

Bescheinigung vorgelegt wurde. Bei mehreren Pensions- oder Ruhegenussbezügen darf die Bescheinigung nur einer auszahlenden Stelle vorgelegt werden.

11. Der Pauschbetrag für Werbungskosten gemäß § 17 Abs. 6 iVm § 1 Z 11 der Verordnung des Bundesministers für Finanzen über die Aufstellung von Durchschnittssätzen für Werbungskosten, BGBl II Nr. 382/2001.“

Bei sonstigen Bezügen sind daher vom Arbeitgeber einbehaltene Beiträge iSd § 16 Abs 1 Z 4 EStG (zB Pflichtversicherungsbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung, Pensionspflichtbeiträge, § 62 Z 4 EStG), die auf (sonstige) Bezüge entfallen und mit einem festen Steuersatz zu versteuern sind, vor Anwendung des festen Steuersatzes abzuziehen. **963**

Beiträge iSd § 62 Z 3 bis 5 EStG, die auf steuerfreie laufende Bezüge entfallen (zB Zulagen und Zuschläge gemäß § 68 EStG), sind weiterhin vor Anwendung des Lohnsteuertarifs vom laufenden Arbeitslohn abzuziehen. **964**

Beiträge iSd § 62 Z 3 bis 5 EStG, die auf steuerfreie sonstige Bezüge entfallen (zB auf den Freibetrag von € 620,- gemäß § 67 Abs 1 EStG), sind vor Anwendung des Freibetrags gemäß § 67 Abs 1 EStG und des festen Steuersatzes bei den jeweiligen sonstigen Bezügen abzuziehen. Die Beiträge gemäß § 62 Z 3 bis 5 EStG sind auch dann den sonstigen Bezügen zuzuordnen, wenn die Freigrenze von € 2.100,- nicht überstiegen wird. Beiträge gemäß § 62 Z 3 bis 5 EStG, die auf Mitarbeiterbeteiligungen gemäß § 3 Abs 1 Z 15 lit b EStG entfallen, sind von vornherein bei den zum Tarif zu versteuernden Bezügen abzuziehen. **965**

➤ Siehe auch „Berechnung der Lohnsteuer (§ 66 EStG)“.



## **168. Lohn- und Sozialdumping**

Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) enthält Verwaltungsstraftatbestände zur Sicherung der gleichen Lohnbedingungen für in Österreich tätige Dienstnehmer. Zugleich soll damit gewährleistet werden, dass für inländische und ausländische Unternehmen die gleichen Wettbewerbsbedingungen gelten. Dementsprechend wurde eine Lohnkontrolle eingeführt. **966**

Mit dem 2016 beschlossenen LSD-BG wurden die Bestimmungen gegen Lohn- und Sozialdumping erstmals in einem eigenen Gesetz gebündelt und systematisiert. **967**

Das LSD-BG ist dann anzuwenden, wenn Arbeitskräfte aus der EU, dem EWR, der Schweiz oder einem sonstigen Drittstaat nach Österreich entsendet oder überlassen werden, um hier eine Arbeitsleistung auszuüben. **968**

Als Verwaltungsübertretungen gelten: **969**

- ✓ die Unterentlohnung
- ✓ die Vereitelung der Kontrolle sowie
- ✓ für ausländische Dienstnehmer das Nichtbereithalten und Nichtübermitteln der Lohnunterlagen in deutscher Sprache.

Anhand der Lohnunterlagen wird überprüft, ob den Dienstnehmern sämtliche Entgeltbestandteile gezahlt werden, die diesen nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gebühren. Ausgenommen sind die im § 49 Abs 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile. Für diese Zwecke hat der Dienstgeber die erforderlichen Unterlagen vorzulegen; dazu zählen neben dem Arbeitsvertrag und dem Dienstzettel- **970**

## 168. Lohn- und Sozialdumping

---

tel auch Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnaufzeichnungen sowie Lohnzahlungsnachweise (zB Banküberweisungsbelege, Kassa-Ausgangsbelege).

- 971** Zur Feststellung, ob der jeweils zustehende Grundlohn geleistet wird, sind entsprechende Kontrollen durch das Kompetenzzentrum LSDB und Organe der Abgabenbehörden, die örtlich zuständigen Krankenversicherungsträger sowie durch die BUAK gesetzlich vorgesehen.
- 972** Werden die vom LSD-BG normierten Pflichten nicht erfüllt (zB Leistung des zustehenden Entgeltes), liegt eine Verwaltungsübertretung vor. In diesem Fall sind das Kompetenzzentrum LSDB, der Krankenversicherungsträger und die BUAK gesetzlich verpflichtet, Anzeige bei der jeweils zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten.<sup>1)</sup>
- 973** Bei Unterentlohnung von höchstens drei Arbeitnehmern beträgt die Geldstrafe pro Arbeitnehmer € 1.000,- bis € 10.000,- und erhöht sich im Wiederholungsfall auf € 2.000,- bis € 20.000,-.  
Betrifft die Unterentlohnung mehr als drei Arbeitnehmer, so beträgt die Geldstrafe für jeden Arbeitnehmer € 2.000,- bis € 20.000,- und € 4.000,- bis € 50.000,- im Wiederholungsfall.
- 974** Liegt nur eine geringe Unterschreitung des Grundlohns vor oder ist das Verschulden des Arbeitgebers geringfügig, ist von einer Anzeige bzw von der Verhängung einer Strafe abzusehen.
- 975** Voraussetzung ist jedoch, dass die Unterentlohnung erstmalig erfolgt ist und der Arbeitgeber nachweislich die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem gebührenden Entgelt binnen einer bestimmten Frist dem Arbeitnehmer nachzahlt.
- 976** Bereits vor 2017 gab es umfassende Ausnahmebestimmungen, bei denen keine Entsendung vorliegt, mit der Folge, dass die zwingenden DN-Ansprüche sowie Melde- und Bereithaltungsverpflichtungen nicht anzuwenden waren (zB geschäftliche Besprechungen ohne Erbringungen von weiteren Dienstleistungen, siehe § 1 Abs 5 LSD-BG).
- 977** Durch das neue LSD-BG, das mit 1. 1. 2017 in Kraft tritt, wurden die bestehenden Ausnahmen erweitert.
- 978** Folgende Tätigkeiten unterliegen ab 1. 1. 2017 nicht den Bestimmungen des LSD-BG:
1. Tätigkeiten, die innerhalb eines Konzerns ausgeübt werden, wenn der DN durchschnittlich ein monatliches Bruttoentgelt von mindestens 125% der 30-fachen täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage erhält (= derzeit € 6.255,-).
  2. Tätigkeiten aufgrund von internationalen Aus- und Weiterbildungs- oder Forschungsprogrammen an Universitäten/pädagogischen Hochschulen/Fachhochschulen.
  3. Besondere Fachkräfte, die aufgrund einer vorübergehenden Konzernentsendung für maximal 2 Monate im gesamten Kalenderjahr Arbeitsleistungen in Österreich erbringen, sofern diese Arbeitsleistung erfolgt zum Zweck der Forschung und Entwicklung, der Abhaltung von Ausbildungen durch die Fachkraft, der Planung der Projektarbeit, zum Zwecke des Erfahrungsaustausches, der Betriebsberatung, des Controlling oder der Mitarbeit in den - für mehrere Länder zuständigen - Konzernabteilungen mit zentraler Steuerungs- und Planungsfunktion.
- Dienstnehmer-Entsendungen im Anlagenbau und im Baugewerbe werden ab 2017 noch stärker reguliert. Details dazu und zu den weiteren Neuerungen des neuen Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz ab 2017 siehe auch PVP 2016/15, „Wissenswertes rund um das neue Lohn und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz.“

<sup>1)</sup> [www.sozialversicherung.at](http://www.sozialversicherung.at).

## 169. Lohnzahlungszeitraum (§ 77 EStG)

Lohnzahlungszeitraum gemäß § 77 Abs 1 EStG ist bei Arbeitnehmern, die im Kalendermonat durchgehend beschäftigt werden, der **Kalendermonat**. Bei Auszahlung von Bezügen gemäß § 67 Abs 8 EStG ist der Kalendermonat auch dann als Lohnzahlungszeitraum heranzuziehen, wenn keine durchgehende Beschäftigung vorliegt. **979**

Bei Ein- oder Austritt eines Arbeitnehmers während eines Kalendermonats ist Lohnzahlungszeitraum der **Kalendertag**. **980**

Eine durchgehende Beschäftigung liegt insbesondere auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer während eines Kalendermonats regelmäßig beschäftigt ist (aufrechtes Dienstverhältnis). Dabei kann der Arbeitnehmer auch für einzelne Tage keinen Lohn beziehen (zB Präsenzdienst, Wochengeld, Karenz, Krankengeldbezug). **981**

Hat Österreich aufgrund uni- oder bilateraler Maßnahmen der Doppelbesteuerung für Teile der Bezüge kein Besteuerungsrecht (Befreiungsmethode), ist die Lohnsteuer tageweise zu berechnen. **982**

Hinsichtlich Aufrollung von Bezügen s „Aufrollung der Lohnzahlungszeiträume“.

## 170. Lohnzettel (§ 84 EStG)

Der Arbeitgeber hat **983**

- ✓ dem FA der Betriebsstätte oder
- ✓ dem sachlich und örtlich zuständigen Krankenversicherungsträger

ohne besondere Aufforderung die Lohnzettel aller im Kalenderjahr beschäftigten Arbeitnehmer zu übermitteln (§ 84 EStG). Der Lohnzettel kann aufgrund dieser Bestimmungen an die

- ✓ Gebietskrankenkassen
- ✓ Betriebskrankenkassen
- ✓ Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau

übermittelt werden. Der Lohnzettel hat auch die Summe

- ✓ der allgemeinen Beitragsgrundlage sowie
- ✓ der Sonderzahlungen

isD § 34 Abs 2 ASVG (Beitragsgrundlagennachweis) zu enthalten (§ 84 Abs 1 EStG).

Weiters sind am Lohnzettel, zu statistischen Zwecken, Angaben betreffend Arbeitsstätte des Arbeitgebers und Angaben betreffend Betriebliche Vorsorgekasse anzugeben. **984**

Die Übermittlung der Lohnzettel hat grundsätzlich elektronisch zu erfolgen. Für diese elektronische Übermittlung an das FA der Betriebsstätte oder an den zuständigen Krankenversicherungsträger stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung: **985**

- ✓ Übermittlung über die Datensammelsysteme der österreichischen Sozialversicherung (ELDA der Oberösterreichischen GKK)
- ✓ Übermittlung über Statistik Austria: Diese Übermittlungsschiene ist grundsätzlich nur für größte Arbeitgeber vorgesehen und bedarf einer schriftlichen Anmeldung.

Erfolgt die Lohnabrechnung nicht EDV-unterstützt, steht aber ein Internetanschluss zur Verfügung, hat die Übermittlung im Wege über ELDA ebenfalls elektronisch zu erfolgen. **986**

## 170. Lohnzettel

---

**987** Ist die elektronische Übermittlung dem Arbeitgeber mangels technischer Voraussetzungen nicht zumutbar, kann die Abgabepflichtung in Papierform (L 16) erfolgen. In diesem Fall kann der Lohnzettel nur beim zuständigen Betriebsfinanzamt (nicht Sozialversicherung) abgegeben werden.

**988** Die Übermittlung der Lohnzettel hat elektronisch

✓ bis Ende Februar des folgenden Kalenderjahres

zu erfolgen. Liegt das arbeitsrechtliche Ende eines Beschäftigungsverhältnisses im Monat Jänner, ist die Meldung der Lohnzettel für die Jahresbeitragsgrundlage des Vorjahres und für den Jänner bis zum Letzten des Monats Februar erforderlich.

**989** Ist dem Arbeitgeber bzw der auszahlenden Stelle die elektronische Übermittlung der Lohnzettel mangels technischer Voraussetzungen unzumutbar, hat die Übermittlung der Lohnzettel auf dem amtlichen Vordruck

✓ bis Ende Jänner des folgenden Kalenderjahres

zu erfolgen. Endet ein Dienstverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, ist bis

✓ zum Letzten des Folgemonats

ein Lohnzettel an das FA der Betriebsstätte oder an den sachlich zuständigen Krankenversicherungsträger zu übermitteln.

*Geplante Änderung durch das Abgabenänderungsgesetz 2016:*

Die unterjährige Übermittlung von Lohnzettel soll ab 1. 1. 2018 entfallen.

### Beispiel

Ein Dienstverhältnis endet am 31. 3. 201. (arbeitsrechtliches Ende). Der Lohnzettel ist bis 30. 4. 201. zu übermitteln.

Als Beendigungszeitpunkt gilt das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses.

**990** Steht die Beitragsgrundlage bis zu diesem Termin noch nicht vollständig fest (zB Auszahlung einer Urlaubersatzleistung oder Zahlung einer Kündigungsentschädigung), ist jedenfalls bis zum Letzten des Folgemonats ein Lohnzettel zu übermitteln. Unmittelbar nach Bekanntwerden der endgültigen Bemessungsgrundlagen muss ein korrigierter Lohnzettel übermittelt werden.

**991** Wurde aufgrund der unterjährigen Beendigung eines Dienstverhältnisses bereits ein Lohnzettel bis zum Letzten des Folgemonats übermittelt, ist nach Ablauf des Kalenderjahres kein weiterer Lohnzettel zu übermitteln.

**992** Krankengeldbezug, Karenz, Präsenz- und Zivildienst oder die Teilnahme an Waffenübungen nach dem Heeresgebührengesetz gelten nicht als Unterbrechung eines Dienstverhältnisses.

**993** Als Beendigungszeitpunkt gilt das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses, ausgenommen bei einer Kündigung während des Krankenstandes. Hat der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des arbeitsrechtlichen Endes noch Ansprüche auf Krankenentgelt, dann ist der Lohnzettel erst bis zum Letzten jenes Monats auszustellen, der dem Monat der letztmaligen Auszahlung eines Krankenentgeltes bzw nach Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches folgt.

**Beispiel**

Der Arbeitnehmer wird während des Krankenstandes am 31. 3. 201. gekündigt. Er hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zum Ende des Krankenstands am 10. 4. 201. . Der Lohnzettel ist bis 31. 5. 201. zu übermitteln.

Als Ende des Dienstverhältnisses ist am Lohnzettel der 31. 3. 201. anzugeben.

Dauern Versicherungszeiten aufgrund einer Urlaubersatzleistung oder Kündigungsentschädigung über einen Jahreswechsel hinaus an, ist im Sozialversicherungsteil des Lohnzettels eine Trennung der Jahre erforderlich. Beide Lohnzettel sind aber innerhalb der vorgesehenen Frist zu übermitteln. **994**

**Lohnzettel – Kalenderjahrübergreifend**

Ende Dienstverhältnis	30. 11. 2017
Ende Entgelt (aufgrund einer Urlaubersatzleistung)	10. 01. 2018
Ein Lohnzettel für 2017 – inklusive UE bis 31. 12. 2017	
Ein Lohnzettel für 2018 – ausschließlich SV-Teil	
Abgabetermin für beide Lohnzettel	31. 12. 2017

Im Falle eines Konkurses ist der Lohnzettel bis zum Letzten des **zweitfolgenden** Monats auszustellen. **995**

Erfolgen nach Übermittlung des Lohnzettels steuerlich relevante Ergänzungen des Lohnkontos, besteht die Verpflichtung zur Übermittlung eines berichtigten Lohnzettels **996**

✓ innerhalb von **zwei Wochen**

ab erfolgter Ergänzung.

Bei Veräußerung, Aufgabe oder Liquidation eines Betriebs ist der Lohnzettel bereits zu diesem Zeitpunkt zu übermitteln. **997**

Werden Personen in unregelmäßigen Abständen fallweise beschäftigt, sodass nicht von einem einheitlichen, fortlaufenden Dienstverhältnis auszugehen ist, bestehen keine Bedenken, wenn nach Ablauf des Kalenderjahres ein einheitlicher Lohnzettel ausgestellt wird. **998**

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer **999**

✓ bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder

✓ über dessen Verlangen für Zwecke der Einkommensteuerveranlagung

einen Lohnzettel nach dem amtlichen Vordruck auszustellen (§ 84 Abs 2 EStG).

**Inhalt des Lohnzettels**

Der Lohnzettel ist aufgrund der Eintragungen im Lohnkonto auszuschreiben (§ 84 Abs 3 EStG). **1000**

Auf dem Lohnzettel sind **1001**

✓ der Zeitraum;

✓ die Finanzamtsnummer;

✓ die Steuernummer;

✓ die Art der Beschäftigung (soziale Stellung);

✓ die Versicherungsnummer des Arbeitnehmers;

✓ das Geschlecht;

✓ die Angabe, ob der Arbeitnehmer voll- oder teilzeitbeschäftigt war;