arbeitnehmers in § 83 Abs 2 EStG vorgesehen. Sind nachweislich Schwarzlohnzahlungen an die Arbeitnehmer geflossen, der Arbeitgeber jedoch mittlerweile insolvent, geht ein Haftungsbescheid an diesen ins Leere.

Es soll daher eine unmittelbare Inanspruchnahme des Arbeitnehmers erfolgen können, wenn er vorsätzlich mit dem Arbeitgeber zusammenwirkt und an der Verkürzung der Lohnsteuer mitwirkt.

Die Möglichkeit der unmittelbaren Inanspruchnahme liegt im Ermessen der Abgabenbehörde und schließt die Geltendmachung einer Haftung gegenüber dem Arbeitgeber nicht aus. Daraus ergibt sich, dass diese Inanspruchnahme des Arbeitnehmers nur subsidiär erfolgen darf.