Birgit Kronberger/Mag. Rainer Kraft

PVP 2014/49, 182

So rechnen Sie Rufbereitschaften und Rufeinsätze korrekt ab

Bereitschaftsdienst in Form der Rufbereitschaft (zB Erreichbarkeit per Handy) ist in zahlreichen Branchen üblich. Dabei ist zu unterscheiden zwischen den Zeiten bloßer Erreichbarkeit (= **Rufbereitschaften** im eigentlichen Sinn) und den tatsächlichen Arbeitsleistungen im Einsatzfall (= **Rufeinsätze**[1]).

Die damit verbundenen **arbeitszeitrechtlichen** und **abrechnungstechnischen Fragen** werden im nachfolgenden **Beratungsfall praxisgerecht beantwortet**.

1) In diesem Beitrag werden ***„Rufeinsatz"*** und ***„Rufarbeitseinsatz"*** als **gleichwertige Begriffe** für **Arbeitseinsätze während** der **Rufbereitschaft** verwendet.

A) Der uns geschilderte Sachverhalt

Ing. **Bernhard Turnherr** arbeitet in Vollzeit (38,5 Stunden) als **Software-Techniker** (Angestellter) bei der PBKR System GmbH. Sein **Bruttomonatsgehalt** beträgt € 2.910,50.

Das Dienstverhältnis unterliegt dem Kollektivvertrag (kurz: KV) für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik (**IT-KV**). Bei Arbeitsleistungen, die über die **KV-Normalarbeitszeit** (= **38,5 Stunden wöchentlich**) oder die tägliche Normalarbeitszeit hinausgehen, liegen gemäß diesem KV Überstunden vor (keine zuschlagsfreie Mehrarbeit). Der **Überstundenteiler** beträgt **1/143**, der Normalstundenteiler 1/167.

Lage der **Normalarbeitszeit** laut Vereinbarung:

- ✔ Montag bis Donnerstag: 9:00 – 18:00 Uhr (1/2 Std Mittagspause),
- ✔ Freitag: 9:00 – 13:30 Uhr (keine Pause).

Laut **Dienstvertrag** ist Ing. Turnherr verpflichtet, an **bis zu 10 Tagen pro Monat außerhalb** seiner **Normalarbeitszeit** per **Handy erreichbar** zu sein, um allenfalls auftretende EDV-Störungen bei Kunden oder in der Servicezentrale zu beheben.

Ing. Turnherr hat im Monat **Mai 2014** an **rufbereitschaftsfreien Tagen 11,5 Überstunden** mit **50 % Zuschlag** erbracht, die mit der **Abrechnung Juni 2014 ausbezahlt** wurden.

Weiters werden mit der **Juni-Abrechnung** die im **Mai 2014** (laut nachfolgender Liste) **geleisteten Rufbereitschaften** und **Rufeinsätze** abgegolten:

	Bereitschafts-datum	Bereitschaft von – bis	Einsatz (inkl Fahrzeit) von – bis	Bereitschafts-dauer (abzüglich Ein-satzdauer)	Einsatzdauer
Samstag	10. 5. 2014	13:00 – 02:00		13,00 Stunden	
Sonntag	11. 5. 2014	13:00 – 02:00	16:20 – 18:50	10,50 Stunden	2,50 Stunden
Montag	12. 5. 2014	19:00 – 02:00		7,00 Stunden	
Dienstag	13. 5. 2014	18:45 – 02:00		7,25 Stunden	
Mittwoch	14. 5. 2014	18:30 – 02:00		7,50 Stunden	
Donnerstag	15. 5. 2014	18:00 – 02:00		8,00 Stunden	
Dienstag	20. 5. 2014	18:00 – 02:00	18:15 – 21:30	4,75 Stunden	3,25 Stunden
Donnerstag (Feiertag)	29. 5. 2014	13:00 – 02:00	15:40 – 17:55	10,75 Stunden	2,25 Stunden
Freitag	30. 5. 2014	16:00 – 02:00		10,00 Stunden	
Samstag	31. 5. 2014	13:00 – 02:00		13,00 Stunden	
Gesamt				**91,75 Stunden**	**8,00 Stunden**

Durch die während der Rufbereitschaft erfolgenden **Arbeitseinsätze** wurde jeweils die **KV-Normalarbeitszeit** (= 38,5 Stunden wöchentlich) bzw die tägliche Normalarbeitszeit **überschritten**.

Der **IT-KV** regelt in **§ 7** die **Rufbereitschaft** wie folgt (**Hervorhebungen** durch die **Autoren**):

*„(1) **Rufbereitschaft** liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich verpflichtet, **außerhalb** der **Normalarbeitszeit erreichbar** zu sein, um über Aufforderung unverzüglich die Arbeit aufzunehmen. **Pro Monat sind höchstens 10 Rufbereitschaften** erlaubt (bis insgesamt max 168 Stunden).*

*Innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten darf nur an 30 Tagen Rufbereitschaft vereinbart werden. Das **Pauschale** für die Rufbereitschaft beträgt **€ 3,91 pro Stunde** für die Dauer der vereinbarten Rufbereitschaftszeit. Sobald die Rufbereitschaft in Anspruch genommen wird, beginnt die Arbeitszeit. Die Rufbereitschaft ist zeitgerecht **schriftlich** zu vereinbaren.*

***Wochenendrufbereitschaften**, die **weniger** als **fünf Stunden** betragen, sind mit **€ 19,55 Pauschale** zu vergüten.*

***Werktagsbereitschaften**, die zwischen **22 und 6 Uhr** beginnen und die **weniger** als **2 Stunden** betragen, sind mit **€ 7,82 Pauschale** zu vergüten.*

(2) Außergewöhnliche Aufwendungen im Zusammenhang mit der Rufbereitschaft werden vom Arbeitgeber gegen Nachweis ersetzt.“

Der kollektivvertraglich vorgesehene **Urlaubszuschuss** wurde bereits im **Mai 2014** ausbezahlt. Dem Angestellten gebühren das **kleine Pendlerpauschale** und der **Pendlereuro** für **22 Kilometer**.

Er ist in der Sozialversicherung in der **Beitragsgruppe D1** abzurechnen. Bei der **Juni-Abrechnung** sind die folgenden **Fragen** zu beantworten:

- ✔ Welche **rechtlichen Rahmenbedingungen** sind für **Rufbereitschaften** und **Rufeinsätze** zu beachten?
- ✔ Welche **Konsequenzen** ergeben sich im konkreten Fall aus **arbeitszeitrechtlicher** und **abrechnungstechnischer** Hinsicht?
- ✔ Wie sieht die **Abrechnung für Juni 2014** (unter Berücksichtigung der Rufbereitschaftspauschale und der Abgeltung der geleisteten Rufeinsätze für Mai 2014) aus?

B) Die rechtlichen Rahmenbedingungen ➜ Was alles zu beachten ist!

1. Was versteht man unter Rufbereitschaft?

Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich vertraglich verpflichtet hat, **außerhalb** der **Normalarbeitszeit** an einem von ihm **selbst gewählten Ort erreichbar** zu sein (zB telefonisch), um bei einem notwendigen Arbeitseinsatz **innerhalb** einer **bestimmten Zeit** die **Arbeit aufzunehmen** (zB in der Betriebsstätte des Arbeitgebers oder bei einem Kunden).

Dabei ist zu **unterscheiden**:

a) **Rufbereitschaft**: Die Zeit der reinen Erreichbarkeit zählt nicht als Arbeitszeit, sondern ist **Freizeit**, die jedoch insoweit **eingeschränkt** ist, als der Arbeitnehmer verpflichtet ist, seinen Aufenthaltsort so zu wählen, dass er innerhalb der vereinbarten Zeit am vereinbarten Ort eintreffen und seine Arbeit ohne besondere Beeinträchtigung (zB durch vorherigen Alkoholkonsum) aufnehmen kann.

b) **Rufeinsatz**: Erst wenn der Arbeitnehmer zu einem **Arbeitseinsatz** gerufen wird, wird die Freizeit zur **Arbeitszeit**. Dabei ist zu beachten, dass grundsätzlich **auch** schon die **Fahrzeit zum Einsatzort** sowie die Fahrzeit vom Einsatzort **retour** als Arbeitszeit zählen (vgl OGH 26. 5. 2010, 9 ObA 34/10 f).

2. Wie oft darf Rufbereitschaft vereinbart werden?

Soll ein Arbeitnehmer zur Rufbereitschaft **verpflichtet** sein, dann muss eine solche Pflicht **ausdrücklich vereinbart** werden (OGH 29. 8. 2002, 8 ObA 321/01s).

Eine Rufbereitschaft unterliegt laut **AZG** und **ARG** folgenden **Einschränkungen**:

a) Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf nur an **maximal 10 Tagen pro Monat** vereinbart werden (mit Tag ist hier nicht der Kalendertag, sondern ein 24-Stunden-Zeitraum gemeint). Der **KV kann** stattdessen zulassen, dass Rufbereitschaft innerhalb eines **Zeitraumes** von **3 Monaten an 30 Tagen** vereinbart werden kann (§ 20a AZG). Eine solche **Durchrechnungsmöglichkeit** ist im **IT-KV** ausdrücklich **vorgesehen**.

b) Zusätzlich ist zu beachten, dass Rufbereitschaft nur **maximal 2x pro Monat innerhalb** der wöchentlichen Ruhezeit (**Wochenende** oder **Wochenruhe**) vereinbart werden darf (§ 6a ARG).

3. Wie ist Rufbereitschaft zu entlohnen?

Auch wenn die Rufbereitschaft keine Arbeitszeit darstellt, erbringt der Arbeitnehmer durch das „Sich-Bereit-Halten" dennoch eine Leistung für den Arbeitgeber. Daher ist die Rufbereitschaft **grundsätzlich** zu **entlohnen**.

Ist nichts Abweichendes geregelt, gilt eine **„ortsübliche und angemessene Entlohnung"** als vereinbart, die idR **deutlich geringer** als bei **„echter" Arbeitszeit** sein kann. Mit einer **All-in-Vereinbarung** könnte geregelt werden, dass mit dem überkollektivvertraglichen Bezug auch Rufbereitschaftszeiten abgegolten sind (sofern dadurch im Durchschnitt keine Schlechterstellung gegenüber dem KV gegeben ist).

Manche **KV** sehen eine **ausdrückliche Entlohnungsregelung** für Rufbereitschaft vor. So sieht etwa der im konkreten Beratungsfall anwendbare IT-KV in § 7 grundsätzlich eine Rufbereitschaftspauschale in Höhe von € 3,91 pro Stunde vor.

4. Welche tägliche Höchstarbeitszeit gilt bei Rufarbeitseinsätzen?

Wird ein Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft zu einem Einsatz gerufen, darf die **tägliche höchstzulässige Gesamtarbeitszeit** auf **12 Stunden** ausgedehnt werden (§ 20a Abs 2 AZG).

Sind zwischen dem **Arbeitsende** und dem **Rufarbeitseinsatz** …

a) … **maximal 8 Stunden** vergangen, dann ist die **Rufarbeitseinsatzzeit** grundsätzlich der **täglichen Arbeitszeit** <u>**vor**</u> der **Rufbereitschaft zuzurechnen**;

b) … bereits **mehr als 8 Stunden** vergangen (siehe dazu den nachfolgenden Punkt 5), dann ist die **Rufarbeitseinsatzzeit** der **täglichen Arbeitszeit** <u>**nach**</u> der **Rufbereitschaft zuzurechnen**.

Innerhalb von **2 Wochen** muss ein entsprechender **Ausgleich** erfolgen, dh, es müssen jene Stunden ausgeglichen werden, die über der sonst zulässigen täglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden geleistet wurden (= die **11. und die 12. Stunde**).

5. Welche tägliche Ruhezeit gilt bei Rufeinsätzen?

Die **tägliche Ruhezeit** (im Normalfall zumindest 11 Stunden) darf durch **Rufeinsätze unterbrochen** werden, wenn **innerhalb** von **2 Wochen** eine **andere Ruhezeit** um **mindestens 4 Stunden verlängert** wird.

Ein **Teil** der **Ruhezeit** (entweder jener vor oder jener nach dem Arbeitseinsatz) muss **mindestens 8 Stunden** betragen.

6. Wann entstehen bei Rufarbeitseinsätzen Überstunden?

Nicht jeder Arbeitseinsatz während einer Rufbereitschaft ist automatisch als Überstundenarbeit zu werten. **Überstunden** entstehen vielmehr **erst dann**, wenn die **tägliche** oder **wöchentliche Normalarbeitszeit** (auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung) **überschritten** wird.

Erfolgt ein **Rufeinsatz** am **Feiertag**, liegt – so wie auch sonst bei Feiertagsarbeit – grundsätzlich **erst** dann **Überstundenarbeit** vor, wenn die für den betreffenden **Wochentag** vorgesehene **Normalarbeitszeit überschritten** wird.

Bitte beachten Sie: Gemäß den Bestimmungen des **IT-KV** liegen bereits dann **Überstunden** vor, wenn die KV-Normalarbeitszeit (**38,5 Stunden wöchentlich**) **überschritten** wird. Der **IT-KV** kennt **keine zuschlagsfreie Mehrarbeit**.

7. Wie sind Entgelte für Rufbereitschaften und Rufarbeitseinsätze lohnsteuerlich abzurechnen?

Das Entgelt für die Rufbereitschaft (zB KV-Rufbereitschaftspauschale) ist als normaler laufender **steuerpflichtiger Arbeitslohn** abzurechnen.
Bei **Rufarbeitseinsätzen** während der **Rufbereitschaft** sind **Zuschläge**, die der Arbeitgeber bezahlt …

a) … für **Sonntags- und Feiertagsarbeit** ➜ gemäß § 68 Abs 1 EStG **steuerfrei**;
b) … für **Nachtarbeit** innerhalb der Zeit zwischen 19:00 und 7:00 Uhr ➜ **auch** dann **steuerfrei** nach § 68 Abs 1 EStG, wenn die **Blockzeit nicht erfüllt** ist.

Praxistipp

Sie erhalten auf Wunsch als kostenfreies PVP-Leserservice ein **Textmuster** einer **Betriebsvereinbarung** über die **Rahmenbedingungen** einer **Rufbereitschaft** (© **LexisNexis®** ***KnowHow***, das unverzichtbare Portal für Personalisten).

C) Die Beurteilung des konkreten Beratungsfalls

1. Rufbereitschaftspauschale

Für die Zeiten der bloßen **Rufbereitschaft** sieht der IT-KV eine **Rufbereitschaftspauschale** iHv € 3,91 pro Stunde vor.
Der KV-Regelung ist nicht zu entnehmen, ob dieser Pauschalbetrag ungekürzt auch (parallel zum Arbeitsentgelt) für jene Stunden zusteht, in denen ein Rufarbeitseinsatz erfolgt. Eine Pflicht des Arbeitgebers zur „doppelten Abgeltung" wäre uE aber nicht sachgerecht und ist daher den KV-Partnern nicht zu unterstellen (anders wäre uE die Beurteilung ggf bei einer Rufbereitschaftspauschale, die nicht auf Stundenbasis, sondern pro Bereitschaftsdienst gebührt).
Die **Rufbereitschaftspauschale** ist daher **uE** **nur** für die **Zeit der „reinen" Rufbereitschaft**, also **exklusive** der **Zeiten** der **Rufeinsätze** (im konkreten Fall somit für 91,75 Stunden) zu bezahlen.

2. Rufarbeitseinsätze

Aufgrund der **Rufarbeitseinsätze** ergeben sich die folgenden **arbeitszeitrechtlichen** und **abrechnungstechnischen Erkenntnisse**:

Sonntag, 11. 5. 2014, Rufarbeitseinsatz von 16:20 bis 18:50 Uhr

a) Da durch diese Arbeitsleistung (2,50 Stunden) am Sonntag die **KV-Normalarbeitszeit** (= 38,5 Stunden wöchentlich) **überschritten** wird, handelt es sich um **Überstunden** (IT-KV kennt keine zuschlagsfreien Mehrstunden) ➜ Es ist der **KV-Überstundenteiler** von **1/143** anzuwenden. Diese Sonntagsüberstunden sind laut IT-KV mit **100 % Zuschlag** abzugelten.
b) Zusätzlich hat der Arbeitnehmer **Anspruch** auf **bezahlte Ersatzruhe** im Ausmaß von **2,50 Stunden**, da der Rufeinsatz innerhalb der letzten 36 Stunden vor dem Beginn der nächsten Arbeitswoche (Montag 9:00 Uhr) lag. **Mangels** abweichender **Vereinbarung** war (wäre) die Ersatzruhe unmittelbar vor

Beginn der nächsten Wochenendruhe zu **konsumieren** (gewesen), konkret daher **Freitag, 16. 5. 2014,** in der Zeit von **11:00 bis 13:30 Uhr**.

Hinweis

Ausführliche **Informationen** zur **Wochenendruhe**, **Wochenruhe** und **Ersatzruhe** finden Sie in PVP 2009/38, 103 (April-Heft).

Dienstag, 20. 5. 2014, Rufarbeitseinsatz von 18:15 bis 21:30 Uhr

Da durch diese Arbeitsleistung (3,25 Stunden) die **KV-Normarbeitszeit** (= 38,5 Stunden wöchentlich) **überschritten** wird, handelt es sich um **Überstunden** (IT-KV kennt keine zuschlagsfreien Mehrstunden) ➜ Es ist der **KV-Überstundenteiler** von **1/143** anzuwenden. Die Überstunden sind bezüglich Zuschlagshöhe bzw der **lohnsteuerlichen Abrechnung** wie folgt aufzuteilen:

- ✔ 18:15 – 19:00 Uhr ➜ **0,75 Überstunden** mit **50 % Zuschlag** ➜ **steuerpflichtig**[1)];
- ✔ 19:00 – 20:00 Uhr ➜ **1 Überstunde** mit **50 % Zuschlag** ➜ nach **§ 68 Abs 1 EStG steuerfrei**[2)];
- ✔ 20:00 – 21:30 Uhr ➜ **1,5 Überstunden** mit **100 % Zuschlag** laut IT-KV ➜ nach **§ 68 Abs 1 EStG steuerfrei**[2)].

Erläuterungen:

1) **Steuerpflichtiger** Überstundenzuschlag, da gemäß Sachverhalt bereits **11,5 Überstunden** mit **50 % Zuschlag** an **rufbereitschaftsfreien Tagen** geleistet wurden.
2) Bei **Rufarbeitseinsätzen** muss die **„nächtliche" Blockzeit nicht erfüllt** sein ➜ siehe Rz 1159 der LStR 2002.

Dem Arbeitnehmer steht vom Ende seines Rufeinsatzes (21:30 Uhr) bis zu seinem Arbeitsantritt am Mittwoch (09:00 Uhr) jedenfalls eine **ausreichend** lange **tägliche Ruhezeit** zur Verfügung.

Donnerstag (Feiertag), 29. 5. 2014, Rufarbeitseinsatz von 15:40 bis 17:55 Uhr

Da dieser Arbeitseinsatz (2,25 Stunden) die für den betreffenden Wochentag geltende **KV-Normalarbeitszeit nicht überschreitet**, liegen keine Überstunden, sondern **Normalarbeitszeitstunden** vor, die als **Feiertagsarbeitsentgelt** abzugelten sind ➜ Anwendung des **Normalstundenteilers** von 1/167; **kein Zuschlag**. Das **Feiertagsarbeitsentgelt** ist **lohnsteuerfrei** als Zuschlag gemäß **§ 68 Abs 1 EStG** abzurechnen.

Hinweis

Alle praxisrelevanten **Informationen** rund um den **Feiertag** finden Sie in PVP 2013/75, 302 (November-Heft) und PVP 2013/82, 327 (Dezember-Heft).

D) Die Abrechnung

Gemeinsam mit dem **Gehalt** für den **Juni 2014** sind die nachfolgenden **variablen Bezüge für** den **Mai 2014** abzurechnen.

a) Es ist ein **Überstundengrundlohn** für insgesamt **17,25 Stunden** abzurechnen: Neben den 11,5 Überstunden, die der Angestellte an rufbereitschafts-

freien Tagen geleistet hat, hat er aufgrund der Rufarbeitseinsätze weitere 5,75 Überstunden erbracht (am 11. 5. 2014 und 20. 5. 2014).

b) Die **Überstundenzuschläge** gliedern sich wie folgt auf:

- ✔ **10 ÜSt-Zuschläge à 50 % ➜ § 68 Abs 2 EStG**: € 2.910,50 (Bruttomonatsgehalt): 143 (KV-Überstundenteiler) x 10 x 50 % = € 101,80 ➜ überschreitet den maximal steuerfreien Betrag von € 86,00 gemäß § 68 Abs 2 EStG;
- ✔ **2,25 ÜSt-Zuschläge à 50 % ➜ lohnsteuerpflichtig** (dabei handelt es sich um die restlichen 1,5 Überstunden aus den rufbereitschaftsfreien Tagen plus 0,75 Überstunden vom Rufeinsatz am 20. 5. 2014);
- ✔ **1 ÜSt-Zuschlag à 50 % ➜ § 68 Abs 1 EStG** (20. 5. 2014, 19:00 bis 20:00 Uhr);
- ✔ **4 Überstundenzuschläge à 100 % ➜ § 68 Abs 1 EStG** (2,5 Sonntagsüberstunden am 11. 5. 2014 + 1,5 Nachtüberstunden am 20. 5. 2014).

Feiertagsarbeitsentgelt am 29. 5. 2014 für **2,25 Stunden**: Feiertagsarbeitsentgelt (Anwendung des Normalstundenteilers 1/167) wird steuerlich **wie** ein **Zuschlag** behandelt und ist daher gemäß **§ 68 Abs 1 EStG steuerfrei** ➜ € 2.910,50 (Bruttomonatsgehalt) : 167 (KV-Normalstundenteiler) x 2,25 = € 39,22

Die Zeiten der bloßen **Rufbereitschaft** – exklusive der Rufarbeitseinsätze – sind für insgesamt 91,75 Stunden mit der im IT-KV vorgesehenen stündlichen Rufbereitschaftspauschale von € 3,91 abzugelten.

Aus den vorstehenden Erläuterungen ergibt sich die nachfolgende **Abrechnung für Juni 2014:**

Lohnart	Einheit	Verrechnungssatz/Bemessungskorr.	Bezeichnung	Abzüge	Bezüge
100			Gehalt		2.910,50
200	17,25	20,35	ÜSt. Grundlohn		351,04
201	10,00	10,18	ÜSt. Zuschlag 50% §68 (2)		101,80
202	2,25	10,18	ÜSt. Zuschlag 50% pflichtig		22,91
204	1,00	10,18	ÜSt. Zuschlag 50% §68 (1)		10,18
205	4,00	20,35	ÜSt. Zuschlag 100% §68 (1)		81,40
311	2,25	17,43	Feiertagsarbeitsentgelt §68 (1)		39,22
258	91,75	3,91	Rufbereitschaft		358,74
					3.875,79

LOHN/GEHALTS-ABRECHNUNG

für den Monat Juni 2014
PBKR Systems GmbH

Herrn
Ing. Bernhard Turnherr
Lohnverrechnungsgasse 1/2/19
1020 Wien

LSt./SV-Tage	Bem.Grdl. SV-SZ	Bem.Grdl. SV-lfd	SV-Beitrag SZ	SV-Beitrag lfd	SV-Beitrag gesamt	
30 / 30		3.875,79		700,36	700,36	
	LSt-Freibetrag	Bem.Grdl. frei §68	Freibetrag SB §67	Bem.Grdl. SB §67	Lohnsteuer SB	
		216,80				
	Pendlerpauschale	Pendlereuro	J/6 Überhang §67	Bem.Grdl. LSt. lfd.	Lohnsteuer lfd.	
	58,00	3,67		2.900,63	739,69	
Resturlaub	Aufrollungsmonat	Auszahlung ALT	Auszahlung NEU	Auszahlungsdifferenz	Summe Abzüge	Summe Bezüge

Überweisung auf Konto-Nr.: IBAN AT140000000123456789

Auszahlung 2.435,74

Erläuterungen:

a) Hinweise zur Sozialversicherung:

€ 3.875,79 Beitragsgrundlage ➜ € 3.875,79 x 18,07 % = **€ 700,36 (SV-Beitrag)**

b) Hinweise zur Lohnsteuer:

€ 3.875,79	Bruttogesamtbezüge
- € 700,36	abzgl SV-Beitrag
- € 216,80	abzgl § 68 Abs 1 und 2 (€ 86,00 + € 10,18 + € 81,40 + € 39,22)
- € 58,00	abzgl Pendlerpauschale
€ 2.900,63	**Lohnsteuerbemessungsgrundlage**

Anwendung der Lohnsteuereffektivtabelle und Abzug des Pendlereuro:

€ 2.900,63 x 43,21429 % – € 510,13 – € 3,67 (Pendlereuro) = **€ 739,69 Lohnsteuer**

Foto Stefan Häusler

Die Autorin:

Birgit Kronberger ist Mitarbeiterin der Vienna CityTax Steuerberater GmbH. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt in der laufenden Personalverrechnung sowie in der arbeitsrechtlichen und abgabenrechtlichen Beratung.

Der Autor:

Mag. Rainer Kraft ist PVP-Redakteur; Näheres zu seiner Person finden Sie unter: http://pvp.lexisnexis.at/redaktionsteam

Impressum:

Offenlegung gemäß § 25 MedienG:
Medieninhaber und Herausgeber iSd § 1 (1) Z 8 u 9 MedienG: LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG | Sitz: Marxergasse 25, 1030 Wien | Unternehmensgegenstand: LexisNexis ARD Orac ist ein führender Fachverlag in Österreich im Bereich Steuern, Recht und Wirtschaft, der die Tradition der Verlagshäuser Orac und ARD unter internationalem Dach fortführt. LexisNexis ARD Orac ist ein Tochterunternehmen der international tätigen Verlagsgruppe Reed Elsevier, deren Legal Division weltweit unter dem Namen LexisNexis firmiert. | Blattlinie: Rechtsinformation und Wirtschaftsinformation; aktuelle rechtliche Neuerungen | Geschäftsführung: Mag. Peter Davies, MBA | Unbeschränkt haftender Gesellschafter: Orac Gesellschaft m.b.H., Marxergasse 25, 1030 Wien | Kommanditist: Reed Messe Salzburg Gesellschaft m.b.H., Am Messezentrum 6, 5021 Salzburg | Beteiligungsverhältnisse: Alleiniger Gesellschafter der Orac Gesellschaft m.b.H.: Reed Elsevier Austria GmbH, Am Messezentrum 6, 5021 Salzburg | Gesellschafter der Reed Messe Salzburg Gesellschaft m.b.H.: Reed Elsevier Overseas B.V., Radarweg 29, 1043 NX Amsterdam (0,1%), Reed Elsevier Austria GmbH, Am Messezentrum 6, 5021 Salzburg (99,9%) | Alleiniger Gesellschafter der Reed Elsevier Austria GmbH: Reed Elsevier Overseas B.V., Radarweg 29, 1043 NX Amsterdam | Alleiniger Gesellschafter der Reed Elsevier Overseas B.V.: Reed Elsevier Holdings B.V., Radarweg 29, 1043 NX Amsterdam | Gesellschafter der Reed Elsevier Holdings B.V.: Reed Elsevier Group PLC, 1-3 Strand, London WC2N 5JR (50%), Reed Elsevier Holdings Ltd., 1-3 Strand, London WC2N 5JR (50%)
Abonnentenservice: Tel. 53 452-5555 DW, Fax DW 141, E-Mail: bestellung@lexisnexis.at – Anzeigen & Mediadaten: Alexander Mayr (DW 1116, Fax DW 144), E-Mail anzeigen@lexisnexis.at, http://pvp.lexisnexis.at/mediadaten – Derzeit gilt Anzeigenpreisliste Stand Jänner 2014 – Redaktion: Marxergasse 25, 1030 Wien – Verlags- und Herstellungsort: Wien – Die Zeitschrift erscheint 12-mal im Jahr – Jahresabonnement 2014: € 159,- inkl. 10 % MWSt bei Vorauszahlung; Preisänderungen vorbehalten – Bankverbindung: Bank Austria, IBAN: AT84 1200 0504 2346 8600, BIC: BKAUATWW – Abbestellungen sind nur zum Jahresschluss möglich, wenn sie bis spätestens 30. 11. schriftlich einlangen – Illustrationen: Philipp Stöhr – Druck: Prime Rate GmbH, Megyeri út 53, H-1044 Budapest. Best.-Nr. 55.00.00. ISSN 1996-238X.
Verlagsrechte: Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte bleiben vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm, Aufnahme in eine Datenbank oder auf Datenträger oder auf andere Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Das gilt auch für die veröffentlichten Entscheidungen und deren Leitsätze, wenn und soweit sie vom Einsender oder von der Schriftleitung redigiert, erarbeitet oder bearbeitet wurden und daher Urheberrechtsschutz genießen. Fotokopien für den persönlichen und sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopie hergestellt werden.
Mit der Einreichung seines Manuskriptes räumt der Autor dem Verlag für den Fall der Annahme das übertragbare, zeitlich und örtlich unbeschränkte ausschließliche Werknutzungsrecht (§ 24 UrhG) der Veröffentlichung in dieser Zeitschrift, einschließlich des Rechts der Vervielfältigung in jedem technischen Verfahren (Druck, Mikrofilm etc) und der Verbreitung (Verlagsrecht) sowie der Verwertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, einschließlich des Rechts der Vervielfältigung auf Datenträgern jeder Art, der Speicherung in und der Ausgabe durch Datenbanken, der Verbreitung von Vervielfältigungsstücken an die Benutzer, der Sendung (§ 17 UrhG) und sonstigen öffentlichen Wiedergabe (§ 18 UrhG) in allen Sprachen ein. Mit der Einreichung von Beiträgen von Arbeitsgruppen leistet der Einreichende dafür Gewähr, dass die Publikation von allen beteiligten Autoren genehmigt wurde und dass alle mit der Übertragung sämtlicher Rechte an den Verlag einverstanden sind. Mit dem vom Verlag geleisteten Honorar ist die Übertragung sämtlicher Rechte abgegolten. Aufgrund der Honorierung erlischt die Ausschließlichkeit des eingeräumten Verlagsrechts nicht mit Ablauf des dem Jahr des Erscheinen des Beitrags folgenden Kalenderjahres (§ 36 UrhG). Für die Verwertung durch Datenbanken gilt dieser Zeitraum keinesfalls.
Trotz sorgfältigster Bearbeitung erfolgen alle Angaben ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages, der Redaktion oder der Autoren ist ausgeschlossen.