Bundesministerium
Arbeit, Familie und Jugend

COVID-19- Kurzarbeit

Leitfaden Personalverrechnung (inkl. Musterbeispiele)
Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend

Stand: 15. Juni 2020

Impressum
Medieninhaber, Verleger und Herausgeber
Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien
Stand: 8. Juni 2020

Copyright und Haftung:
Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangaben gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.
Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend sowie der Autoren ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Mit Unterstützung der Wirtschaftskammern Österreichs

Autoren:
Mag. Rainer Kraft, Wilhelm Kurzböck, Dr. Erika Marek unter Mitwirkung des KSW-Expertenteam Höfle/Kunesch/Neumann/Platzer/Prinz (Projektleitung: Dr. Severin Gruber/BMAFJ und Leonhard Zauner/WKOÖ)

INHALTSVERZEICHNIS

1 PERSONALVERRECHNUNGSLEITFADEN FÜR DIE COVID-19-KURZARBEIT 5

1.1 ALLGEMEINES 5
1.1.1 DIE WICHTIGSTEN DREI GRUNDBEGRIFFE 6
1.1.2 DIE ERMITTLUNG DER „NETTOERSATZRATE“ 7
1.1.3 DIE KURZARBEITS-MINDESTBRUTTOENTGELTS-TABELLE 15
1.1.4 ABGABENRECHTLICHES ZUR KURZARBEITS-LOHNABRECHNUNG 17
1.1.4.1 Sozialversicherung 17
1.1.4.2 Lohnsteuer 23
1.1.4.3 Dienstgeberbeitrag und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DB und DZ) 28
1.1.4.4 Kommunalsteuer 28
1.1.4.5 Betriebliche Vorsorge 30
1.1.4.6 Wiener Dienstgeberabgabe (U-Bahn-Abgabe) 32
1.1.5 SCHWERPUNKTPROBLEME DER KURZARBEIT VON A BIS Z 32
1.1.5.1 Abfertigung ALT und Kurzarbeit 32
1.1.5.2 Altersteilzeit und Kurzarbeit 32
1.1.5.3 Arbeitslosenversicherungsbeiträge – niedriges Einkommen 36
1.1.5.4 Arbeitszeit – vereinbarte Änderungen 36
1.1.5.5 Beginn oder Ende der Kurzarbeit während des Kalendermonats 42
1.1.5.6 Diäten – frei/pflichtig 45
1.1.5.7 Dienstverhinderungen (Feiertage, Pflegefreistellung,…) 47
1.1.5.8 Durchrechnung des Entgelts während der Kurzarbeit 49
1.1.5.9 Entgeltsfortzahlung Krankheit, Arbeitsunfall, Unfall, Berufskrankheiten 60
1.1.5.10 Erhöhung von Lohn/Gehalt während der Kurzarbeit 62
1.1.5.11 Jubiläumsgelder 66

1.1.5.12 Kündigungsentschädigung 66
1.1.5.13 Lehrlinge 67
1.1.5.14 Provisionen 73
1.1.5.15 Sachbezüge 80
1.1.5.16 Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen 83
1.1.5.17 Sonderzahlungen 88
1.1.5.18 Überstunden 88
1.1.5.19 Urlaub, Urlaubsersatzleistung und Zeitausgleich 96

2 STICHWORTVERZEICHNIS 100

1 Personalverrechnungsleitfaden für die Covid-19-Kurzarbeit

1.1 Allgemeines

Informationsquellen „COVID-19-Kurzarbeit Personalverrechnung“

- In Zusammenarbeit mit einem Expertenteam (bestehend aus externen und internen Expert/innen der WKO sowie der KSW) entwickelte das **BMAFJ** (Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend) zwei Publikationen für die Administration der COVID-19-Kurzarbeit. Dabei handelt es sich um diesen **„Leitfaden Personalverrechnung“** und ein ausführliches **FAQ-Protokoll**.

- Ergänzend zum Leitfaden steht das **FAQ-Protokoll** unter folgendem Link zur Verfügung: https://www.bmafj.gv.at/Services/News/Coronavirus/FAQ--Kurzarbeit.html

- Detailinformationen des AMS zur Administration der COVID-19-Kurzarbeit: https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit

- Zusätzliche für die Lohnverrechnung relevante Informationen befinden sich auf der Corona-Kurzarbeits-Webseite der WKO: https://www.wko.at/service/corona-kurzarbeit.html

Ergänzende Erläuterung: Personalverrechnung COVID-19-Kurzarbeit

- Die im März 2020 unter enormen Zeitdruck kurzfristig entwickelte COVID-19-Kurzarbeit verursachte eine Vielzahl an Fragen zur korrekten Administration.

- Um die gewünschte Rechtssicherheit für die laufende Personalverrechnung zu gewährleisten, wurde auf Initiative der Wirtschaftskammer Österreich, in Abstimmung mit den relevanten Behörden, eine „Handlungsempfehlung für die vorläufige Abrechnung der COVID-19-Kurzarbeit“ entwickelt.

- Durch Klarstellungen in den relevanten Rechtsgrundlagen (insbesondere in § 37b AMSG) sowie hinsichtlich der Sozialpartner-Vereinbarung und die Entwicklung dieses Leitfadens und den referenzierenden FAQ’s kann eine endgültige Abrechnung der COVID-19-Kurzarbeit sichergestellt werden.

- Auf dieser Basis ist in den nächsten Wochen eine programmtechnische Implementierung durch die Lohnsoftware-Hersteller geplant und kann in den nächsten Wochen und Monaten eine korrekte Administration und Aufrollung der relevanten Zeiträume erfolgen.

1.1.1 Die wichtigsten drei Grundbegriffe

Was versteht man unter dem Begriff der „Kurzarbeit“?

- Die Kurzarbeit ist ein Instrument zur **Unterstützung von Unternehmen**, die aufgrund von **externen Umständen** in unvorhersehbare und vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind.

- Bei der Kurzarbeit kommt es durch Sozialpartnervereinbarung und in weiterer Folge durch Betriebsvereinbarungen oder – dort, wo kein Betriebsrat zuständig ist - durch innerbetriebliche Vereinbarungen zur **Reduktion der Normalarbeitszeit**, ohne dass dadurch Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse entstehen.

- Der bzw. die Arbeitnehmer/in muss zwar Einbußen beim Entgelt hinnehmen, hat aber für die Dauer der Kurzarbeit und für eine bestimmte Zeit danach (in der Regel für die Dauer eines Monats nach dem Ende der Kurzarbeit = Behaltefrist) ein aufrechtes Arbeitsverhältnis und darüber hinaus während der Kurzarbeit eine Pflichtversicherung, die auf Basis der Beitragsgrundlage vor der Kurzarbeit (also ohne Leistungseinbußen) fortbesteht.

- Der bzw. die Arbeitgeber/in hat den Vorteil, mit vertrautem Personal – wenn auch zeitlich reduziert – weiterarbeiten zu können und hat im Regelfall nach überstandener Krise nicht unbedingt von Haus aus die Sorge, nach neuem Personal suchen zu müssen.

Was versteht man unter dem Begriff der „Kurzarbeitsunterstützung“?

- Dabei handelt es sich um eine **spezielle Art von „Lohnausgleich“** (vergleichbar wie bei einer Altersteilzeit oder einer erweiterten Altersteilzeit/Teilpension).

- Zwar wird die **Normalarbeitszeit reduziert**, aber der bzw. die Dienstgeber/in bezahlt nicht nur das **Entgelt für die geleistete Arbeitszeit** bzw. für die Entgeltsfortzahlungszeiträume (wie zB Entgeltsfortzahlung durch Krankheit oder Arbeitsunfall, Pflegefreistellung etc.), sondern auch einen Betrag, der als teilweise **Verdienstentgangsentschädigung** für die durch die Kurzarbeit ausfallende Arbeitszeit gedacht ist.

- Das AMSG sieht hierzu vor, dass diese „Entschädigung“ (die man Kurzarbeitsunterstützung nennt) mindestens in anteiliger Arbeitslosengeldhöhe für die ausfallenden Stunden zu gewähren ist *(§ 37b Abs. 2 AMSG*).

- Für die *Covid-19-Kurzarbeit* (Phasen 1 und 2) wurde via Sozialpartnervereinbarung eine besondere Form der Kurzarbeitsunterstützung vereinbart, nämlich eine sogenannte „Nettoersatzrate“. Dazu wurde in *§ 37b Abs. 6 AMSG* eine Klarstellung aufgenommen, der zufolge die vom AMSG geforderte Mindesthöhe der Kurzarbeitsunterstützung auch dann als erfüllt gilt, wenn der Arbeitgeber die Entgeltgarantie gemäß der in der Richtlinie festgelegten Nettoersatzrate erfüllt.

- In diesem Punkt unterscheidet sich die *Covid-19-Kurzarbeit* massiv von den früheren **Arten einer Kurzarbeit**.

Was versteht man unter dem Begriff der „Kurzarbeitsbeihilfe“?

- Mit der **AMS Kurzarbeitsbeihilfe** werden dem/der Dienstgeber/in die **Kurzarbeitsunterstützung und die anteiligen Lohnnebenkosten** vom AMS ersetzt.

- Die zur Abdeckung der Beihilfe vom AMS veröffentlichten Pauschalsätze je ausgefallene Arbeitsstunden umfassen:
  - Unterstützung für Ausfallstunden im Ausmaß des vom AMS ermittelten Bruttobetrages (ca. Nettogarantie) = AMS-KUA
  - Anteilige Sonderzahlungen (1/6) vom AMS-KUA
  - Arbeitgeberabgaben zur Sozialversichreung vom AMS-KUA und anteiliger Sonderzahlung
  - Gesamte SV-Beiträge für Differenz (von Arbeitsentgelt + AMS-KUA) auf SV-Grundlage vor Kurzarbeit
  - Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) von AMS-KUA und anteilige Sonderzahlung
  - Darüber hinaus ist ein pauschaler Prozentsatz Teil der Kurzarbeitsbeihilfe, der u.a. die Kommunalsteuer abdeckt.

- Das AMS ersetzt dem bzw. der Arbeitgeber/in somit gemäß den festgelegten Pauschalsätzen die Kosten für die Ausfallstunden (= Kurzarbeitsbeihilfe).

- In den Pauschalsätzen sind – wie soeben dargestellt - die anteiligen Sonderzahlungen, die anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung (bezogen auf das Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit) und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben enthalten.

- Für Entgelte über € 5.370,00 (= monatliche Höchstbeitragsgrundlage für das Kalenderjahr 2020) gibt es keine Beihilfe.

1.1.2 Die Ermittlung der „Nettoersatzrate“

Ist die „Nettoersatzrate“ typisch für Kurzarbeitsmodelle?

Im Gegensatz zu früheren Kurzarbeitsmodellen, bei denen man die **Kurzarbeitsunterstützung** aus AMS-Tabellen, die **analog zur Arbeitslosengeldberechnung** erstellt wurden, ablesen konnte, einigten sich die Sozialpartner in Bezug auf die Covid-19-Kurzarbeit für deren Phasen 1 und 2 auf eine **Nettoersatzrate**.

Welche „Phasen“ unterscheidet man im Zuge der Covid-19-Kurzarbeit?

Phase 1	**Kurzarbeitserstbegehren** mit frühestmöglichem Beginn **ab 1.3.2020**, **spätestens** jedoch mit **Beginn am 31.05.2020, jeweils** für die Dauer von **maximal drei Monaten**.
Phase 2	• **Kurzarbeitserstbegehren** mit frühestmöglichem Beginn **ab 1.6.2020** für die Dauer von **maximal drei Monaten** oder • **Kurzarbeitsverlängerungsbegehren** nach dem Ende der Phase 1. • Aus heutiger Sicht endet die Covid-19-Kurzarbeit spätestens am 30. September 2020.

Unterscheiden sich Phasen 1 bis 2 maßgeblich aus Sicht der Personalverrechnung?

Zwischen Phase 1 und Phase 2 gibt es lediglich in Bezug auf die mögliche **Entgeltsdurchrechnung für die Kurzarbeitsdauer** sowie im Falle von Lehrlingen, die das Lehrjahr während der Kurzarbeit wechseln oder während der Kurzarbeit „auslernen“, Unterschiede, die noch an späterer Stelle besprochen werden, ansonsten sind die Rechtslagen in Bezug auf die Personalverrechnung ident.

Wie sieht die Regelung der Nettoersatzrate konkret aus?

Für die **Dauer der Kurzarbeit** beträgt das Entgelt, das der bzw. die Arbeitgeber/in dem bzw. der Arbeitnehmer/in **mindestens zu bezahlen** hat:

bei einem Bruttoentgelt	**mindestens X % des Nettoentgelts vor Kurzarbeit**
bis € 1.700,00	90 %
von mehr als € 1.700,00 bis € 2.685,00	85 %
von mehr als € 2.685,00	80 %
Lehrlinge und Personen in mit diesen gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen (zB Ausbildung zu zahnärztlichen AssistentInnen)	100 %

Was genau versteht man unter dem Begriff des „Bruttoentgelts“ zur Ermittlung der Nettoersatzrate?

Die Sozialpartnervereinbarung zielt hier – in Abstimmung mit der AMS-Bundesrichtlinie, welche die **Grundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe** darstellt – auf das **sv-pflichtige laufende Bruttoentgelt** *(§ 49 ASVG)* des **letzten vollentlohnten Monats** vor dem Beginn der Kurzarbeit ab.

Die nachstehende Tabelle gibt beispielhaft die Zuordnung wieder, ob eine „Lohnart“ in die Bruttoberechnungsbasis aufzunehmen ist („ja“) oder nicht („nein“).

Lohnarten	**Berücksichtigung zur Bestimmung der Höhe des Bruttoentgelts**
All-in-Entlohnungen (Anteil Überstundenentgelt ohne darstellbare Anzahl der damit abgegoltenen Überstundenanteile)	ja
Bonuszahlungen, die nicht monatlich, jedoch wiederkehrend zustehen wie zB. quartalsweise, halbjährlich oder jährlich (Sonderzahlungen)	nein
Entgelte von dritter Seite (sv-pflichtig) ➔ wird nicht von Arbeitgeberseite gewährt, sondern von dritter Seite	nein bei Basis für die Kurzarbeitsunterstützung, ja bei Basis für Kurzarbeitsbeihilfe, dort hat gemäß AMS-Bundesrichtlinie gemäß § 49 ASVG eine Berücksichtigung zu erfolgen.
Erschwerniszulage (sv-pflichtig)	ja
Fahrtkostenersätze für die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte – Wohnung: sv-frei	nein
Fahrtkostenersätze für die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte – Wohnung: sv-pflichtiger Teil, wenn sv-pflichtig	ja
Feiertagsarbeitsentgelt	ja
Feiertagsentgelt (sv-pflichtig, ohne Berücksichtigung von Überstundenentgeltsanteilen)	ja
Gefahrenzulagen (sv-pflichtig)	ja
Gehalt	ja
Höchstbeitragsgrundlage: laufende Entgelte über der Höchstbeitragsgrundlage, die dem Grunde nach sv-pflichtig wären (und damit auch BV-pflichtig sind)	ja

Kilometergelder (sv-frei zB aus Anlass von Dienstreisen)	nein
Kilometergelder (sv-pflichtige Teile)	ja
Mehrstunden, kollektivvertragliche (zB Differenz von 38,5 auf 40 Stunden nach dem KV für Angestellte im Handel) ➔ Beurteilung wie Überstundenentgelte	Nein Ausnahme: Enthalten in nicht widerruflicher Überstundenpauschale oder in einem All-in-Bezug ohne darstellbare Anzahl der damit abgegoltenen Überstundenanteile: ja
Krankenentgelt (sv-pflichtig, ohne Berücksichtigung von Überstundenentgeltsanteilen; sv-freie Anteile, wie dies zB bei Schmutzzulagen im Krankenentgelt der Falls sein kann, sind auszuklammern)	ja
Lohn (Akkord- oder Zeitlohn)	ja
Lohnausfallsprinzip (sv-pflichtig, ohne Berücksichtigung von Überstundenentgeltsanteilen)	ja
Montagezulagen (sv-pflichtig)	ja
Nächtigungsgelder oder Nächtigungskostenersätze (sv-frei)	nein
Öffnungszeitenzuschläge (sofern in Geld ausbezahlt)	ja
Prämienzahlungen, die nicht monatlich, jedoch wiederkehrend zustehen wie zB. quartalsweise, halbjährlich oder jährlich (Sonderzahlungen)	nein
Prämienzahlungen monatlich (keine Sonderzahlungen, Achtung: bei Jahressechsteloptimierung nach der „Formel 7“ bleibt der Sonderzahlungscharakter in der Sozialversicherung trotz Auszahlung in monatlichen Raten erhalten)	ja
Provisionen monatlich	ja
Sachbezüge (sv-pflichtig)	ja
Sachbezüge (sv-frei)	nein

Schmutzzulagen (sv-frei)	nein
Schmutzzulagen (sv-pflichtig)	ja
Sonderzahlungen (sv-rechtliche Sonderzahlungen)	nein
Tagesgelder (sv-frei, weil steuerfrei bzw nicht steuerbar)	nein
Tagesgelder (sv-pflichtig, weil steuerpflichtig)	ja
Mehrarbeitsstunden Teilzeitmehrarbeit (Grundlohn und Zuschlag)	ja
Trinkgeldpauschale (ist zwar sv-pflichtig, führt jedoch zu keiner Auszahlung; wird aber bei der Bruttobasis zur Ermittlung der Kurzarbeitsbeihilfe berücksichtigt sowie bei der SV/BV-Beitragsgrundlage während der Kurzarbeit)	nein bei Basis für die Kurzarbeitsunterstützung, ja bei Basis für Kurzarbeitsbeihilfe, dort hat gemäß AMS-Bundesrichtlinie gemäß § 49 ASVG eine Berücksichtigung zu erfolgen.
Überstundenentgelte (Auszahlung nach Leistung)	nein
Überstundenpauschalen (widerruflich und somit veränderbar)	nein
Überstundenpauschalen (nicht widerruflich)	ja
Urlaubsentgelt (sv-pflichtig, ohne Berücksichtigung von Überstundenentgeltsanteilen)	ja
Urlaubszuschuss	nein
Weihnachtsremuneration	nein
Zeitausgleichsentgelt (soweit sv-pflichtig)	ja
Zulagen und Zuschläge (soweit sv-pflichtig)	ja

Ist ausnahmslos IMMER nur das Bruttoentgelt des Kalendermonats maßgeblich, der vor dem Beginn der Kurzarbeit gelegen ist?

Nein. Es gibt dazu folgende Ausnahmen:

1. Schwankende Entgeltsteile:

- Jene sv-pflichtige **Entgeltsbestandteile**, die von schwankender Natur sind, werden dabei mit einem Durchschnitt der **letzten drei Kalendermonate** berücksichtigt.
- Ist zB das Gehalt oder der Lohn fix, wurde dieser/dieses aber innerhalb der vor der Kurzarbeit gelegenen drei Kalendermonate verändert (zB durch Vorrückung oder durch KV-Erhöhung), so wird der letzte fixe Lohn oder das letzte fixe Gehalt genommen, der bzw. das im Kalendermonat vor dem Beginn der Kurzarbeit maßgeblich war.
- Die schwankenden Entgeltsteile (Zulagen, Zuschläge, Provisionen, etc.) hingegen werden mit einem 3-Monate-Schnitt berücksichtigt.

2. Knapp vor Beginn der Kurzarbeit verändertes Beschäftigungsausmaß:

- Für Arbeitnehmer/innen, die während der letzten 30 Tage vor Beginn der Kurzarbeit von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsausmaß sich in diesem Zeitraum ändert, ist das Nettoentgelt auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während dieses Zeitraumes zu berechnen.
- Zu dieser Regelung finden Sie ein erläutertes Beispiel bei den „Schwerpunktproblemen der Kurzarbeit von A bis Z“.

3. Fiktives Entgelt im Falle unbezahlter Zeiträume:

- Für Arbeitnehmer/innen, die während der letzten 13 Wochen vor Beginn der Kurzarbeit keinen Entgeltanspruch (zB wegen Karenz) oder einen verringerten Entgeltanspruch (zB wegen halber Entgeltfortzahlung im Krankenstand) haben, ist das Nettoentgelt auf der Grundlage des fiktiven Entgeltes zu berechnen.
- Es besteht in diesen Fällen jedoch auch während der Kurzarbeit nur dann ein Entgeltanspruch, wenn ein solcher auch ohne Kurzarbeitsvereinbarung bestanden hätte (zB bei Wiedereinstieg nach Karenz/Krankenstand oder neuem Entgeltfortzahlungsanspruch).

4. Wechsel des Lehrjahres während der Kurzarbeit – gilt NICHT für PHASE 1:

- Bei einem Wechsel des Lehrjahres (zB Wechsel vom 1. in das 2. Lehrjahr) innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes gebührt ein Entgelt in Höhe von 100% auf Basis des jeweils aktuellen Lehrjahres, wobei kollektivvertragliche Sonderregelungen davon unberührt bleiben.

- Bei **Wechsel in ein Dienstverhältnis** nach erfolgreicher Ablegung der **Lehrabschlussprüfung** (Weiterverwendungszeit bzw. Weiterbeschäftigungszeit gemäß *§ 18 BAG*) gebührt die jeweilige Nettoersatzrate (80, 85 bzw 90%) auf der Basis des **ohne Kurzarbeit zustehenden Entgeltes**.

Achtung:
Diese Sonderregelung für Lehrlinge, die das Lehrjahr während der Kurzarbeit (Phase 2) wechseln oder während der Kurzarbeit (Phase 2) „auslernen“, gilt nur für die Ermittlung der Kurzarbeitsunterstützung, nicht für die Ermittlung der Kurzarbeitsbeihilfe (= der AMS-Förderung für die Kurzarbeit). Für die Ermittlung der Kurzarbeitsbeihilfe bleibt das (niedrigere) Bruttoentgelt vor dem Beginn der Kurzarbeit trotz dieser genannten Änderungen maßgeblich. Findet während der Phase 1 ein Lehrjahrwechsel statt bzw. lernt in Phase 1 ein Lehrling während der Kurzarbeit aus, so hat dies keine (positiven) Auswirkungen auf die Ermittlung der Kurzarbeitsunterstützung (der – ehemalige – Lehrling bekommt dadurch nicht mehr). Strittig ist, ob dann zumindest ab Beginn der Phase 2 diese Anpassung beim Bruttoentgelt erfolgt. Dagegen spricht die Textierung in der Sozialpartnervereinbarung (Version 7.0), welche derartiges nur dann vorsieht, wenn sich das jeweilige „Wechselereignis“ während der „Phase 2“ ereignet (und nicht davor). Dafür spricht die Intention der Sozialpartner, dass ab Phase 2 der Lehrjahrwechsel oder der Wechsel in ein Arbeiter- oder Angestelltendienstverhältnis sich „positiv“ für die Betroffenen auswirken sollte. Bei der Ermittlung der SV-Beitragsgrundlage während der Kurzarbeit ist überdies der in *§ 37b Abs. 5 AMSG* verankerte Günstigkeitsvergleich vorzunehmen. Dies würde bedeuten, dass ab dem Beginn der Phase 2 die höhere (fiktive) Beitragsgrundlage (also die höhere Lehrlingsentschädigung oder das Entgelt „nach der Auslehre“) zum Ansatz gelangen muss.

Ändert sich bei der Ermittlung der Nettoersatzrate aus Arbeitnehmersicht etwas, wenn die Kurzarbeit verlängert wurde?

Nein. Es ist hier jenes Bruttoentgelt maßgeblich, welches auch im Zuge der Erstgewährung zu ermitteln war.

Deckt die ermittelte Nettoersatzrate das gesamte sv-pflichtige laufende Bruttoentgelt des Kurzarbeitsmonats eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin ab oder nur jenes in Bezug auf die ausfallenden Stunden?

- Das kommt auf die **Textierung der Sozialpartnervereinbarung** betreffend die Covid-19-Kurzarbeit sowie auf deren Auslegungsmethode an.

- Jene **Sozialpartnervereinbarung**, die weitaus am häufigsten im Einsatz ist und zwischen der Wirtschaftskammer Österreich und dem ÖGB abgeschlossen wurde, sieht jedenfalls eine „Gesamtbetrachtung“ vor.

- Dies bedeutet, dass
  - sowohl für das Geleistete als auch für das Ausfallende zusammengenommen mindestens die Nettoersatzrate gebührt,
  - sowie dass zur separaten Ermittlung der Kurzarbeitsunterstützung (also der Abgeltung des kurzarbeitsbedingten Verdienstentfalls) die **„Differenzmethode“** zur Anwendung kommt. In diesem Fall wird das gesicherte Bruttoentgelt (siehe nachstehende Ausführungen), das sich aus der Nettoersatzrate für die Normalarbeitszeit ergibt, um das Entgelt für die geleistete Arbeitszeit reduziert.

- Sieht eine Sozialpartnervereinbarung eine **Nettosicherung** nur (ausschließlich) in Bezug auf die ausfallenden Stunden vor, so käme die Teilungsmethode zur Anwendung, im Zuge welcher zusätzlich zum Entgelt für die Arbeitsleistung das Entgelt für die ausfallenden Stunden hinzutritt. Der bzw. die Arbeitnehmer/in bekommt bei Anwendung dieser Methode insgesamt ein **höheres Entgelt**.
- Nachstehend basieren die Ausführungen sowie die Beispiele dieses Leitfadens auf der **Differenzmethode**.
- Zu erwähnen ist noch, dass sich die Differenzmethode auf den **gesamten Zeitraum der Kurzarbeit** bezieht (also einer Entgeltsdurchrechnung unterliegt) und keiner kalendermonateweisen Betrachtung unterworfen wird. Auch dieser wichtige Punkt wird im Rahmen eines erläuterten Beispiels bei den „Schwerpunktproblemen der Kurzarbeit von A bis Z“ dargestellt.

Kann ein/e Arbeitgeber/in die Ausfallstunden während der Kurzarbeit auch zu 100 % vergüten, ohne die Kurzarbeitsbeihilfe einzubüßen?

- Es ist dem bzw. der Arbeitgeber/in unbenommen, für die Dauer der Kurzarbeit das Entgelt ungekürzt zu leisten.

- Dies hat in Bezug auf die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe keine negative Auswirkung.

- Allerdings kann nur jener Anteil der Kurzarbeitsunterstützung von der Kommunalsteuer befreit sein, der zwingend zu bezahlen ist und nicht auch jener, der „freiwillig draufgelegt“ wird.

Was geschieht mit den sv-freien Leistungen (zB Schmutzzulagen, sv-freien Diäten,..) bei der Kurzarbeitslohnverrechnung?

- Diese blieben bei der Ermittlung der Nettosicherung (also des Mindestbruttoentgelts) völlig außer Betracht.

- Werden aber im Zuge der Arbeitsleistungen während der Kurzarbeit derartige „Lohnarten“ erworben, so sind diese zusätzlich zur Nettoersatzrate zu bezahlen.

1.1.3 Die Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelts-Tabelle

Welche Rolle spielt die neue Mindestbruttoentgelts-Tabelle des BMAFJ?

- *§ 37b Abs. 6 AMSG* regelt, dass für die Dauer der Kurzarbeit monatlich jedenfalls jenes **Mindestbruttoentgelt** zu leisten ist, das sich aus der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle ergibt.

- Die **Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelts-Tabelle** enthält eine betragliche Abstufung in **Schritten von jeweils fünf Euro**.

- Sie wurde von der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend erstellt und auf der Homepage des Ministeriums kundgemacht.

- Sie entspricht praktisch den Inhalten der **AMS-Kurzarbeitsbeihilfentabelle** mit den Unterschieden,
    - dass die Abstufungen in 5er-Schritten erfolgen (anstelle der dort publizierten 50er-Schriftte) sowie
    - dass die Bemessungswerte auch **über die Höchstbeitragsgrundlage** hinausreichen sowie
    - dass die Berechnung vom Mittelwert der Stufe erfolgt und
    - dass es – im Gegensatz – zur AMS-Kurzarbeitsbeihilfentabelle nur EINE Tabelle gibt (unabhängig vom Ausmaß der Wochennormalarbeitszeit).

Beachte: Die Anwendung der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelts-Tabelle ist unabhängig von der Wochenstundenzahl und gilt daher gleichermaßen für Vollzeitbeschäftigte wie für Teilzeitbeschäftigte. Es bedarf somit – anders als bei der Berechnung für die Kurzarbeitsbeihilfe (AMS) – keiner Umrechnung für Teilzeitbeschäftigte.

Beispiele zur Anwendung der Mindestbruttoentgeltstabelle

Beispiel:

Bruttoentgelt im Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit: € 3.200,00, bestehend aus

- *Gehalt € 2.800,00*
- *Überstundenpauschale (widerruflich) € 400,00*

Lösung:

Maßgeblich für die „Tabelle“ ist der Betrag von € 2.800,00 als Bruttoentgelt vor der Kurzarbeit. Die Überstundenpauschale ist widerruflich und ist daher nicht zu berücksichtigen.

Man sucht sich in der **Mindestbruttoentgelts-Tabelle** die Zeile „Bruttoentgelt von über € 2.795,00 bis € 2.800,00“ ➔ dies ergibt ein **Mindestbruttoentgelt** in Höhe von € 2.080,90.

Dieser Betrag muss jedenfalls mindestens in einem kompletten Kurzarbeitsmonat brutto insgesamt bezahlt werden. Ausnahmen können jedoch dort bestehen, wo es zu rechtskonformen Entgeltsreduktionen kommt wie zB der Bezahlung eines Teilentgelts (Krankenstand) oder einer Schlechtwetterentschädigung etc.

Beispiel:

- *Fortsetzung vom vorigen Beispiel.*
- *Kurzarbeit: Absenkung der Normalarbeitszeit um 60 % .*

Gehalt	€ 1.120,00	€ 2.800,00 x 40 %
KUA-Unterstützung	€ 960,90	€ 2.080,90 minus € 1.120,00 *
Brutto	**€ 2.080,90**	**Laut Tabelle**

** Die Anwendung der Differenzmethode bedeutet, dass man zuerst das „Bruttomindestentgelt“ ermittelt, anschließend das Entgelt, welches der tatsächlichen Arbeitsleistung entspricht und als Differenz die Kurzarbeitsunterstützung.*

1.1.4 Abgabenrechtliches zur Kurzarbeits-Lohnabrechnung

1.1.4.1 Sozialversicherung

Wie lautet die gesetzliche Grundlage für die Besonderheiten der Kurzarbeits-Lohnabrechnung im Bereich der Sozialversicherung?

***§ 37b Abs. 5 Satz 2 und 3 AMSG* lautet:**

Während des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung richten sich die Beiträge und die Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit, wenn diese höher ist als die aktuelle Beitragsgrundlage. Die auf den Arbeitnehmer entfallenden Sozialversicherungsbeiträge sowie sonstige auf den Arbeitnehmer entfallende Beiträge auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Vorschriften zwischen dieser erhöhten Beitragsgrundlage und der aktuellen Beitragsgrundlage trägt der Arbeitgeber allein. § 12 Abs. 2 des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes (BSchEG), BGBl. Nr. 129/1957, bleibt davon unberührt.

Von welcher SV-Beitragsgrundlage sind während der Kurzarbeit die SV-Beiträge zu entrichten?

- Es ist die SV-Beitragsgrundlage aus dem Kalendermonat **vor dem Beginn der Kurzarbeit** weiterzuführen. Sie stellt somit die „Mindestbeitragsgrundlage“ bzw. gesicherte Beitragsgrundlage für den aktuellen Kalendermonat dar ➔ fiktive (höhere) KUA-Beitragsgrundlage.

- Beachten Sie aber bitte, dass gemäß *§ 37 Abs. 5 AMSG* ein „Günstigkeitsvergleich“ gemacht werden muss und zwar
  - zwischen der eben angesprochenen Beitragsgrundlage des Kalendermonats vor dem Beginn der Kurzarbeit sowie
  - der aktuellen SV-Beitragsgrundlage, die man hätte, wenn aktuell keine Kurzarbeit vorläge.
  - Der Stichtag für diesen Günstigkeitsvergleich ist immer der erste Tag der Kurzarbeit sowie – nach Ansicht der ÖGK - auch der erste Tag der Verlängerung der Kurzarbeit (also wird nicht „zwischendurch erhöht“, wenn sich die Bezüge zwischendurch erhöhen würden, sondern von Anfang der Kurzarbeit weg entschieden, welche SV-Beitragsgrundlage in Bezug auf die gesamte aktuelle Kurzarbeitsperiode, die maximal drei Monate betragen kann, höher ist).

- Falls die SV-Beitragsgrundlage im Vormonat „Lücken“ aufwies (zB ausgeschöpftes Krankenentgelt), so geht man vom letzten abgerechneten Kalendermonat mit voller Beitragsgrundlage aus (auch unter Beachtung des zuvor angesprochenen Günstigkeitsvergleichs).

- Wurden im letzten Monat vor der Kurzarbeit Überstunden oder Provisionen abgerechnet (ev. höher als sonst), so geht man dennoch von dieser Beitragsgrundlage aus.

Wonach bemisst sich die SV-Beitragsgrundlage für Zeiträume von Nichtleistungszeiten während der Kurzarbeit?

Entgeltsfortzahlungszeit	**Höhe der Entlohnung**	**SV-Beitragsgrundlage**
Dienstfreistellung (zB nach *§ 1155 ABGB* wie zB wegen Betriebsschließung nach *§ 1155 Abs 3 ABGB*)	Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle	Fiktive KUA-Beitragsgrundlage
Dienstverhinderung (in der Arbeitnehmersphäre gelegen wie zB. *§ 8 Abs. 3 AngG* bzw. *§ 1154b Abs. 5 ABGB*)	Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle	Fiktive KUA-Beitragsgrundlage
Feiertagsentgelt	Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle	Fiktive KUA-Beitragsgrundlage
Krankenentgelt 100 %	Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle	Fiktive KUA-Beitragsgrundlage
Krankenentgelt 50 %	Mindestbruttoentgelt (die Hälfte des anteiligen Mindestbruttoentgelts laut BMAFJ-Tabelle)	Fiktive KUA-Beitragsgrundlage
Krankenentgelt < 50 % (zB Krankengeldzuschuss gemäß Kollektivvertrag	Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle (in anteiliger Höhe gemäß dem Prozentsatz der Entgeltsfortzahlung)	Fiktive KUA-Beitragsgrundlage *
Krankenentgelt 0 %	Kein Mindestbruttoentgelt	Keine (fiktive KUA-) Beitragsgrundlage
Persönlicher Feiertag (= Ersatz für den Karfreitag, Urlaubstag)	Kein Mindestbruttoentgelt 100 % Entgelt (Basis aus Zeit vor Kurzarbeit; nach dem BUAG: in Höhe des BUAG-Urlaubsentgelts)	Tatsächliche Beitragsgrundlage (der Höhe des Entgelts entsprechend)
Pflegefreistellung	Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle	Fiktive KUA-Beitragsgrundlage
Quarantäne	Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle	Fiktive KUA-Beitragsgrundlage
Risikofreistellung	Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle	Fiktive KUA-Beitragsgrundlage
Schlechtwetterentschädigung	Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle(60 % des anteiligen Brutto-Mindestentgelts)	Fiktive KUA-Beitragsgrundlage
Sonderbetreuungszeit	Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle	Fiktive KUA-Beitragsgrundlage

Urlaub	Kein Mindestbruttoentgelt 100 % Entgelt (Basis aus Zeit vor Kurzarbeit; nach dem BUAG: in Höhe des BUAG-Urlaubsentgelts)	Tatsächliche Beitragsgrundlage (der tatsächlichen Höhe des Entgelts entsprechend) – für Zeiten außerhalb des Urlaubs während eines Kurzarbeitsmonats wird die fiktive SV-Beitragsgrundlage aliquotiert
Zeitausgleich (Zeitguthaben aus der Zeit vor Kurzarbeit)	Kein Mindestbruttoentgelt 100 % Entgelt (Basis aus Zeit vor Kurzarbeit)	Tatsächliche Beitragsgrundlage (der tatsächlichen Höhe des Entgelts entsprechend) – für Zeiten außerhalb ganzer ZA-Tage während eines Kurzarbeitsmonats wird die fiktive SV-Beitragsgrundlage aliquotiert

* Da gemäß SPV auch für Zeiten eines kollektivvertraglichen Krankengeldzuschusses eine Nettosicherung (anteilig) gebührt, ist gemäß § 37b Abs. 5 AMSG aufgrund der Gewährung der anteiligen Kurzarbeitsunterstützung für diese Zeit die volle (fiktive) SV-Beitragsgrundlage anzusetzen

Zusammengefasst kann man sagen, dass die fiktive KUA-Beitragsgrundlage für Zwecke der Sozialversicherung auch in Fällen von „Nichtleistungszeiten“ zum Ansatz kommt und zwar **mit zwei Ausnahmen**:

- Urlaubsentgelt sowie Entgelt für Zeitausgleich betreffend Zeitguthaben aus der Zeit vor der Kurzarbeit ➔ tatsächliche Beitragsgrundlage (in tatsächlicher Höhe des Urlaubsentgelts bzw. des Entgelts für Zeitausgleich),
- unbezahlte Zeiten ➔ keine Beitragsgrundlage.

Im Falle von **reduziert bezahlten „Fehlzeiten“** gebührt eine (wenn auch reduzierte) Kurzarbeitsunterstützung, weshalb in derartigen Fällen dennoch die ungekürzte fiktive KUA-Beitragsgrundlage für die Sozialversicherung zum Ansatz zu bringen ist. Im Falle von Zeiten einer zu bezahlenden Schlechtwetterentschädigung während der Kurzarbeit geht der Ansatz der fiktiven Kurzarbeits-Beitragsgrundlage der Schlechtwetter-SV-Regelung vor.

Wie erfolgt für die Dauer der Kurzarbeit die Beitragsaufteilung zwischen Dienstgeber/in und Dienstnehmer/in im Bereich der Sozialversicherung?

- Gemäß *§ 37b Abs. 5 AMSG* hat der bzw. die Dienstgeber/in die SV-Dienstnehmeranteile, soweit sie auf die Zone zwischen Bruttoentgelt und der fiktiven KUA-Beitragsgrundlage entfallen, zu tragen.

- Dies gilt auch für die AK-Umlage (Kammerumlage), die LK-Umlage (Landarbeiterkammerumlage) sowie den Dienstnehmeranteil zum Wohnbauförderungsbeitrag.

- Diese „Tragungsregel“ führt dazu, dass aus abgabenrechtlicher Sicht kein Vorteil aus dem Dienstverhältnis resultiert (weder bei Lohnsteuer, noch bei DB, DZ und KommSt) ➔ das ist der feine Unterschied zwischen „Übernahme“ eines SV-Dienstnehmeranteils und einer allfälligen „Tragungspflicht“ eines SV-Dienstnehmeranteils, jeweils durch den bzw. die Dienstgeber/in.

- Das bedeutet, dass der Versichertenanteil vom tatsächlichen Entgelt ermittelt und in Abzug gebracht wird (zur „20 %-Regelung“, siehe übernächster Beitrag), dadurch erhöht sich der von Dienstgeberseite zu tragende Anteil zur SV entsprechend (wie eingangs beschrieben).

Welche Besonderheit gibt es während der Kurzarbeit in Bezug auf den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag?

- Ein allfälliger Schlechtwetterentschädigungsbeitrag wird **nur vom tatsächlichen Entgelt** ermittelt.

- Dies gilt auch für den **Dienstgeberanteil des Schlechtwetterentschädigungsbeitrages**.

- Um diese spezielle Abrechnungssituation meistern zu können, kommt im Rahmen der *mBMG* der spezielle Verrechnungsbasistyp *SW-Entschädigungs-Reduktion (SR)* zum Einsatz: Dieser Verrechnungsbasis-Typ dient in Ausnahmefällen der **Abrechnung des Schlechtwetterentschädigungsbeitrages** bei Kurzarbeit.

- Die „normale“ Verrechnung der (übrigen) Beiträge erfolgt auf Basis der Beitragsgrundlage vor der Kurzarbeit.

- Für die Abrechnung der Schlechtwetterentschädigung ist nur das tatsächliche (reduzierte) Entgelt heranzuziehen.

- Durch Angabe des Differenzbetrages zwischen der vollen (fiktiven) SV-Beitragsgrundlage während der Kurzarbeit und dem tatsächlichen Entgelt als Verrechnungsbasis vom Typ *Differenzbeitragsgrundlage SW-Entschädigungs-Reduktion* in Kombination mit dem Abschlag *Reduktion der SW-Entschädigung* wird der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag entsprechend reduziert.

Kann es in Anbetracht der Beitragsaufteilungsregelung während der Kurzarbeit auch zur Anwendung der 20 %-Regelung nach § 53 Abs. 1 ASVG kommen?

***§ 53 Abs. 1 ASVG erster und zweiter Satz* lauten:**

Der den Versicherten belastende Teil der allgemeinen Beiträge darf zusammen mit dem den Versicherten belastenden Teil des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung 20 v. H. seiner Geldbezüge nicht übersteigen. Den Unterschiedsbetrag hat der Dienstgeber zu tragen.

Diese Regelung ist durch die spezielle Kurzarbeits-SV-Beitragsaufteilung (§ 37b Abs. 5 AMSG) nicht außer Kraft gesetzt, sondern kann innerhalb dieser Regelung zum Tragen kommen.

Beispiel:

SV-Beitragsgrundlage vor der Kurzarbeit: € 3.114,00,
gebildet aus Gehalt € 2.614,00 plus Sachbezug € 500,00

Bruttomindestentgelt für die Dauer der Kurzarbeit: € 2.332,89,

davon Sachbezug in Höhe von € 500,00

Geldbezug während Kurzarbeit € 1.882,89

Sachbezug wird während Kurzarbeit weitergewährt: € 500,00

Lösung:

SV-Dienstnehmeranteil ohne 20 %-Regelung (ohne AK, WF)	€ 2.332,89 x 17,12 %	€ 399,39
SV-Dienstnehmeranteil unter Berücksichtigung der 20 %-Regelung	€ 1.832,89 x 20 %	€ 366,58 ➔ ist geringer als die „reguläre Berechnung“ mit Ergebnis € 399,39
AK und WF-Dienstnehmeranteil	€ 2.332,89 x 1 %	€ 23,33
Summe SV-Dienstnehmeranteil		€ 389,91 (€ 366,58 + € 23,33)
Dienstgeberanteil daraus	€ 399,39 minus € 366,58	€ 32,81 ➔ stellt abgabenrechtlich KEINEN Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar!

Anmerkung:

Das Thema „Sachbezüge während der Kurzarbeit“ wird noch später detailliert behandelt.

Wie verhält es sich während der Kurzarbeit mit dem sogenannten „niedrigen Einkommen“ in Bezug auf die reduzierten ALV-Dienstnehmeranteile?

Bei der Frage, ob die ALV-Dienstnehmeranteile wegen „niedrigen Einkommens“ reduziert zur Anwendung kommen oder nicht, „zählt“ nicht das tatsächliche Bruttoentgelt, sondern die gesamte (höhere) SV-Beitragsgrundlage (umstrittene Ansicht der SV-Träger zur Altersteilzeit, zur erweiterten Altersteilzeit/Teilpension und eben auch zur Kurzarbeit).

Beispiel zur Berechnung der Sozialversicherungs-Dienstnehmeranteile

Beispiel:

Bruttoentgelt im Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit: € 3.200,00, bestehend aus

- *Gehalt € 2.800,00 sowie*
- *Überstundenpauschale (widerruflich) € 400,00*
- *Kurzarbeit: Absenkung der Normalarbeitszeit um 60 %*

Gehalt	€ 1.120,00	€ 2.800,00 x 40 %
KUA-Unterstützung	€ 960,90	€ 2.080,90 minus € 1.120,00 *
Brutto	**€ 2.080,90**	**Laut Tabelle**
SV-DNA	€ 377,06	€ 2.080,90 x 18,12 %
SV-DGA	€ 882,14	€ 3.200,00 x 21,23 % = € 679,36 € 1.119,10 x 18,12 % = € 202,78 * € 882,14

Von der Differenz zwischen der vollen Beitragsgrundlage von € 3.200,00 und dem tatsächlichen Entgelt in Höhe von € 2.080,90 = € 1.119,10 trägt der bzw. die Arbeitgeber/in auch jenen Anteil, den sonst der bzw. die Versicherte zu tragen hätte.

1.1.4.2 Lohnsteuer

Wie lauten die gesetzlichen Grundlagen für die Besonderheiten der Lohnsteuer bei der Kurzarbeits-Lohnabrechnung?

***§ 37b Abs. 5 AMSG* erster Satz lautet:**

Die Kurzarbeitsunterstützung gilt für die Lohnsteuer als steuerpflichtiger Lohn und für sonstige Abgaben und Beihilfen auf Grund bundesgesetzlicher Vorschriften als Entgelt.

***§ 124b Z 349 EStG 1988* lautet:**

§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. h und § 68 Abs. 7 sind auch im Falle von COVID-19-Kurzarbeit, Telearbeit wegen der COVID-19-Krise bzw. Dienstverhinderungen wegen der COVID-19-Krise anwendbar.

Was sagen die Gesetzesmaterialien zu § 124b Z 349 EStG 1988?

Wird die Strecke Wohnung-Arbeitsstätte nur aufgrund der derzeitigen COVID-1 9-Krise nicht mehr bzw. nicht an jedem Arbeitstag zurücklegt, dann soll wie z. B. auch im Krankheitsfall, das Pendlerpauschale wie bisher berücksichtigt werden können. Ebenso sollen Zulagen und Zuschläge, die im laufenden Arbeitslohn, der an den Arbeitnehmer im Fall einer Quarantäne, Telearbeit bzw. Kurzarbeit aufgrund der COVID-1 9-Krise weitergezahlt wird, weiterhin steuerfrei behandelt werden dürfen.

Was steht dazu in den Corona-FAQ des BMF?

Behalte ich meine Zuschläge und Zulagen?

Ja. Auch bei Telearbeit, Quarantäne oder Kurzarbeit stehen alle Zuschläge und Zulagen, die der Arbeitgeber weiter auszahlt, im bisherigen Ausmaß steuerfrei zu. Dies gilt beispielsweise für Überstundenzuschläge und für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen.

Was bedeutet dies alles praktisch für die Kurzarbeits-Lohnabrechnung?

Dies bedeutet Folgendes:

- der **Arbeitslohn** für die **tatsächlich geleistete Arbeitszeit** unterliegt unverändert den steuerlichen Regelungen wie vor der Kurzarbeit. Insoweit sind auch sämtliche Steuerbefreiungen weiter anwendbar, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen (zB. für SEG-Zulagen, SFN-Zuschläge und Überstundenzuschläge: *§ 68 EStG 1988*; für Dienstreiseersätze: *§ 26 Z. 4 EStG 1988* sowie *§ 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988*,….),

- die **Kurzarbeitsunterstützung** ist ebenfalls wie der Arbeitslohn für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu besteuern,

- die von Arbeitgeberseite gemäß *§ 37b Abs. 5 AMSG* zu tragenden SV-Anteile, die sonst von Dienstnehmerseite getragen werden müssen, stellen **keinen Vorteil aus dem Dienstverhältnis** dar und erhöhen insoweit auch nicht die Grundlagen für das Jahressechstel bzw. BUAG-Jahreszwölftel sowie für das Kontrollsechstel bzw. BUAG-Kontrollzwölftel, jeweils nach *§ 67 Abs. 2 EStG 1988,* bzw. auch nicht die Grundlagen für das Jahresviertel bzw. Jahreszwölftel, jeweils nach *§ 67 Abs. 6 EStG 1988*.

Kann für die Kurzarbeitsunterstützung die Begünstigung des § 68 EStG 1988 angewandt werden?

- Für die **Kurzarbeitsunterstützung** gibt es eine wichtige Steuerbefreiung, welche die Gleichstellung mit dem Arbeitslohn für die geleistete Arbeitszeit herstellt.
- Sind im fortbezahlten Entgelt während der Kurzarbeit (also in der Kurzarbeitsunterstützung) Leistungen nach *§ 68 EStG 1988* enthalten, so bleibt deren Steuerfreiheit während der Kurzarbeit erhalten (analog zu *§ 68 Abs. 7 EStG 1988*: Zulagen und Zuschläge im Krankenentgelt oder im Entgelt für freigestellte Betriebsräte).

Ändert der untermonatige Beginn oder das untermonatige Ende der Kurzarbeit während des Kalendermonats etwas an den steuerlichen Freibeträgen des § 68 EStG 1988?

- Beginnt die Kurzarbeit während des Kalendermonats zu laufen oder endet sie während des Kalendermonats, so müssen die Steuerfreibeträge des *§ 68 EStG 1988* (Zuschläge für die ersten 10 Überstunden, maximal € 86,00 nach *§ 68 Abs. 2 EStG 1988* bzw. € 360,00 oder € 540,00 nach *§ 68 Abs. 1 EStG 1988*) nicht aliquotiert werden.

- Im „aktiven Entgelt“ stecken diese speziellen Teile des Arbeitslohnes in voller Höhe, in der Kurzarbeitsunterstützung in einer anteiligen geringeren Höhe.

- Die Monatsfreibeträge sind jeweils EINMAL auf beide Bereiche zusammen anzuwenden.

Steht der erhöhte Freibetrag nach § 68 Abs. 6 EStG 1988 (€ 540,00 anstelle der sonst üblichen € 360,00 bei überwiegender Nachtarbeit) auch während der Kurzarbeit zu?

Ob der **erhöhte Freibetrag für überwiegende Nachtarbeit** (€ 540,00 nach *§ 68 Abs. 6 EStG 1988*) zur Anwendung gelangt, hängt davon ab, ob die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden während des Kalendermonats zu mehr als der Hälfte der (ursprünglichen) Normalarbeitszeit in die Zeit von 19 bis 7 Uhr fallen.

Wie sieht es mit der möglichen Steuerfreiheit nach § 68 EStG 1988 (SEG-Zulagen und SFN-Zuschläge, Überstundenzuschläge) im Rahmen der arbeitsrechtlichen Entgeltsfortzahlungsfälle während der Kurzarbeit aus?

Das Bundesministerium für Finanzen erklärt in diesem Zusammenhang mit seiner Information vom 10. Juni 2020 zur (lohn-)steuerlichen Behandlung der Covid-19-Kurzarbeit Folgendes:

Sind vor Beginn der Kurzarbeit regelmäßig steuerfreie Bezüge gemäß § 68 EStG 1988 angefallen, bestehen keine Bedenken, die steuerfreien Bezüge während der Kurzarbeit ***im Rahmen einer Durchschnittsbetrachtung*** *(zB Durchschnitt der letzten drei Monate), zu ermitteln und diese sodann* ***im Verhältnis zur Reduktion der Entlohnung*** *entsprechend zu berücksichtigen. Auch in diesem Fall sind mit dem laufenden Urlaubsentgelt ausbezahlte Zulagen und Zuschläge steuerpflichtig (vgl. LStR 2002 Rz 1132).*

- Sind im Urlaubsentgelt steuerfreie Leistungen nach *§ 68 Abs. 1 oder 2 EStG 1988* enthalten, so können diese Teile nicht steuerfrei bleiben.

- Dies trifft wohl in Bezug auf Überstundenzuschläge sowie Sonn, Nacht- und Feiertagszuschläge, die im Urlaubsentgelt enthalten sind, aufgrund des VwGH-Erkenntnisses *Zl 95/15/0030 vom 23. Mai 1996* zweifelsfrei zu (derartige Entgeltsteile werden wohl eher im Urlaubsentgelt als im Entgelt für den Zeitausgleich enthalten sein).

- Allerdings bleibt strittig, ob dies auch für fortbezahlte SEG-Zulagen-Anteile im Urlaubsentgelt zutrifft, wenn schon an mehr als der Hälfte des Lohnzahlungszeitraumes die Voraussetzungen für die (steuerfreie) Gewährung dieser Zulagen (Erschwernis, Schmutz, Gefahr) vorlagen. Insbesondere die Erkenntnisse des *VwGH 2000/15/0066 vom 24. Juni 2004* sowie *2006/08/0225 vom 7. Mai 2008* legen nahe, dass derartige Zulagenanteile unter den gegebenen Umständen des Überwiegens auch im Urlaubsentgelt frei bleiben müssten. Eine Beseitigung der derzeit bestehenden Judikaturdivergenz bleibt abzuwarten. Die Finanzverwaltung gesteht diesem Erkenntnis diese Wirkung nicht (mehr) zu.
- In **sämtlichen anderen Lohnfortzahlungsfällen** (Entgeltsfortzahlung im Krankheitsfalle, Pflegefreistellung, Dienstverhinderung nach *§ 8 Abs. 3 AngG*, gesetzliche Feiertage,….) darf aus Vereinfachungsgründen für die Covid-19-Kurzarbeit der Anteil dieser Zulagen und Zuschläge im entsprechend reduzierten Ausmaß (= prozentuelles Ausmaß des Mindestbruttoentgelts laut BMAFJ-Tabelle) steuerfrei bleiben.

Was muss betreffend die Pendlerpauschale bzw. den Pendlereuro für die Dauer der Kurzarbeit beachtet werden?

- Im Rahmen des *§ 124b Z 349 EStG 1988* wurde unter anderem auch die Weiterberücksichtigung von Pendlerpauschale und Pendlereuro während der Kurzarbeit geregelt,.
- Demnach zählen jene Tage, die kurzarbeitsbedingt ausfallen, als relevante Pendlerpauschaltage bzw. Pendlereurotage (im Rahmen der Drittelregelungen).
- Aber nicht alle „Ausfallstage" während der Kurzarbeit genießen nach Ansicht des BMF dieses Privileg, da diese Ausnahme nicht dazu führen darf, dass Zeiten begünstigt werden, die ohne Kurzarbeit nicht begünstigt gewesen wären.

Dienstverhinderungsart	**Zählt als relevanter PP/PE-Tag**
Dienstfreistellung *(§ 1155 Abs. 3 ABGB)*	unstrittig ja *(§ 124b Z 349 EStG 1988*: Dienstverhinderung wegen der Covid-19-Krise)
Dienstverhinderung *(in der Sphäre des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin gelegen: § 8 Abs. 3 AngG, § 1154b Abs. 5 ABGB)* - ganztägig	nach Ansicht des BMF: nein
Feiertage	unstrittig ja *(§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. h EStG 1988)*
Krankheit (auch Berufskrankheit, Privatunfall bzw. Arbeitsunfall)	unstrittig ja *(§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. h EStG 1988)*, abgesehen von ganzjährigen Krankenständen (siehe Rz 250 LStR 2002)
Kurzarbeitsfreizeit (ausgefallende Stunden wegen Kurzarbeit)	unstrittig ja *(§ 124b Z 349 EStG 1988*: im Falle von Covid-19-Kurzarbeit)
Pflegefreistellung (ganztägig)	nach Ansicht des BMF: nein
Risikofreistellung Covid-19	unstrittig ja *(§ 124b Z 349 EStG 1988*: Dienstverhinderung wegen der Covid-19-Krise)
Schlechtwetter - ganztägig	nach Ansicht des BMF: nein
Sonderbetreuungszeit nach *§ 18b AVRAG*	unstrittig ja *(§ 124b Z 349 EStG 1988*: Dienstverhinderung wegen der Covid-19-Krise)
Quarantänefortzahlung	unstrittig ja *(§ 124b Z 349 EStG 1988*: Dienstverhinderung wegen der Covid-19-Krise)

Urlaub	unstrittig ja *(§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. h EStG 1988)*
Zeitausgleich (Zeitguthaben aus der Zeit vor der Kurzarbeit, konsumiert während der Kurzarbeit)	nach Ansicht des BMF: nein

Beispiel zur Darstellung der Berechnung der Lohnsteuer

Beispiel:

Angestellter,

Bruttoentgelt im Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit:

€ 3.200,00, bestehend aus

- *Gehalt € 2.800,00*
- *Überstundenpauschale (widerruflich) € 400,00*

Kurzarbeit: Absenkung der Normalarbeitszeit um 60 %

kein AVAB, kein FABO plus

Gehalt	€ 1.120,00	€ 2.800,00 x 40 %
KUA-Unterstützung	€ 960,90	€ 2.080,90 minus € 1.120,00 *
Brutto	**€ 2.080,90**	**Laut Tabelle**
- SV-DNA	- € 377,06	€ 2.080,90 x 18,12 %
- LSt	- € 178,24	LSt-BG: € 2.080,90 abzgl SV-DNA - € 377,06 LSt-BG € 1.703,84

Netto	**€ 1.525,60**	
SV-DGA	€ 882,14	€ 3.200,00 x 21,23 % = € 679,36 € 1.119,10 x 18,12 % = € 202,78 * € 882,14

1.1.4.3 Dienstgeberbeitrag und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DB und DZ)

Gibt es für die Kurzarbeits-Lohnabrechnung Besonderheiten bei DB und DZ?

- In Bezug auf den DB und den DZ gibt es keinerlei spezielle Befreiungsregelungen.
- Natürlich gelten während der Kurzarbeit die sonst auch gültigen Befreiungen (zB. in Bezug auf begünstigt behinderte Arbeitnehmer/innen bzw. Personen ab 60 Jahren etc.) in Bezug auf diese Abgaben und somit auch betreffend die Kurzarbeitsunterstützung weiter.
- Die vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin gemäß *§ 37b Abs. 5 AMSG* alleine und endgültig zu tragenden Anteile jener SV-Beiträge, die sonst der bzw. die Arbeitnehmer/in zu tragen hätte, stellen keinen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar, erhöhen somit die Bemessungsgrundlage für DB und DZ nicht (anders als dies aktuell bei der Altersteilzeit bzw. bei der erweiterten Altersteilzeit/Teilpension der Fall ist).

1.1.4.4 Kommunalsteuer

Wie lautet die gesetzliche Grundlage für die Besonderheiten der Kommunalsteuer bei der Kurzarbeits-Lohnabrechnung?

***§ 37b Abs. 5 AMSG* letzter Satz lautet:**
Eine Kommunalsteuer hat der Arbeitgeber für die Kurzarbeitsunterstützung nicht zu entrichten.

Was bedeutet dies praktisch für die Personalverrechnung?

- Grundsätzlich bleiben während der Kurzarbeit sämtliche bestehenden Befreiungen nach *§ 5 Abs. 2 KommStG* (zB Bezüge betreffend begünstigt behinderte Arbeitnehmer/innen) auch weiterhin aufrecht.

- Hinzu kommt noch die in *§ 37b Abs. 5 AMSG* letzter Satz verankerte Begünstigung, wonach die Kommunalsteuer auch nicht von der Kurzarbeitsunterstützung zu entrichten ist.

Umfasst diese KommSt-Begünstigung nur Ausfallstunden im engeren Sinne oder auch die im Rahmen der Nettogarantie zu leistende Entgeltsfortzahlung?

- Das Bundesministerium für Finanzen erklärt in diesem Zusammenhang mit seiner Information vom 10. Juni 2020 zur (lohn-)steuerlichen Behandlung der Covid-19-Kurzarbeit Folgendes:

  Wird die Kurzarbeitsunterstützung aufgrund einer der gesetzlichen Möglichkeiten in § 37b Abs. 6 AMSG ermittelt, ist diese sodann von der Kommunalsteuer befreit. Dabei muss nicht unterschieden werden, ob die Kurzarbeitsunterstützung im Rahmen der Entgeltfortzahlung (Dienstverhinderung, Krankenstand, Feiertag udgl) weitergewährt wird oder für Ausfallstunden aufgrund der Covid-19 Kurzarbeit gewährt wird. Die Kurzarbeitsunterstützung bezieht sich auf die Ausfallstunden während der Kurzarbeit, unabhängig davon, ob für diese Ausfallstunden auch eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt wird. Bezahlt der Arbeitgeber darüber hinaus (freiwillig) höhere Bezüge, sind diese von der Befreiungsbestimmung nicht umfasst.

- Konkret bedeutet dies, dass es für die Befreiung von der Kommunalsteuer nicht darauf ankommt, ob sich die „Ausfallstunden“ auf die aktive Arbeitsleistung beziehen oder im Rahmen einer Lohnfortzahlung mitberücksichtigt werden (zB durch Kurzarbeit bedingte Ausfallstunden im Krankenentgelt oder im Feiertagsentgelt).
- Eine Ausnahme in diesem Zusammenhang bilden naturgemäß das Urlaubsentgelt sowie das Entgelt für den Zeitausgleich betreffend Zeitguthaben aus der Zeit vor der Kurzarbeit, welches ungekürzt (also zu 100 %) in Höhe des Entgelts vor der Kurzarbeit während der Covid-19 Kurzarbeit weitergewährt wird. Dieses unterliegt grundsätzlich zur Gänze der Kommunalsteuerpflicht.

1.1.4.5 Betriebliche Vorsorge

Wie lauten die gesetzlichen Grundlagen für die Besonderheiten der Betrieblichen Vorsorge bei der Kurzarbeits-Lohnabrechnung?

***§ 6 Abs. 4 BMSVG* lautet:**

*Für die Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AlVG), BGBl. Nr. 609/1977, der Teilpension nach § 27a AlVG, der Bildungsteilzeit nach § 11a des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, des Solidaritätsprämienmodells nach § 13 AVRAG, der Wiedereingliederungsteilzeit nach § 13a AVRAG, der Herabsetzung der Normal-arbeitszeit nach den §§ 14a, 14b oder 14d AVRAG, sowie **die Dauer einer Kurzarbeit** oder einer Qualifizierungsmaßnahme nach den §§ 37b oder 37c des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994, ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Arbeitgebers **das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen**.*

Bedeutet dies einen absoluten Gleichklang mit der SV-Beitragsgrundlage?

- In vielen Fällen wird dies der Fall sein, aber in einigen Fällen definitiv nicht.
- Die **Beitragsgrundlage zur Betrieblichen Vorsorge** orientiert sich am Entgelt VOR der Kurzarbeit und sieht – im Gegensatz zum Bereich der Sozialversicherung - **keinen Günstigkeitsvergleich** vor.
- War das Entgelt vor der Kurzarbeit **von schwankender Natur**, so wird die Heranziehung eines Durchschnittes (eventuell – soweit vorhanden – der vorangegangenen drei Monate) ein probates Mittel darstellen, um Zufälligkeiten abzuwenden, da *§ 6 Abs. 4 BMSVG* nicht (nur) auf den Kalendermonat vor der Kurzarbeit abstellt.
- War das Entgelt vor der Kurzarbeit aus irgendeinem Grund abgesenkt (zB halbes Krankenentgelt), so ist ein „fiktives Entgelt“ zum Ansatz zu bringen.
- Eine Aufwertung der BV-Beitragsgrundlage für die Dauer der Kurzarbeit als Folge von Lohn- oder Gehaltserhöhungen während der Kurzarbeit findet nicht statt, es gibt hier also keinen Günstigkeitsvergleich.

Vollständiges Beispiel

Angestellter,
Bruttoentgelt im Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit:
€ 3.200,00, bestehend aus

- *Gehalt € 2.800,00*
- *Überstundenpauschale (widerruflich) € 400,00*

- *Kurzarbeit: Absenkung der Normalarbeitszeit um 60 %*
- *kein AVAB, kein FABO plus,*
- *Arbeitsstätte in Oberösterreich*

Gehalt	€ 1.120,00	€ 2.800,00 x 40 %
KUA-Unterstützung	€ 960,90	€ 2.080,90 minus € 1.120,00 *
Brutto	**€ 2.080,90**	**Laut Tabelle**
- SV-DNA	- € 377,06	€ 2.080,90 x 18,12 %
- LSt	- € 178,24	LSt-BG: € 2.080,90 abzgl SV-DNA -- € 377,06 LSt-BG € 1.703,84
Netto	**€ 1.525,60**	
SV-DGA	€ 882,14	€ 3.200,00 x 21,23 % = € 679,36 € 1.119,10 x 18,12 % = € 202,78 * € 882,14
BV-Beiträge	€ 48,96	€ 3.200,00 x 1,53 % = € 48,96
DB	€ 81,16	€ 2.080,90 x 3,9 % = € 81,16
DZ	€ 7,08	€ 2.080,90 x 0,34 % = € 7,08
Kommunalsteuer	€ 33,60	€ 1.120,00 x 3 % = € 33,60

1.1.4.6 Wiener Dienstgeberabgabe (U-Bahn-Abgabe)

- Die Dienstgeberabgabe ist bei Kurzarbeit weiterhin zu entrichten, da weiterhin ein Dienstverhältnis besteht.
- Dienstverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von höchstens 10 Stunden sind jedoch von der Dienstgeberabgabe befreit.

1.1.5 Schwerpunktprobleme der Kurzarbeit von A bis Z

Die in den Beispielen verwendeten Teiler (Tages- oder Stundenteiler) sind lediglich Vorschlagswerte und keinesfalls „in Stein gemeißelt“.

1.1.5.1 Abfertigung ALT und Kurzarbeit

Artikel VI Z. 3 der SPV regelt dazu:

- Fällt in das der Abfertigungsberechnung zu Grunde liegende Entgelt (ggf Jahresdurchschnitt) Kurzarbeit, ist jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre, allenfalls unter Berücksichtigung von KV-Erhöhungen während der Kurzarbeitsphase
- Die zum Stichwort „Sonderzahlungen“ angestellten Überlegungen gelten insoweit auch hier bei der Abfertigung ALT.

1.1.5.2 Altersteilzeit und Kurzarbeit

Wie wirkt sich eine aktuelle Kurzarbeit auf eine während der Kurzarbeit oder nach der Kurzarbeit angetretene Altersteilzeit aus?

- Eine Kurzarbeit wirkt sich auf eine während oder bald nach Ende der Kurzarbeit angetretene Altersteilzeit nicht negativ aus.
- Zeiten der Kurzarbeit werden ausgeklammert.
- Der Beobachtungszeitraum wird um Zeiten der Kurzarbeit verlängert.
- Das gilt für

- die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen (60%-Grenze)
- die Berechnung des Durchschnitts der letzten 12 Monate
- die Beitragsgrundlage (relevant nur für variable Entgelte)

Wie wirkt sich eine Kurzarbeit auf eine bestehende Altersteilzeit aus?

- Werden Altersteilzeitdienstnehmer/innen in die Kurzarbeit einbezogen, gilt folgendes:
  - keine Änderung tritt ein:
    - für die Beitragsgrundlage,
    - für den Lohnausgleich,
    - für das Altersteilzeitgeld.

- Eine Änderungsmeldung an das AMS ist nicht zu erstatten.

- Es ändert sich das <u>für die Arbeitsleistung</u> gebührende Teilzeitentgelt.
    - Diese Änderung hat aber bei Kurzarbeit (anders als sonst) keine Auswirkung auf den Lohnausgleich.

- Der bzw. die Arbeitgeber/in erhält vom AMS eine Kurzarbeitsbeihilfe, die nach dem vor Beginn der Kurzarbeit für die Arbeitsleistung gebührenden Teilzeitentgelt berechnet wird.
    - Ausfallstunden liegen in dem Ausmaß vor, um welches die Teilzeitarbeitszeit durch die Kurzarbeit reduziert wurde.

- Der bzw. die Arbeitnehmer/in erhält
    - den Lohnausgleich in der bisherigen Höhe,
    - ein verringertes Teilzeitentgelt (entsprechend der durch die Kurzarbeit verringerten Arbeitszeit),
    - eine Kurzarbeitsunterstützung, die nach der Höhe des vor Beginn der Kurzarbeit für die Arbeitsleistung gebührenden Teilzeitentgeltes berechnet wird. Für den Prozentsatz der Nettolohngarantie wird das vorige Teilzeitentgelt ohne Lohnausgleich herangezogen.

Was muss dabei in Verbindung mit der geblockten Altersteilzeit beachtet werden?

- Fällt die Kurzarbeit in den Einarbeitungszeitraum, werden die gleichen Zeitguthaben erworben wie ohne Kurzarbeit. Auch wenn der bzw. die Arbeitnehmer/in in der Einarbeitungsphase statt 100% nur 10% arbeitet, werden für die Freizeitphase 50% an Zeitguthaben (bei Anwendung des 50 %-Altersteilzeitmodells) erworben.

- Arbeitnehmer/innen in der Freizeitphase können in die Kurzarbeitsvereinbarung nicht einbezogen werden, da keine Arbeitsstunden wegen Kurzarbeit ausfallen können.

- Auch Arbeitnehmer/innen, für welche die Freizeitphase während der Kurzarbeit beginnt, können in die Kurzarbeitsvereinbarung einbezogen werden. In der Freizeitphase fallen hier keine Ausfallstunden mehr an.

- Die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft ist für die Zeit von 15. März bis 30. September 2020 nicht erforderlich.

Welche Besonderheit gilt betreffend die Sozialversicherung zu beachten?

- Betreffend den Beitragsabzug (SV-Dienstnehmeranteil) gilt, dass dieser nach der gleichen Systematik wie einer „Altersteilzeit ohne Kurzarbeit“:
  - Das bedeutet, dass der SV-Dienstnehmeranteil (ohne AK und WF) vom Bruttoentgelt ermittelt und in Abzug gebracht wird. Bei AK und WF (zusammen 1 %) erfolgt beides von der ungekürzten SV-Beitragsgrundlage.
  - Den Rest, der auf die ungekürzte SV-Beitragsgrundlage entfällt, übernimmt der bzw. die Arbeitgeber/in, was wiederum die Bemessungsgrundlage für DB, DZ und KommSt sowie die Lohnsteuerbemessungsgrundlage erhöht. Bei der Lohnsteuerbemessungsgrundlage erfolgt jedoch ein Abzug in gleicher Höhe als Werbungskosten, sodass „unter dem Strich“ die Lohnsteuerbemessungsgrundlage nicht erhöht wird.

- Der Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung teilt sich praktisch wie folgt auf:
  - Differenzbeitragsgrundlage zwischen der vollen Beitragsgrundlage (100 %) und dem Teilzeitentgelt ohne Lohnausgleich ➔ der sich so ergebende Betrag wird <u>im Rahmen des Altersteilzeitgeldes</u> vom AMS gefördert,
  - Differenzbeitragsgrundlage zwischen Teilzeitentgelt ohne Lohnausgleich und dem durch Kurzarbeit reduzierten Entgelt ➔ der sich so ergebende Betrag wird <u>im Rahmen der Kurzarbeitsbeihilfe</u> vom AMS pauschal gefördert,
  - Beitragsgrundlage, die auf die (durch Kurzarbeit reduzierte) tatsächliche Teilzeitarbeit (ohne Lohnausgleich und ohne Kurzarbeitsbeihilfe) entfällt ➔ der sich so ergebende Betrag wird nicht gefördert.

Was ist betreffend DB, DZ und KommSt zu beachten?

- Die im Zuge der Altersteilzeit von Dienstgeberseite übernommenen SV-Dienstnehmeranteile erhöhen die Bemessungsgrundlagen für DB, DZ und KommSt.

- Beachten Sie bitte, dass ab dem Alter von 60 kein DB und kein DZ mehr anfällt (und auch der UV-Beitrag entfällt).

Abrechnung einer Altersteilzeit während Kurzarbeit

Beispielsangaben:			**Erläuterungen:**
Angestellte (weiblich), Altersteilzeit 50%	20	Std./Woche	
Brutto vor Altersteilzeit:	4.817,00		12-Monats-Schnitt vor ATZ-Beginn

Arbeitsausmaß während KUA:	50%	gerechnet vom bereits reduz. ATZ-Ausmaß		→ Reduktion von 20 auf 10 Std./Woche
SV-Beitragsgrundlage vor ATZ:	4.900,00			letzte Beitragsgrundlage vor ATZ
BV-Grundlage vor ATZ:	4.900,00			letzte Bemessungsgrundlage vor ATZ
Bruttobasis vor KUA:	2.450,00			
		Teilzeitentgelt ATZ	2.450,00	Garantieentgelt ist nur vom ATZ-Entgelt ohne Lohnausgleich zu ermitteln
		Lohnausgleich	1.183,50	
		Gesamt	3.633,50	
Lösung:				
Bruttoentgelt während KUA:	1.938,85			
entspricht einer Bruttoersatzrate von:				
79,14%		KUA-Entgelt (50% von ATZ-Entgelt)	1.225,00	2.450,00 * Arbeitsausmaß während KUA
		KUA-Unterstützung	713,85	1.938,85 - 1.225,00
		Bruttogarantie	1.938,85	
		Lohnausgleich	1.183,50	Lohnausgleich bleibt unverändert
		Gesamt	3.122,35	
		SV lfd.	- 578,44	(3.122,35)*18,12%+(4.900-3.633,50)*1%
		LSt lfd.	- 472,27	
		Auszahlung	2.071,64	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag		
DG-Anteil für ATZ (Diff.)	2.450,00	(4.900,00 – 2.450,00) * 21,23 %	520,14	förderbar im Rahmen d. ATZ-Geldes
DG-Anteil für KUA	1.225,00	(2.450,00 – 1.225,00) * 21,23 %	260,07	pauschal gefördert durch KUA-Beihilfe
restl. DG-Anteil	1.225,00	1.225,00 * 21,23 %	260,07	nicht gefördert
Übernommener DN-Anteil für ATZ	1.266,50		216,82	(4.900,00 - 3.633,50) * 17,12%
Übernommener DN-Anteil für KUA	511,15		92,62	(3.633,50 - 3.122,35) * 18,12%

Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag	
DB	3.339,17	130,23	Bemessungsgrundlage von DB, DZ und KommSt
DZ (Wien, NÖ)	3.339,17	12,69	erhöht um übernommenen DN-Anteil für ATZ
KommSt	2.625,32	78,76	
BV	4.900,00	74,97	

1.1.5.3 Arbeitslosenversicherungsbeiträge – niedriges Einkommen

- Bei der Beurteilung der Frage, ob niedriges Einkommen vorliegt oder nicht und daher der ALV-Dienstnehmeranteil von 3 % abgesenkt wird, sodass der SV-Dienstnehmeranteil anstelle von 18,12 nur 17,12 %, 16,12 % bzw. 15,12 % beträgt, geht man von der ungekürzten SV-Beitragsgrundlage aus (entweder die Beitragsgrundlage aus dem Kalendermonat vor dem Beginn der Kurzarbeit oder – bei Anwendung des Günstigkeitsvergleichs – die fiktive aktuelle SV-Beitragsgrundlage, die zB. im Falle ausgelernter Lehrlinge zur Anwendung kommen kann, allerdings findet diese Beurteilung immer nur zu Beginn der Kurzarbeit oder der Kurzarbeitsverlängerung statt) und nicht vom niedrigeren tatsächlichen sv-pflichtigen Entgelt.

- In Bezug auf jenen SV-Dienstnehmeranteil, der von Arbeitgeberseite zu tragen ist, kann allerdings keine Reduktion dieses ALV-Dienstnehmeranteiles erfolgen.

1.1.5.4 Arbeitszeit – vereinbarte Änderungen

A) Änderung der Arbeitszeit im Kalendermonat vor dem Beginn der Kurzarbeit

Wenn sich durch eine Vereinbarung die Normalarbeitszeit im Kalendermonat vor dem Beginn der Kurzarbeit verändert, so ist für die Personalverrechnung Folgendes zu beachten:

- betreffend die SV-Beitragsgrundlage ist ein Vergleich zwischen dem Kalendermonat vor dem Beginn der Kurzarbeit und jener Beitragsgrundlage anzustellen, die sich fiktiv zu Beginn der Kurzarbeit ohne Kurzarbeit ergeben würde (Günstigkeitsvergleich nach *§ 37b Abs. 5 AMSG*),

- betreffend die BV-Beitragsgrundlage ist jenes Entgelt heranzuziehen, das sich auf Basis der letztgültigen Arbeitszeit vor der Kurzarbeit ergibt (kein Günstigkeitsvergleich),

- betreffend die Ermittlung des Mindestbruttoentgelts ist im Falle von Arbeitszeitänderungen (Wechsel von Voll- auf Teilzeit oder Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit oder Änderung im Teilzeitbeschäftigungsausmaß) binnen der letzten 30 Tage vor Beginn der Kurzarbeit das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß dieses Zeitraumes (30 Tage vor Beginn der Kurzarbeit) heranzuziehen.

Beispiel 1

Änderung der Arbeitszeit im letzten Monat vor Beginn der Kurzarbeit
Abrechnung April

Beispielsangaben:

Erläuterungen:

			Gehalt:	
Arbeitszeit (Std./Woche) bis 8. März:	30,00	Std./Woche (Mo-Fr je 6 Std.)	3.000,00	
Arbeitszeit (Std./Woche) ab 9. März:	40,00	Std./Woche (Mo-Fr je 8 Std.)	4.000,00	
KUA ab 1. April, AZ-Reduktion auf:	50%			
Normalstundenteiler für 40-Std./W.:	173,2			40*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	4.000,00	(Günstigkeitsvergleich)		§ 37b Abs. 5 AMSG: Günstigkeitsvergleich
BV-Grundlage vor KUA:	4.000,00			§ 6 Abs. 4 BMSVG letzte AZ vor KUA → 40 Std.
Bruttobasis vor KUA:	3.766,67			laut SPV Mischberechnung letzte 30 KT
		Gehalt	3.766,67	
		Gesamt	3.766,67	

KUA-Tabelle

Lösung:

Bruttoentgelt während KUA:	2.805,81	dieser Betrag teilt sich wie folgt:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von:				
74,49%		Gehalt für 86,6 Std. (angenommen)	2.000,00	inkl. FT-Std. (arbeitsrechtliches Ausfallprinzip)
		KUA-Unterstützung	805,81	2.805,81 - 2.000,00 - 37,23
		Gesamt	2.805,81	
		SV lfd.	- 508,41	
		LSt lfd.	- 385,99	
		Auszahlung	1.911,41	

Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag
DG-Anteil	4.000,00	849,20

Übernommener DN-Anteil	1.194,19	216,39	4.000,00 – 2.805,81 = 1.194,19
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag	
DB	2.805,81	109,43	
DZ (Wien, NÖ)	2.805,81	10,66	
KommSt	2.000,00	60,00	
BV	4.000,00	61,20	

B) vorweg bereits vereinbarte Änderung der Arbeitszeit während der Kurzarbeit

Wenn sich durch Vereinbarung die Normalarbeitszeit WÄHREND der Kurzarbeit verändert, so ist für die Personalverrechnung Folgendes zu beachten:

- betreffend die SV-Beitragsgrundlage ist ein Vergleich zwischen dem Wert aus dem Kalendermonat vor dem Beginn der Kurzarbeit mit jenem Wert anzustellen, der sich fiktiv zu Beginn der Kurzarbeit ohne Kurzarbeit ergeben würde. Ändert sich die Arbeitszeit erst nach Beginn der Kurzarbeit, so bleibt die SV-Beitragsgrundlage auf dem Niveau des Kalendermonats vor Kurzarbeit (ohne Günstigkeitsvergleich aus diesem Anlass), ein Günstigkeitsvergleich für die vorliegende Änderung würde allenfalls erst mit dem Beginn der Kurzarbeitsverlängerung einsetzen in Form eines Vergleiches der SV-Beitragsgrundlage aus dem Kalendermonat vor dem Beginn der Kurzarbeit (Erstgewährung) mit der fiktiven SV-Beitragsgrundlage, die zu Beginn der Kurzarbeitsverlängerung maßgeblich wäre,

- betreffend die BV-Beitragsgrundlage ist jenes Entgelt heranzuziehen, das sich auf Basis der letztgültigen Arbeitszeit vor Beginn der Kurzarbeit ergibt (kein Günstigkeitsvergleich),

- betreffend die Ermittlung des Mindestbruttoentgelts ist das Entgelt heranzuziehen, welches vor der Kurzarbeit maßgeblich war. Eine Änderung der Arbeitszeit während der Kurzarbeit ändert daran nichts. Dadurch wird die Kurzarbeitsunterstützung im Verhältnis höher (wenn sich die Arbeitszeit reduziert) oder niedriger (wenn sich die Arbeitszeit erhöht). Das Mindestbruttoentgelt bleibt gleich. Freiwillig kann der bzw. die Arbeitgeber/in aber das Entgelt im Falle einer Arbeitszeiterhöhung anheben, ohne dass dies für die Kurzarbeitsbeihilfe eine negative Auswirkung hätte.

Beispiel 2

Änderung der Arbeitszeit während Kurzarbeit (bereits vorweg fixierte Vereinbarung)
Abrechnung April

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Bereits im Voraus vereinbarte AZ:			Gehalt:	
→ Arbeitszeit bis 17. Mai:	30,00	Std./Woche (Mo-Fr je 6 Std.)	3.000,00	in KUA: Mo-Fr je 3 Std.
→ Arbeitszeit ab 18. Mai:	40,00	Std./Woche (Mo-Fr je 8 Std.)	4.000,00	in KUA: Mo-Fr je 4 Std.
Normalstundenteiler für 30-Std./W.:	129,9			30*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)

KUA ab 1. April, AZ-Reduktion auf:	**50%**				
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.000,00				
BV-Grundlage vor KUA:	3.000,00				
Bruttobasis vor KUA:	3.000,00				
	KUA-Tabelle	Gehalt		3.000,00	
		Gesamt		3.000,00	
Lösung:					
Bruttoentgelt während KUA:	2.240,89	dieser Betrag teilt sich wie folgt:			
entspricht einer Bruttoersatzrate von:					
74,70%		Gehalt für 64,95 Std. (angenommen)		1.500,00	inkl. FT-Std. (arbeitsrechtliches Ausfallprinzip)
		KUA-Unterstützung		740,89	2.240,89 - 1.500,00 = 740,89
		Gesamt		2.240,89	
		SV lfd.	-	406,05	
		LSt lfd.	-	224,09	
		Auszahlung		1.610,75	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag			
DG-Anteil	3.000,00		636,90		
Übernommener DN-Anteil	759,11		137,55		3.000,00 – 2.240,89 = 759,11
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag			
DB	2.240,89		87,39		
DZ (Wien, NÖ)	2.240,89		8,52		
KommSt	1.500,00		45,00		
BV	3.000,00		45,90		

Beispiel 2 Fortsetzung

Änderung der Arbeitszeit während Kurzarbeit (bereits vorweg fixierte Vereinbarung)

Abrechnung Mai

Beispielsangaben:					**Erläuterungen:**
Bereits im Voraus vereinbarte AZ:				Gehalt:	
→ Arbeitszeit bis 17. Mai:		30,00	Std./Woche (Mo-Fr je 6 Std.)	3.000,00	in KUA: Mo-Fr je 3 Std.
→ Arbeitszeit ab 18. Mai:		40,00	Std./Woche (Mo-Fr je 8 Std.)	4.000,00	in KUA: Mo-Fr je 4 Std.
Normalstundenteiler für 30-Std./W.:		129,9			30*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)
Normalstundenteiler für 40-Std./W.:		173,2			40*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)
KUA ab 1. April, AZ-Reduktion auf:		50%			
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:		3.000,00			
BV-Grundlage vor KUA:		3.000,00			
Bruttobasis vor KUA:		3.000,00			
			Gehalt	3.000,00	
			Gesamt	3.000,00	
					Stundensatz des Gehalts beträgt trotz AZ-Änd. unverändert € 23,09:
Lösung:					3.000,00 / 129,9 = 23,09
Bruttoentgelt während KUA:		2.240,89	dieser Betrag teilt sich wie folgt:		4.000,00 / 173,2 = 23,09
entspricht einer Bruttoersatzrate von:					
74,70%			Gehalt für 73 Std. (angenommen)	1.685,91	inkl. FT-Std. (arbeitsrechtliches Ausfallprinzip)
			KUA-Unterstützung	554,98	2.240,89 – 1.685,91
			Gesamt	2.240,89	
			SV lfd.	- 406,05	
			LSt lfd.	- 224,09	
			Auszahlung	1.610,75	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.		Beitrag		
DG-Anteil		3.000,00		636,90	

KUA-Tabelle

Übernommener DN-Anteil	759,11		137,55
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag	
DB	2.240,89		87,39
DZ (Wien, NÖ)	2.240,89		8,52
KommSt	1.685,91		50,58
BV	3.000,00		45,90

Beispiel 2 Fortsetzung

Änderung der Arbeitszeit während Kurzarbeit (bereits vorweg fixierte Vereinbarung)

Abrechnung Juni

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Bereits im Voraus vereinbarte AZ:			Gehalt:	
→ Arbeitszeit bis 17. Mai:	30,00	Std./Woche (Mo-Fr je 6 Std.)	3.000,00	in KUA: Mo-Fr je 3 Std.
→ Arbeitszeit ab 18. Mai:	40,00	Std./Woche (Mo-Fr je 8 Std.)	4.000,00	in KUA: Mo-Fr je 4 Std.
Normalstundenteiler für 30-Std./W.:	129,9			30*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)
Normalstundenteiler für 40-Std./W.:	173,2			40*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)
KUA ab 1. April, AZ-Reduktion auf:	50%			
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.000,00			
BV-Grundlage vor KUA:	3.000,00			
Bruttobasis vor KUA:	3.000,00			
	KUA-Tabelle	Gehalt	3.000,00	
		Gesamt	3.000,00	
Lösung:				Stundensatz des Gehalts beträgt trotz AZ-Änd. unverändert € 23,09:
Bruttoentgelt während KUA:	2.240,89	dieser Betrag teilt sich wie folgt:		3.000,00 / 129,9 = 23,09 4.000,00 / 173,2 = 23,09
entspricht einer Bruttoersatzrate von:				
74,70%		Gehalt für 88 Std. (angenommen)	2.032,33	inkl. FT-Std. (arbeitsrechtliches Ausfallprinzip)

			KUA-Unterstützung	208,56	2.240,89 - 2.032,33
			Gesamt	2.240,89	
			SV lfd.	- 406,05	
			LSt lfd.	- 224,09	
			Auszahlung	1.610,75	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.		Beitrag		
DG-Anteil		3.000,00		636,90	
Übernommener DN-Anteil		759,11		137,55	3.000 – 2.240,89 = 759,11
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.		Abgabenbetrag		
DB		2.240,89		87,39	
DZ (Wien, NÖ)		2.240,89		8,52	
KommSt		2.032,33		60,97	
BV		3.000,00		45,90	

1.1.5.5 Beginn oder Ende der Kurzarbeit während des Kalendermonats

Gibt es in Bezug auf die Kurzarbeit einen „Rumpfkalendermonat“ (also beginnt oder endet die Kurzarbeit während des Kalendermonats), so

- werden die Bezüge aus der Zeit außerhalb der Kurzarbeit im betreffenden Kalendermonat anteilig bzw. gemäß der Leistung abgerechnet,
- wird das Mindestbruttoentgelt für die Dauer der Kurzarbeit während des Kalendermonats ebenso anteilig ermittelt,
- ergibt sich die Kurzarbeitsunterstützung aus der Differenz zwischen anteiligem Mindestbruttoentgelt und Entgelt aus der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung während des anteiligen Kurzarbeitszeitraumes im Kalendermonat.

Bei der Ermittlung der anteiligen Werte kann der einheitliche Teiler 30 angewandt werden. Die Verwendung von anderen gängigen Teilern ist aber genauso zulässig.

Kurzarbeitsbeginn während des laufenden Kalendermonats

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während KUA:	50%			
KUA-Beginn:	14.04.2020			
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	1.750,00			
BV-Grundlage vor KUA:	1.750,00			
Bruttobasis vor KUA:	1.750,00	bestehend aus:		
		Lohn		1.690,00
		Sozialzulage		60,00
		Gesamt		1.750,00

KUA-Tabelle

Lösung:

Bruttoentgelt während KUA:	1.405,09	Bezüge im Monat des KUA-Beginns:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von:				
80,29%		Lohn		732,33
		Sozialzulage		26,00
		KUA-Brutto (inkl. Sozialzulage) 50%		495,83
		KUA-Unterstützung		300,38
		Gesamt		1.554,55
		SV lfd.	-	250,59
		LSt lfd.	-	59,49
		Auszahlung		1.244,47

Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag
DG-Anteil	1.750,00	371,53

Erläuterungen:

Bei untermonatigem Beginn/Ende der KUA erfolgt die KUA-Berechnung aliquot für den Zeitraum der KUA.
Es kann der einheitliche Monatsteiler 30 verwendet werden (andere Teiler sind aber ebenfalls zulässig).

für 1.-13. April → 1.690,00 / 30 * 13	
für 1.-13. April → 60,00 / 30 * 13	
1.750,00 * 50% / 30 * 17	
1.405,09 / 30 * 17 - 495,83	
AlV-Staffel lt. SV-BG vor KUA → 16,12%	

Übernommener DN-Anteil	195,45		35,42	(1.750,00 - 1.554,55) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag		
DB	1.554,55		60,63	
DZ (Wien, NÖ)	1.554,55		5,91	
KommSt	1.254,16		37,62	
BV	1.750,00		26,78	

Kurzarbeitsende während des laufenden Kalendermonats

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Arbeitsausmaß während KUA:	50%			Bei untermonatigem Beginn/Ende der KUA erfolgt die KUA-Berechnung aliquot für den Zeitraum der KUA. Es kann der einheitliche Monatsteiler 30 verwendet werden (andere Teiler sind aber ebenfalls zulässig).
KUA-Ende:	13.07.2020			
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	1.750,00			
BV-Grundlage vor KUA:	1.750,00			
Bruttobasis vor KUA:	1.750,00	bestehend aus:		
	KUA-Tabelle	Lohn	1.690,00	
		Sozialzulage	60,00	
		Gesamt	1.750,00	
Lösung:				
Bruttoentgelt während KUA:	1.405,09	Bezüge im Monat des KUA-Endes:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von:	80,29 %			
		Lohn	957,67	für 14.-31. Juli → 1.690,00 / 30 * 17

		Sozialzulage		34,00	für 14.-31. Juli → 60,00 / 30 * 17
		KUA-Brutto (inkl. Sozialzulage) 50%		379,17	1.750,00 * 50% / 30 * 13
		KUA-Unterstützung		229,71	1.405,09 / 30 * 13 - 379,17
		Gesamt		1.600,54	
		SV lfd.		- 258,01	AlV-Staffel lt. SV-BG vor KUA → 16,12%
		LSt lfd.		- 69,13	
		Auszahlung		1.273,40	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag			
DG-Anteil	1.750,00		371,53		
Übernommener DN-Anteil	149,46		27,08		(1.750,00 - 1.600,54) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag			
DB	1.600,54		62,42		
DZ (Wien, NÖ)	1.600,54		6,08		
KommSt	1.370,84		41,13		
BV	1.750,00		26,78		

1.1.5.6 Diäten – frei/pflichtig

Die Abrechnung von Diäten während der Kurzarbeit gestaltet sich wie folgt:

- der abgabenpflichtige Teil der Diäten aus den letzten drei Kalendermonaten vor dem Beginn der Kurzarbeit wird in die Basis zur Berechnung des Mindestbruttoentgelts einbezogen (da diese Teile zugleich auch sv-pflichtiges Entgelt darstellen),

- der abgabenpflichtige Teil der Diäten, der während eines Kurzarbeitskalendermonats erworben wird, reduziert die Kurzarbeitsunterstützung (wird auf das Mindestbruttoentgelt angerechnet und nicht zusätzlich dazu gewährt),

- der abgabenpflichtige Teil der Diäten aus dem Kalendermonat vor dem Beginn der Kurzarbeit gestaltet die fiktive KUA-SV/BV-Beitragsgrundlage mit,

- der abgabenfreie Teil der Diäten aus den letzten drei Kalendermonaten vor dem Beginn der Kurzarbeit spielt für die Ermittlung des Mindestbruttoentgelts keine Rolle,

- der abgabenfreie Teil der Diäten, der während eines Kurzarbeitskalendermonats erworben wird, gelangt zusätzlich zum Mindestbruttoentgelt zur Auszahlung,
- der abgabenfreie Teil der Diäten aus dem Kalendermonat vor dem Beginn der Kurzarbeit, erhöht die SV/BV-Beitragsgrundlage NICHT.

Abrechnung mit Diäten (teils abgabenfrei, teils pflichtig)

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Vereinbartes AZ-Ausmaß während KUA:	50%			
Gehalt	3.018,52			
Taggelder frei (3-Monats-Schnitt)	184,80			Annahme: KV-Taggeld € 40,04 für KT
Taggelder pfl. (3-Monats-Schnitt)	95,48			
tatsächliche Taggelder im Abrechnungsmonat frei	79,20			26,40 * 3
tatsächliche Taggelder im Abrechnungsmonat pfl.	40,92			(40,04 - 26,40) * 3
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.086,72			inkl. pflichtiger Diäten aus letztem Monat
BV-Grundlage vor KUA:	3.086,72			inkl. pflichtiger Diäten aus letztem Monat
Bruttobasis vor KUA:	3.114,00	bestehend aus:		
	KUA-Tabelle	Gehalt	3.018,52	
		Taggelder pfl. (3-Monats-Schnitt)	95,48	
		Gesamt	3.114,00	
Lösung:				
Bruttoentgelt während KUA:	2.332,89	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,92%		Gehalt	1.509,26	3.018,52 * 50%
		Taggelder pfl.	40,92	
		KUA-Unterstützung	782,71	2.332,89 - 1.509,26 - 40,92
		Bruttogarantie	2.332,89	
		Taggelder frei	79,20	
		Gesamt	2.412,09	

		SV lfd.	- 422,72	
		LSt lfd.	- 250,46	
		Auszahlung	1.738,91	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag		
DG-Anteil	3.086,72		655,31	
Übernommener DN-Anteil	3.086,72		136,59	(3.086,72- 2.332,89) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag		
DB	2.332,89		90,98	
DZ (Wien, NÖ)	2.332,89		8,86	
KommSt	1.550,18		46,51	
BV	3.086,72		47,23	

1.1.5.7 Dienstverhinderungen (Feiertage, Pflegefreistellung,…)

Im Falle von **bezahlten Dienstverhinderungen** *(§ 8 Abs. 3 AngG*, Pflegefreistellung, Sonderbetreuungszeit, Feiertage,..) gilt:

- jener Anteil der Entgeltsfortzahlung, der auf die geplanten Arbeitsstunden entfällt, wird ausgehend von jenem Entgelt ermittelt, welches sonst auch für die Arbeitsleistung zugestanden wäre,

- jener Anteil der Entgeltsfortzahlung, der auf die „ausfallenden Arbeitsstunden“ entfällt, wird im Rahmen der Kurzarbeitsunterstützung entlohnt und ist kommunalsteuerfrei, egal, ob für diese ausfallenden Stunden die Kurzarbeitsbeihilfe zustand oder nicht.

- Das Mindestbruttoentgelt wird im Falle reduzierten oder wegfallenden Entgelts auch entsprechend aliquot reduziert, da gemäß Sozialpartnervereinbarung die „Nettosicherung“ nur insoweit zusteht, als auch ohne Kurzarbeit ein Entgeltsanspruch gegeben ist.

- Die SV-Beitragsgrundlage bleibt jedenfalls ungekürzt, solange ein Krankenentgelt gebührt; fällt der Krankenentgeltsanspruch weg (zB wegen ausgeschöpften Krankenentgelts), so ist für diese Zeitabschnitte (anteilig) auch keine SV-Beitragsgrundlage zum Ansatz zu bringen.

- Die BV-Beitragsgrundlage wird für die gesamte Dauer der Kurzarbeit – ungeachtet der Höhe des Krankenentgelts und ungeachtet, ob überhaupt ein Krankenentgeltsanspruch zusteht – in voller Höhe erhalten (Unterschied zur SV-Betrachtung).

Dienstverhinderungen (z.B. Pflegefreistellung, Sonderbetreuungszeit)

Abrechnung Mai

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Gehalt:	3.000,00			AZ-Lage vor KUA: Mo-Fr je 8 Std.
Pflegefreistellung:	1,00	Arbeitstag		
Sonderbetreuungszeit:	2,00	Arbeitstage		
Arztbesuch (notwendig während AZ):	2,00	Stunden		
Normalstundenteiler für 40-Std./W.:	173,2			40*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)
KUA ab 1. April, AZ-Reduktion auf:	**50%**			AZ-Lage in KUA: Mo-Fr je 4 Std.
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.000,00			
BV-Grundlage vor KUA:	3.000,00			
Bruttobasis vor KUA:	3.000,00			
	KUA-Tabelle	Gehalt	3.000,00	
		Gesamt	3.000,00	
Lösung:				
Bruttoentgelt während KUA:	2.240,89			
entspricht einer Bruttoersatzrate von:	74,70 %			
		Gehalt für 98 Std. (angenommen)	1.697,46	inkl. 12 Std. Pflegefreist./Sonderbetr., 2 Arzt-Std., 8 Feiertags-Std. 3.000,00 / 173,2 x 98 = 1.697,46
		KUA-Unterstützung	543,43	2.240,89 - 1.697,46
		Gesamt	2.240,89	
		SV lfd.	- 406,05	
		LSt lfd.	- 224,09	
		Auszahlung	1.610,75	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag		

DG-Anteil		3.000,00	636,90	
Übernommener DN-Anteil		759,11	137,55	3.000,00 – 2.240,89
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.		Abgabenbetrag	
DB		2.240,89	87,39	
DZ (Wien, NÖ)		2.240,89	8,52	
KommSt		1.697,46	50,92	
BV		3.000,00	45,90	

1.1.5.8 Durchrechnung des Entgelts während der Kurzarbeit

Phase 1 - Durchrechnung

- Wird für die Dauer der Kurzarbeit ein bestimmtes Ausmaß der Arbeitszeitabsenkung festgelegt bzw. vereinbart, kommt es aber während der einzelnen Kalendermonate zur Leistung unterschiedlichen Arbeitszeitausmaßes (zB in Form einer Blockung), so kann in Phase 1 (= Beginn Erstbegehren vor dem 1.6.2020) die gleichmäßige Verteilung des auf die reduzierte Normalarbeitszeit entfallenden Entgelts auf die einzelnen Kalendermonate des Kurzarbeitszeitraumes erfolgen.

- Ist das Entgelt für die erbrachte Arbeitszeit sowie das durch Entgeltsfortzahlung bzw. Dienstverhinderungen fortzuzahlende Entgelt im Durchschnitt höher als das Bruttomindestentgelt, so ist das höhere Entgelt zu bezahlen und damit möglicherweise keine (kommunalsteuerfreie) Kurzarbeitsunterstützung zu leisten.

- Wird jene Normalarbeitszeit überschritten, die für die Dauer der Kurzarbeit vereinbart war, aber nicht jene, die für die Zeit vor der Kurzarbeit gültig war, so sind dies einfache „Auffüllstunden“ (ohne Zuschlag). Diese können am Ende des Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1:1 zur Auszahlung gebracht werden. Sie kürzen auch die Kurzarbeitsunterstützung.

Die folgenden 3 Beispiele (für Monat 1 bis 3 der Kurzarbeit) sollen die in Phase 1 mögliche Entgeltdurchrechnung illustrieren (es handelt sich um zusammenhängende Beispiele). Die Beispiele beruhen auf der Annahme, dass zum Zeitpunkt der definitiven Kurzarbeitsabrechnung bereits die Anzahl der gesamten Arbeitsstunden des KUA-Zeitraumes bekannt ist. Daher wird gleich von Haus aus anstelle der tatsächlichen monatlichen Leistungsstunden jeweils die durchschnittliche Zahl an Leistungsstunden abgerechnet.

Bei der Berechnung der Entgelte für die tatsächlich geleisteten Überstunden müssen zwischenzeitig ergangene Lohnerhöhungen mitberücksichtigt werden. Erhöhungen wirken sich so auf die Berechnungsbasis für Überstundengrundlohn und -zuschlag aus.

<u>Beispiel 1:</u> Tatsächliche Arbeitsleistung über dem Niveau der Entgeltgarantie in einzelnen Monaten <u>mit Durchrechnung</u>
KUA-Monat 1 (z.B. April) ACHTUNG: Nur in Phase 1 möglich

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Normalarbeitszeit laut KV:	38,5			Annahme: Bei der definitiven KUA-Abrechnung steht bereits die Anzahl der gesamten Arbeitsstunden des KUA-Zeitraumes fest: 356,25 / 3 = 118,75 → Abrechnung von monatlich durchschnittlich 118,75 Std.
Normalstundenteiler laut KV:	167		Gesamt-Arbeits-stunden April bis Juni: siehe Bsp 3	
Vereinb. AZ-Ausmaß während KUA:	50%			
Tatsächl. Arbeitsstunden ohne Üstd.:	161,85	(inkl. bezahlungspfl. FT-Std.)		
Tatsächliche Überstunden:	2,50			
Überstundenteiler laut KV:	158			Annahme: Die vor KUA maßgebliche tägliche oder wöchentliche NAZ wurde um 2,5 Stunden überschritten, daher 2,5 Überstunden
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.114,00			
BV-Grundlage vor KUA:	3.114,00			
				Differenz zwischen SV-Beitragsgrundlage vor KUA und Bruttobasis vor KUA: widerrufliche ÜP in Höhe von 270,00
Bruttobasis vor KUA:	2.844,00	nicht enthalten: widerrufbare ÜP in Höhe von 270,00		
	KUA-Tabelle	Gehalt	2.844,00	
		Gesamt	2.844,00	
Lösung:				
Bruttoentgelt während KUA:	2.116,88	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,43%		Gehalt für 118,75 Std.	2.022,31	2.844,00 / 167 * 118,75 Std.
		KUA-Unterstützung	94,57	2.116,88 – 2.022,31
		Bruttogarantie	2.116,88	
		Üstd.-Grundlohn	45,00	2,5 Üstd. extra (in Garantie nicht enthalten)
		Üstd.-Zuschlag 50% §68(2)	22,50	2,5 Üstd. extra (in Garantie nicht enthalten)
		Gesamt	2.184,38	
		SV lfd. -	395,81	

		LSt lfd.	-	200,02	
		Auszahlung		1.588,55	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag			
DG-Anteil	3.114,00		661,10		
Übernommener DN-Anteil	929,55		168,45		(3.114,00 - 2.184,45) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag			
DB	2.184,38		85,19		
DZ (Wien, NÖ)	2.184,38		8,30		
KommSt	2.089,81		62,69		
BV	3.114,00		47,64		

<u>Beispiel 2:</u> Tatsächliche Arbeitsleistung über dem Niveau der Entgeltgarantie in einzelnen Monaten <u>mit Durchrechnung</u>
KUA-Monat 2 (z.B. Mai) ACHTUNG: Nur in Phase 1 möglich

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Normalarbeitszeit laut KV:	38,5			Annahme: Bei der definitiven KUA-Abrechnung steht bereits die Anzahl der gesamten Arbeitsstunden des KUA-Zeitraumes fest: 356,25 / 3 = 118,75 → Abrechnung von monatlich durchschnittlich 118,75 Std.
Normalstundenteiler laut KV:	167		Gesamt-Arbeits-stunden April bis Juni: siehe Beispiel 3	
Vereinb. AZ-Ausmaß während KUA:	50%			
Tatsächl. Arbeitsstunden ohne Üstd.:	164,70	(inkl. bezahlungspfl. FT-Std.)		
Tatsächliche Überstunden:	1,50			
Überstundenteiler laut KV:	158			Annahme: Die vor KUA maßgebliche tägliche. oder wöchentliche NAZ wurde um 1,5 Stunden überschritten, daher 1,5 Überstunden
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.114,00			
BV-Grundlage vor KUA:	3.114,00			
Bruttobasis vor KUA:	2.844,00			
	KUA-Tabelle	Gehalt	2.844,00	

		Gesamt		2.844,00	
Lösung:					
Bruttoentgelt während KUA:	2.116,88	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:			
entspricht einer Bruttoersatzrate von:					
74,43%		Gehalt für 118,75 Std.		2.022,31	2.844,00 / 167 * 118,75 Std.
		KUA-Unterstützung		94,57	2.116,88 – 2.022,31
		Bruttogarantie		2.116,88	
		Üstd.-Grundlohn		27,00	1,5 Üstd. extra (in Garantie nicht enth.)
		Üstd.-Zuschlag 50% §68(2)		13,50	1,5 Üstd. extra (in Garantie nicht enth.)
		Gesamt		2.157,38	
		SV lfd.	-	390,92	
		LSt lfd.	-	195,44	
		Auszahlung		1.571,02	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag			
DG-Anteil	3.114,00		661,10		
Übernommener DN-Anteil	956,62		173,34		(3.114,00 - 2.157,38) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag			
DB	2.157,38		84,14		
DZ (Wien, NÖ)	2.157,38		8,20		
KommSt	2.062,81		61,88		
BV	3.114,00		47,64		

Beispiel 3: Tatsächliche Arbeitsleistung über dem Niveau der Entgeltgarantie in einzelnen Monaten mit Durchrechnung
KUA-Monat 3 (z.B. Juni) ACHTUNG: Nur in Phase 1 möglich

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Normalarbeitszeit laut KV:	38,5		Gesamt-Arbeits-stunden April bis Juni:	Annahme: Bei der definitiven KUA-Abrechnung steht bereits die Anzahl der gesamten Arbeitsstunden des KUA-Zeitraumes fest: 356,25 / 3 = 118,75 → Abrechnung von monatlich durchschnittlich 118,75 Std.
Normalstundenteiler laut KV:	167			
Vereinb. AZ-Ausmaß während KUA:	50%		161,85	
Tatsächl. Arbeitsstunden ohne Üstd.:	29,70	(inkl. bezahlungspfl. FT-Std.)	164,70	
Tatsächliche Überstunden:	2,00		29,70	
Überstundenteiler laut KV:	158		356,25	Annahme: Die vor KUA maßgebliche tägliche. oder wöchentliche NAZ wurde um 2 Stunden überschritten, daher 2 Überstunden
		geteilt durch 3 =	**118,75**	
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.114,00			
BV-Grundlage vor KUA:	3.114,00			
Bruttobasis vor KUA:	2.844,00			
	KUA-Tabelle	Gehalt	2.844,00	
		Gesamt	2.844,00	
Lösung:				
Bruttoentgelt während KUA:	2.116,88	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,43%		Gehalt für 118,75 Std.	2.022,31	2.844,00 / 167 * 118,75 Std.
		KUA-Unterstützung	94,57	2.116,88 - 1.477,35
		Bruttogarantie	2.116,88	
		Üstd.-Grundlohn	36,00	2 Üstd. extra (in Garantie nicht enth.)
		Üstd.-Zuschlag 50% §68(2)	18,00	2 Üstd. extra (in Garantie nicht enth.)
		Gesamt	2.170,88	
		SV lfd. -	393,36	
		LSt lfd. -	197,73	
		Auszahlung	1.579,79	

Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag	
DG-Anteil	3.114,00	661,10	
Übernommener DN-Anteil	943,12	170,89	(3.114,00 - 2.170,88) * 18,12%

Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag
DB	2.170,88	84,66
DZ (Wien, NÖ)	2.170,88	8,25
KommSt	2.076,31	62,29
BV	3.114,00	47,64

Phase 1 wahlweise und Phase 2 verpflichtend: kalendermonatsgetreue Abrechnung

Während Phase 1 kann aber genauso gut **kalendermonatsgetreu** (dh ohne Durchrechnung) abgerechnet werden. Während der Phase 2 der Covid-19-Kurzarbeit MUSS der monatsgetreue Weg gewählt werden. Hier ist eine Durchrechnung nicht möglich.

Bei der Berechnung der Entgelte für die tatsächlich geleisteten Überstunden müssen zwischenzeitig ergangene Lohnerhöhungen mitberücksichtigt werden. Erhöhungen wirken sich so auf die Berechnungsbasis für Überstundengrundlohn und -zuschlag aus.

Beispiel 1: Tatsächliche Arbeitsleistung über der Entgeltgarantie ohne Durchrechnung ("monatskonform")
KUA-Monat 1 (z.B. April)

Beispielsangaben:		
Normalarbeitszeit laut KV:	38,5	
Normalstundenteiler laut KV:	167	
Vereinb. AZ-Ausmaß während KUA:	50%	
Tatsächl. Arbeitsstunden + Feiertag:	161,85	(inkl. bezahlungspfl. FT-Std.)
Tatsächliche Überstunden:	2,50	
Überstundenteiler laut KV:	158	
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.114,00	

Erläuterungen:

Annahme: Die vor KUA maßgebliche tägliche. oder wöchentliche NAZ wurde um 2,5 Stunden überschritten, daher 2,5 Überstunden

BV-Grundlage vor KUA:	3.114,00				
Bruttobasis vor KUA:	2.844,00				
	KUA-Tabelle	Gehalt		2.844,00	
		Gesamt		2.844,00	
Lösung:					
Bruttoentgelt während KUA:	2.116,88	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:			
entspricht einer Bruttoersatzrate von:					
74,43%		Gehalt		2.756,30	2.844,00/167 *161,85 = 2.756,30 --> liegt
		KUA-Unterstützung		0,00	über Garantie, daher keine KUA-Unt.
		Brutto (höher als Bruttogarantie)		2.756,30	
		Üstd.-Grundlohn		45,00	2,5 Üstd. extra (in Garantie nicht enth.)
		Üstd.-Zuschlag 50% §68(2)		22,50	2,5 Üstd. extra (in Garantie nicht enth.)
		Gesamt		2.823,80	
		SV lfd.	-	511,67	
		LSt lfd.	-	383,27	
		Auszahlung		1.928,86	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag			
DG-Anteil	3.114,00		661,10		
Übernommener DN-Anteil	290,20		52,58		(3.114,00 - 2.823,80) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag			
DB	2.823,80		110,13		
DZ (Wien, NÖ)	2.823,80		10,73		
KommSt	2.823,80		84,71		
BV	3.114,00		47,64		

Beispiel 2: Tatsächliche Arbeitsleistung über der Entgeltgarantie ohne Durchrechnung ("monatskonform")
KUA-Monat 2 (z.B. Mai)

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Normalarbeitszeit laut KV:	38,5			
Normalstundenteiler laut KV:	167			
Vereinb. AZ-Ausmaß während KUA:	50%			
Tatsächl. Arbeitsstunden + Feiertage:	164,70	(inkl. bezahlungspfl. FT-Std.)		
Tatsächliche Überstunden:	1,50			
Überstundenteiler laut KV:	158			Annahme: Die vor KUA maßgebliche tägliche. oder wöchentliche NAZ wurde um 1,5 Stunden überschritten, daher 1,5 Überstunden
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.114,00			
BV-Grundlage vor KUA:	3.114,00			
Bruttobasis vor KUA:	2.844,00			
	KUA-Tabelle	Gehalt	2.844,00	
		Gesamt	2.844,00	
Lösung:				
Bruttoentgelt während KUA:	2.116,88	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von:				
74,43%		Gehalt	2.804,83	2.844,00/167 *164,70 = 2.804,83 --> liegt
		KUA-Unterstützung	0,00	über Garantie, daher keine KUA-Unt.
		Bruttogarantie	2.804,83	
		Üstd.-Grundlohn	27,00	1,5 Üstd. extra (in Garantie nicht enth.)
		Üstd.-Zuschlag 50% §68(2)	13,50	1,5 Üstd. extra (in Garantie nicht enth.)
		Gesamt	2.845,33	
		SV lfd.	- 515,57	
		LSt lfd.	- 392,59	
		Auszahlung	1.937,17	

Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag		
DG-Anteil	3.114,00		661,10	
Übernommener DN-Anteil	268,67		48,68	(3.114,00 - 2.845,33) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag		
DB	2.845,33		110,97	
DZ (Wien, NÖ)	2.845,33		10,81	
KommSt	2.845,33		85,36	
BV	3.114,00		47,64	

Beispiel 3: Tatsächliche Arbeitsleistung über der Entgeltgarantie ohne Durchrechnung ("monatskonform")
KUA-Monat 3 (z.B. Juni)

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Normalarbeitszeit laut KV:	38,5			
Normalstundenteiler laut KV:	167			
Vereinb. AZ-Ausmaß während KUA:	50%			
Tatsächl. Arbeitsstunden + Feiertage:	29,70	(inkl. bezahlungspfl. FT-Std.)		
Tatsächliche Überstunden:	2,00			
Überstundenteiler laut KV:	158			Annahme: Die vor KUA maßgebliche tägliche. oder wöchentliche NAZ wurde um 2 Stunden überschritten, daher 2 Überstunden
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.114,00			
BV-Grundlage vor KUA:	3.114,00			
Bruttobasis vor KUA:	2.844,00			
		Gehalt	2.844,00	
		Gesamt	2.844,00	

KUA-Tabelle

Lösung:

Bruttoentgelt während KUA:	2.116,88	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von:				
74,43%		Gehalt	505,79	2.844,00 / 167 * 29,70 = 505,79
		KUA-Unterstützung	1.611,09	
		Bruttogarantie	2.116,88	
		Üstd.-Grundlohn	36,00	2 Üstd. extra (in Garantie nicht enth.)
		Üstd.-Zuschlag 50% §68(2)	18,00	2 Üstd. extra (in Garantie nicht enth.)
		Gesamt	2.170,88	
		SV lfd.	- 393,36	
		LSt lfd.	- 197,73	
		Auszahlung	1.579,79	

Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag	
DG-Anteil	3.114,00	661,10	
Übernommener DN-Anteil	943,12	170,89	(3.114,00 - 2.170,88) * 18,12%

Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag
DB	2.170,88	84,66
DZ (Wien, NÖ)	2.170,88	8,25
KommSt	559,79	16,79
BV	3.114,00	47,64

B) Teilzeitbeschäftigte ohne Kurzarbeits-Durchrechnung

- Ab Phase 2 sind die geleisteten Arbeitsstunden während des Kurzarbeitszeitraumes kalendermonatsgetreu zu entlohnen.
- Teilzeitmehrarbeitsstunden liegen erst dann vor, wenn die vor der Kurzarbeit gültige Normalarbeitszeit überschritten wird.

- Werden diese Stunden im Leistungsmonat ausbezahlt, dann fällt der Zuschlag in Höhe von 25 % an.

- Teilzeitmehrarbeitsgrundlohn und Teilzeitmehrarbeitszuschlag reduzieren jeweils die Kurzarbeitsunterstützung.

- Wird jene Normalarbeitszeit überschritten, die für die Dauer der Kurzarbeit vereinbart war, aber nicht jene, die für die Zeit vor der Kurzarbeit gültig war, so sind dies einfache „Auffüllstunden“ (ohne Zuschlag).

- Anzumerken ist, dass die „echte Teilzeitmehrarbeit“ auch innerhalb eines dreimonatigen Zeitraumes im Verhältnis 1 : 1 durchgerechnet werden kann (also nicht zwingend ausbezahlt werden muss). Hierzu kann auch der Kurzarbeitszeitraum herangezogen werden (§ 19d Abs. 3b Z 1 AZG:….innerhalb eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten….)

Teilzeitbeschäftigter mit tatsächlicher Arbeitsleistung über der Arbeitsquote
ohne Durchrechnung ("monatskonform")

Beispielsangaben:				Erläuterungen:
Sollarbeitszeit/Woche lt Dienstvertrag:	20,0			
Normalstundenteiler:	86,75			
Vereinb. AZ-Ausmaß während KUA:	50%			
Tatsächl. Arbeitsstunden exkl. MStd.:	50,00	(inkl. bezahlungspflichtiger FT-Std.)		50 Std. --> höher als 50 % Arbeitsquote
Tatsächliche Mehrstunden mit 25% Z.:	2,50			
Mehrstundenteiler:	86,75			Annahme: Die vor KUA maßgebliche tägliche oder wöchentliche Soll-AZ wurde um 2,5 Stunden überschritten, daher 2,5 Mehrstunden mit 25 % Zuschlag
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	2.896,00			
BV-Grundlage vor KUA:	2.896,00			SV: letzte Beitragsgrundlage
Bruttobasis vor KUA:	2.844,00			
	KUA-Tabelle	Gehalt	2.700,00	
		MStd. Grundlohn	115,20	3-Monats-Schnitt
		MStd. Zuschlag 25%	28,80	3-Monats-Schnitt
		Gesamt	2.844,00	
Lösung:				
Bruttoentgelt während KUA:	2.116,88	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von:				

	74,43%	Gehalt		1.556,20	2.844,00 / 86,75 * 50 Arbeitsstunden
		MStd. Grundlohn		77,81	2,5 MStd.Grundlohn (kürzt KUA-Unterstützung)
		MStd. Zuschlag 25%		19,45	2,5 MStd.Zuschlag (kürzt KUA-Unterstützung)
		KUA-Unterstützung		463,42	2.116,88 - 1.556,20 - 77,81 - 19,45
		Gesamt		2.116,88	
		SV lfd.		383,58	
		LSt lfd.		188,56	
		Auszahlung		1.544,74	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag			
DG-Anteil	2.896,00		614,82		
Übernommener DN-Anteil	779,12		141,18		(2.896,00 - 2.116,88) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag			
DB	2.116,88		82,56		
DZ (Wien, NÖ)	2.116,88		8,04		
KommSt	1.653,46		49,60		
BV	2.896,00		44,31		

1.1.5.9 Entgeltsfortzahlung Krankheit, Arbeitsunfall, Unfall, Berufskrankheiten

Im Falle von Entgeltsfortzahlungen durch Krankheit, Freizeitunfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gilt:

- jener Anteil der Entgeltsfortzahlung, der auf die geplanten Arbeitsstunden entfällt, wird ausgehend von jenem Entgelt ermittelt, welches sonst auch für Arbeitsleistung zugestanden wäre,
- jener Anteil der Entgeltsfortzahlung, der auf die „ausfallenden Arbeitsstunden“ entfällt, wird im Rahmen der Kurzarbeitsunterstützung entlohnt und ist kommunalsteuerfrei.

- Analog ist auch im Falle der Entgeltsfortzahlung nach *§ 1155 Abs. 3 ABGB* (Covid-19-bedingte Betriebsschließungen und dadurch erwirkte Arbeitsausfälle) vorzugehen. Allerdings ist anerkannt, dass es im Falle von Betriebsschließungen auch zulässig war, für diese Zeit eine Normalarbeitszeit im Ausmaß von NULL zu vereinbaren, sodass somit auch faktisch sämtliche dadurch ausfallende Stunden im Rahmen der kommunalsteuerfreien Kurzarbeitsunterstützung entlohnt werden können.

- Das Mindestbruttoentgelt wird im Falle reduzierten oder wegfallenden Entgelts auch entsprechend aliquot reduziert, da gemäß Sozialpartnervereinbarung die „Nettosicherung“ nur insoweit zusteht, als auch ohne Kurzarbeit ein Entgeltsanspruch gegeben ist.

- Die SV-Beitragsgrundlage bleibt jedenfalls ungekürzt, solange ein Krankenentgelt gebührt; fällt der Krankenentgeltsanspruch weg (zB wegen ausgeschöpften Krankenentgelts), so ist für diese Zeitabschnitte (anteilig) auch keine SV-Beitragsgrundlage zum Ansatz zu bringen.

- die BV-Beitragsgrundlage bleibt für die Dauer der gesamten Kurzarbeit – ungeachtet der Höhe des Krankenentgelts und ungeachtet, ob überhaupt ein Krankenentgeltsanspruch zusteht – in voller Höhe angesetzt (Unterschied zur SV-Betrachtung).

Krankenstand mit 100 % und anschließend 50 % Entgeltfortzahlung

Abrechnung Mai

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Gehalt:	3.000,00			AZ-Lage vor KUA: Mo-Fr je 8 Std.
Krankenstand seit 3. April				10 Arbeitstage 100 % Krankenentgelt
100 % EFZ bis 16. Mai				9 Arbeitstage 50 % Krankenentgelt
50 % EFZ ab 17. Mai bis 31. Mai				2 Arbeitstage Feiertagsentgelt (100 %)
Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf AUVA-Zuschuss				
Normalstundenteiler für 40-Std./W.:	173,2			40*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)
KUA ab 1. April, AZ-Reduktion auf:	**50%**			AZ-Lage in KUA: Mo-Fr je 4 Std.
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.000,00			
BV-Grundlage vor KUA:	3.000,00			
Bruttobasis vor KUA:	3.000,00	bestehend aus:		
	KUA-Tabelle	Gehalt	3.000,00	
		Gesamt	3.000,00	
Lösung:				
Bruttoentgelt während KUA:	2.240,89	Umrechnung wegen Krankenstands:	1.775,12	10 Tage und 2 FT 100%, 9 Tage 50%

entspricht einer Bruttoersatzrate von:	74,70 %				2.240,89 – 2.240,89*50%/173,2*9*8 Auch andere Teiler sind zulässig, zB mögl. NAZ-Std. Mai 168h: 2.240,89/168*12*8+2.240,89/168*9*8*50%
		EFZ 100 % für 48 Std. (12 * 4 Std.)		831,41	inkl. FT-Std. für 2 FT (1. u. 21. Mai): 3.000,00 / 173,2 x 48
		EFZ 50 % für 36 Std. (9 * 4 Std.)		311,78	ohne FT-Std. (bereits in 100% enth.): 3.000,00 / 173,2 x 36 / 2
		KUA-Unterstützung		631,93	1.775,12 - 831,41 - 311,78
		Gesamt		1.775,12	
		SV lfd.	-	321,65	
		LSt lfd.	-	96,87	
		Auszahlung		1.356,60	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag			
DG-Anteil	3.000,00		636,90		
Übernommener DN-Anteil	1.224,88		221,95		(3.000,00 – 1.775,12) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag			
DB	1.775,12		69,23		
DZ (Wien, NÖ)	1.775,12		6,75		
KommSt	1.143,19		34,30		
BV	3.000,00		45,90		

1.1.5.10 Erhöhung von Lohn/Gehalt während der Kurzarbeit

A) Phase 1 = Erstbegehren mit Beginn vor dem 1. Juni 2020

- Erhöht sich während der Kurzarbeit oder zu Beginn der Kurzarbeit das Gehalt bzw. der Lohn (zB KV-Erhöhung, Vorrückung, Isterhöhung), so kommt es zwar zur Erhöhung des für die erbrachte Arbeitsleistung zu zahlenden anteiligen Gehalts bzw. des anteiligen Lohnes, dadurch wird jedoch die Kurzarbeitsunterstützung reduziert ➔ das Mindestbruttoentgelt („Nettosicherungsrate“) bleibt unverändert.

- In Bezug auf die Sozialpartnervereinbarung Version 7.0 (Beginn ab 1.6.2020) gilt eine Ausnahme *(Art. 4 Z 4 lit. a)*:

Bei Lehrlingen und Personen in mit diesen gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen (zB Ausbildung zu zahnärztlichen AssistentInnen) beträgt das zu zahlende Entgelt 100% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Bruttoentgelt. Bei einem Wechsel des Lehrjahres (zB Wechsel vom 1. in das 2. Lehrjahr) innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes gebührt ein Entgelt in Höhe von 100% auf Basis des jeweils aktuellen Lehrjahres, wobei kollektivvertragliche Sonderregelungen davon unberührt bleiben. Bei Wechsel in ein Dienstverhältnis nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung (Weiterverwendungszeit gemäß § 18 BAG) gebührt die jeweilige Nettoersatzrate (80, 85 bzw 90%) auf der Basis des ohne Kurzarbeit zustehenden Entgeltes ➔ ein Lehrjahrwechsel oder ein Beenden der Lehrzeit mit Wechsel in Arbeiter- oder Angestelltendienstverhältnis führt jeweils zu einer Erhöhung des Mindestbruttoentgelts, nicht aber der Kurzarbeitsbeihilfe. Diese Änderungen müssen sich aber auch während der „Phase 2“ zutragen oder zugetragen haben.

- Das solchermaßen erhöhte Gehalt bzw. der solchermaßen erhöhte Lohn bzw. das Lehrlingsentgelt ist dann in weiterer Folge auch für die Berechnung von Überstundengrundlöhnen und Überstundenzuschlägen sowie von Mehrarbeitsentgelten (kollektivvertragliche Vollzeitmehrarbeit bzw. Teilzeitmehrarbeit) und von Sonderzahlungen und der Abfertigung ALT heranzuziehen.

- Die Kurzarbeitsbeihilfe ändert sich durch derartige Erhöhungen während der Kurzarbeit nicht.

- Das Urlaubsentgelt, das Entgelt für Zeitausgleich betreffend Zeitguthaben aus der Zeit vor der Kurzarbeit bzw. die Urlaubsersatzleistung sind vom Entgelt vor der Erhöhung zu ermitteln (siehe dazu später).

B) Phase 2 = Erstbegehren mit Beginn ab dem 1. Juni 2020 bzw. echtes Verlängerungsbegehren nach Phase 1

- Kommt es zur Verlängerung der Kurzarbeit (Verlängerungsbegehren), so ist und bleibt sowohl für die Bemessung der Kurzarbeitsbeihilfe als auch für die Ermittlung des Bruttomindestentgelts (aus der Nettosicherung bzw. Nettogarantie) das Bruttoentgelt aus dem Kalendermonat vor der Erstgewährung maßgeblich.

- Dies gilt auch für den Fall, dass ein Lehrling noch während der Phase 1 (also während der Erstgewährungsphase) das Lehrjahr wechselt oder "auslernt".

- Kommt es während der Kurzarbeit zu einer Entgeltserhöhung (egal, ob Lehrlingen oder Arbeiter/innen oder Angestellten), so wird aber zu beachten sein, dass das Entgelt für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung sehr wohl auf Basis eines allfällig durch Erhöhungen (Vorrückungen, KV-Erhöhungen, Lehrjahrwechsel, Übernahme von Lehrverhältnis in Arbeiter- oder Angestelltendienstverhältnis etc.) veränderten Entgelts anteilig zu ermitteln ist und durch die Differenzziehung zum gesicherten Mindestbruttoentgelt (zur eingefrorenen Nettosicherung) die (kommunalsteuerfreie) Kurzarbeitsunterstützung sinkt.

- Wird in Phase 2 ein/e neue/r Arbeitnehmer/in in die Kurzarbeit einbezogen, so richtet sich hier die Ermittlung des Mindestbruttoentgelts nach dem sv-pflichtigen laufenden Bruttoentgelt (mit den besprochenen Ausnahmen wie bestimmten Überstundenentgelten) aus dem Kalendermonat vor seiner/ihrer Einbeziehung in die Kurzarbeit.

- Lernt hingegen ein Lehrling während der Phase 2 aus oder wechselt er während der Phase 2 das Lehrjahr und erhält er dadurch ein höheres Lehrlingsentgelt, so muss die Nettosicherung (also das Mindestbruttoentgelt) auf der Basis des neuen Entgelts ermittelt werden, das ohne Kurzarbeit gebührt hätte (ab dem Zeitpunkt, ab dem die Veränderung dann eintritt).

- Umstritten ist hier, ob sich diese Anpassung ab Beginn der Phase 2 auch dann vorzunehmen ist, wenn ein Lehrling während Phase 1 das Lehrjahr wechselt oder auslernt.
- Ein Ansteigen des Mindestbruttoentgelts erhöht jedoch nicht die Kurzarbeitsbeihilfe.
- Im nachstehenden Beispiel werden Entgeltsänderungen bei Arbeiter/innen/Angestellten behandelt. Die Situation bei den Lehrlingen wird noch separat dargestellt.

Abrechnung April (noch vor einer ab 1. Mai 2020 erfolgenden KV-Erhöhung)

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Arbeitsausmaß während KUA:	50%			
Gehalt:	3.114,00			
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.114,00			
BV-Grundlage vor KUA:	3.114,00			
Bruttobasis vor KUA:	3.114,00	bestehend aus:		
	KUA-Tabelle	Gehalt	3.114,00	
		Gesamt	3.114,00	
Lösung:				
Bruttoentgelt während KUA:	2.332,89	Aufteilung in April-Abrechnung:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von:				
74,92%		Gehalt 50%	1.557,00	3.114,00 * 50 % Arbeitsausmaß während KUA
		KUA-Unterstützung	775,89	2.332,89 - 1.557,00
		Gesamt	2.332,89	
		SV lfd.	422,72	
		LSt lfd.	250,46	
		Auszahlung	1.659,71	

Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag		
DG-Anteil	3.114,00		661,10	
Übernommener DN-Anteil	781,11		141,54	(3.114,00 - 2.332,89) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag		
DB	2.332,89		90,98	
DZ (Wien, NÖ)	2.332,89		8,86	
KommSt	1.557,00		46,71	
BV	3.114,00		47,64	

Abrechnung Mai - KV-Erhöhung ab 1. Mai 2020

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während KUA:	50%		
Erhöhung des Gehalts um 1,6 % auf:	3.163,82	dieses adaptierte Gehalt ist für das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen	
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.114,00		
BV-Grundlage vor KUA:	3.114,00		
Bruttobasis vor KUA:	3.114,00	bestehend aus:	
		Gehalt	3.114,00
		Gesamt	3.114,00

KUA-Tabelle

Lösung:

Bruttoentgelt während KUA:	2.332,89	Aufteilung in Mai-Abrechnung:

Erläuterungen:

Wenn sich das Grundgehalt erhöht (z.B. kollektivvertragliche Mindest- oder Ist-Gehaltserhöhung), ändert sich das Arbeitsentgelt während KUA. Das Garantieentgelt ist hingegen "eingefroren" und wird durch eine Gehaltserhöhung nicht valorisiert. Die KUA-Unterstützung sinkt dadurch.

entspricht einer Bruttoersatzrate von:				
74,92%		Gehalt 50%	1.581,91	3.163,82 * Arbeitsausmaß während KUA
		KUA-Unterstützung	750,98	2.332,89 - 1.581,91
		Gesamt	2.332,89	
		SV lfd.	- 422,72	
		LSt lfd.	- 250,46	
		Auszahlung	1.659,71	

Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag		
DG-Anteil	3.114,00		661,10	
Übernommener DN-Anteil	781,11		141,54	(3.114,00 - 2.332,89) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag		
DB	2.332,89		90,98	
DZ (Wien, NÖ)	2.332,89		8,86	
KommSt	1.581,91		47,46	
BV	3.114,00		47,64	

1.1.5.11 Jubiläumsgelder

Sollte ein Jubiläumsgeld während einer der Kurzarbeitsphasen fällig werden, so wird man wohl die Empfehlungen, die in der Sozialpartnervereinbarung für „Sonderzahlungen“ gegeben wurden, analog für die Ermittlung von Jubiläumsgeldern zur Anwendung bringen (siehe das Stichwort „Sonderzahlungen“).

1.1.5.12 Kündigungsentschädigung

Bei der Ermittlung der Kündigungsentschädigung gelten die Ausführungen zum **Urlaubsentgelt bzw. Zeitausgleichsentgelt** sinngemäß (Stichwort „Urlaubsentgelt“).

Art. VI Z. 3 der SPV lautet:

Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und ggf. der Urlaubsersatzleistung) ist die ungekürzte tägliche bzw wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen.

Gleiches gilt für einen allfälligen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

1.1.5.13 Lehrlinge

A) Lehrlinge in Kurzarbeit – normale Abrechnung ohne Besonderheiten

Bei der Durchführung der Personalverrechnung in der Kurzarbeit ist in Bezug auf Lehrlinge Folgendes wichtig zu wissen:

- die Nettoersatzrate beträgt hier grundsätzlich 100 %,
- daraus folgt in vielen (jedoch nicht in allen) Fällen, dass die SV/BV-Beitragsgrundlage vor der Kurzarbeit dem sv-pflichtigen Entgelt während der Kurzarbeit entspricht und somit der Dienstgeber keinen (oder jedenfalls maximal einen sehr geringen) SV-Dienstnehmeranteil zu tragen hat.

Abrechnung eines Lehrlings (z.B. 1. Lehrjahr)
Abrechnung Juni

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Arbeitsausmaß während KUA:	50%			
Lehrlingseinkommen:	700,00			z.B. Lehrling im Handel, 1. Lehrjahr
Normalstundenteiler:	166,705			z.B. laut KV-Handel (38,5 * 4,33)
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	700,00			
BV-Grundlage vor KUA:	700,00			
Bruttobasis vor KUA:	700,00	bestehend aus:		
		Lehrlingseinkommen	700,00	
		Gesamt	700,00	

100% Garantie

Lösung:

Bruttoentgelt während KUA:	700,00	dieser Betrag teilt sich wie folgt:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von:				
100,00%		Lehrlingseinkommen 50%	350,00	700,00 / 166,705 *83,353 Std.
		KUA-Unterstützung	350,00	700,00 - 350,00
		Gesamt	700,00	
		SV lfd.	- 83,44	
		LSt lfd.	- 0,00	
		Auszahlung	616,56	

Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag	
DG-Anteil	700,00	108,01	DG-Anteil: 15,43%
Übernommener DN-Anteil	700,00	0,00	

Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag
DB	700,00	27,30
DZ (Wien, NÖ)	700,00	2,66
KommSt	350,00	10,50
BV	700,00	10,71

B) Lehrling wechselt während Phase 1 der „Covid-19-Kurzarbeit“ in ein neues Lehrjahr

Wechselt ein Lehrling während der Phase 1 der „Covid-19-Kurzarbeit“ das Lehrjahr, wodurch die Höhe des Lehrlingsentgelts ansteigt, so gilt Folgendes:

- die Nettoersatzrate beträgt auch hier 100 % und zwar berechnet vom Lehrlingsentgelt vor dem Beginn der Kurzarbeit. Das Mindestbruttoentgelt wird somit trotz des Lehrjahrwechsels nicht angehoben.
- Allerdings ist dieser Ansatz nicht ganz unumstritten, entspricht allerdings der Mehrzahl der derzeitigen Rechtsmeinungen.
- Sollte der bzw. die Arbeitgeber/in die Nettoersatzrate freiwillig erhöhen wollen, so ist dies möglich und schadet der Höhe der AMS-Beihilfe (Kurzarbeitsbeihilfe) nicht.

- Erfolgt der Wechsel des Lehrjahres während der Phase 2 der „Covid-19-Kurzarbeit“, so ist gemäß der dort gültigen Sozialpartnervereinbarung (Version 7.0) zwingend die Nettoersatzrate zu erhöhen (im Zuge der Phase 2 erfolgte also hier eine Besserstellung für Lehrlinge, die das Lehrjahr wechseln).

- Auch die SV/BV-Beitragsgrundlage entspricht weiterhin dem bisherigen Ansatz und wird vorläufig nicht erhöht. Die Anhebung der SV-Beitragsgrundlage (nicht BV-Grundlage) wird aber dann im Zuge der Kurzarbeitsverlängerung durchgeführt, wo dann zu Beginn der Verlängerung der Günstigkeitsvergleich im Sinne des *§ 37b Abs. 5 AMSG* durchgeführt wird.

Wechsel in ein neues Lehrjahr (z.B. vom 1. ins 2. Lehrjahr) während der Kurzarbeit (Phase 1)
Abrechnung Juli

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Arbeitsausmaß während KUA:	50%			
Lehrlingseinkommen bis 30. Juni:	700,00			z.B. Lehrling im Handel, 1. Lehrjahr
Lehrlingseinkommen ab 1. Juli:	900,00			Erreichen des 2. Lehrjahres
Normalstundenteiler:	166,705			z.B. laut KV-Handel (38,5 * 4,33)
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	700,00			
BV-Grundlage vor KUA:	700,00			
Bruttobasis vor KUA:	700,00	bestehend aus:		
		Lehrlingseinkommen	700,00	
		Gesamt	700,00	
Lösung:				
Bruttoentgelt während KUA:	700,00	dieser Betrag teilt sich wie folgt:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von:				
100,00%		Lehrlingseinkommen 50%	450,00	900,00 / 166,705 *83,353 Std.
		KUA-Unterstützung	250,00	700,00 - 450,00
		Gesamt	700,00	
		SV lfd.	- 83,44	
		LSt lfd.	- ...0,00	

100% Garantie

		Auszahlung	616,56	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag		
DG-Anteil	700,00		108,01	DG-Anteil: 15,43%
Übernommener DN-Anteil	700,00		0,00	
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag		
DB	700,00		27,30	
DZ (Wien, NÖ)	700,00		2,66	
KommSt	450,00		13,50	
BV	700,00		10,71	

Abrechnung eines Lehrlings (z.B. 3. Lehrjahr)

Abrechnung Mai

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Arbeitsausmaß während KUA:	50%			
Lehrlingseinkommen:	1.150,00			z.B. Lehrling im Handel, 3. Lehrjahr
Normalstundenteiler:	166,705			z.B. laut KV-Handel (38,5 * 4,33)
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	1.150,00			
BV-Grundlage vor KUA:	1.150,00			
Bruttobasis vor KUA:	1.150,00	bestehend aus:		
		Lehrlingseinkommen	1.150,00	
		Gesamt	1.150,00	

100% Garantie

Lösung:					
Bruttoentgelt während KUA:	1.150,00	dieser Betrag teilt sich wie folgt:			
entspricht einer Bruttoersatzrate von:					
100,00%		Lehrlingseinkommen 50%		575,00	1.150,00 / 166,705 *83,353 Std.
		KUA-Unterstützung		575,00	1.150,00 - 575,00
		Gesamt		1.150,00	
		SV lfd.	-	137,08	
		LSt lfd.	-	0,00	
		Auszahlung		1.012,92	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag			
DG-Anteil	1.150,00		177,45		DG-Anteil: 15,43%
Übernommener DN-Anteil	1.150,00		0,00		
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag			
DB	1.150,00		44,85		
DZ (Wien, NÖ)	1.150,00		4,37		
KommSt	575,00		17,25		
BV	1.150,00		17,60		

C) Lehrling lernt während der Kurzarbeit aus und wechselt in ein Arbeiter- bzw. Angestelltendienstverhältnis

Lernt ein Lehrling während der Phase 1 der „Covid-19-Kurzarbeit“ aus und wechselt in ein Arbeiter- oder Angestelltendienstverhältnis, wodurch die Höhe des für die Arbeitsleistung zu zahlenden Bruttoentgelts ansteigt, so gelten die unter Punkt B) getroffenen Aussagen (Lehrling wechselt während der „Covid-19-Kurzarbeit“ das Lehrjahr) sinngemäß. Das bedeutet für das hier zu untersuchende Szenario:

- die Nettoersatzrate beträgt auch hier 100 % und zwar berechnet vom Lehrlingsentgelt vor dem Beginn der Kurzarbeit. Das Mindestbruttoentgelt wird somit trotz des Auslernens nicht angehoben.

- Allerdings ist dieser Ansatz nicht ganz unumstritten, entspricht allerdings der Mehrzahl der derzeitigen Rechtsmeinungen.

- Sollte der bzw. die Arbeitgeber/in die Nettoersatzrate freiwillig erhöhen wollen, so ist dies möglich und schadet der Höhe der AMS-Beihilfe (Kurzarbeitsbeihilfe) in keiner Weise.

- Auch die SV/BV-Beitragsgrundlage entspricht weiterhin dem bisherigen Ansatz und wird vorläufig nicht erhöht. Dies hat den unangenehmen Begleiteffekt, dass ab der Übernahme ins Angestellten- oder Arbeiterdienstverhältnis durch höhere SV-Dienstnehmeranteile der effektive Nettobetrag absinkt (bei gleichbleibendem Mindestbruttobetrag).

- Die Anhebung der SV-Beitragsgrundlage (nicht BV-Grundlage) wird aber dann im Zuge der Kurzarbeitsverlängerung durchgeführt, wo dann zu Beginn der Verlängerung der Günstigkeitsvergleich im Sinne des *§ 37b Abs. 5 AMSG* durchgeführt wird.

- Erfolgt der Wechsel ins Arbeiter- oder Angestellten-Dienstverhältnis während der Phase 2 der „Covid-19-Kurzarbeit“, so ist gemäß der dort gültigen Sozialpartnervereinbarung (Version 7.0) zwingend die Nettoersatzrate zu erhöhen (im Zug der Phase 2 erfolgte also hier eine Besserstellung für Lehrlinge, die auslernen und wird ab dem Beginn des Arbeiter- oder Angestelltendienstverhältnisses das Mindestbruttoentgelt auf das neue Entgelt angehoben).

Lehrling lernt während der Kurzarbeit (Phase 1) aus
Abrechnung Juni

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Arbeitsausmaß während KUA:	50%			
Lehrlingseinkommen bis 31. Mai:	1.150,00			z.B. Lehrling im Handel, 3. Lehrjahr
Gehalt ab 1. Juni:	1.675,00			ab 1. Juni Angestelltenverhältnis
Normalstundenteiler:	166,705			z.B. laut KV-Handel (38,5 * 4,33)
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	1.150,00			
BV-Grundlage vor KUA:	1.150,00			
Bruttobasis vor KUA:	1.150,00	bestehend aus:		
	100% Garantie	Lehrlingseinkommen	1.150,00	
		Gesamt	1.150,00	
Lösung:				

Bruttoentgelt während KUA:	1.150,00	dieser Betrag teilt sich wie folgt:			
entspricht einer Bruttoersatzrate von:					
100,00%		Gehalt 50%		837,51	1.675,00 / 166,705 *83,353 Std.
		KUA-Unterstützung		312,49	1.150,00 - 837,51
		Gesamt		1.150,00	
		SV lfd.	-	173,88	1.150,00 x 15,12 % (niedriges Einkommen)
		LSt lfd.	-	0,00	
		Auszahlung		976,12	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag			
DG-Anteil	1.150,00		244,15		DG-Anteil: 21,23%
Übernommener DN-Anteil	1.150,00		0,00		
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag			
DB	1.150,00		44,85		
DZ (Wien, NÖ)	1.150,00		4,37		
KommSt	837,51		25,13		
BV	1.150,00		17,60		

1.1.5.14 Provisionen

Betreffend die Abrechnung von Provisionen während der Kurzarbeit ist Folgendes zu beachten:

- Provisionen, die aus der Zeit vor der Kurzarbeit „stammen“ (im Sinne von: es wurde der arbeitsrechtliche Anspruch darauf vor dem Beginn der Kurzarbeit erworben, die Auszahlung erfolgt aber üblicherweise zeitverzögert, zB erst im darauffolgenden Kalendermonat und somit erst während der Kurzarbeit), werden zusätzlich zum „Mindestbruttoentgelt“ (Nettogarantie) abgerechnet bzw. bezahlt,

- betreffend die Ermittlung des Bruttomindestentgelts sind die Provisionen im Durchschnitt der letzten drei Kalendermonate, die vor dem Beginn der Kurzarbeit gelegen sind, einzubeziehen,

- Provisionen, die aus der Zeit der Kurzarbeit stammen, werden auf das Bruttomindestentgelt angerechnet, kürzen also als erarbeitetes Entgelt zugleich die Kurzarbeitsunterstützung, Umstritten ist die Vorgangsweise, wenn derartige Provisionen über das Bruttomindestentgelt hinaus errechnet werden, ob nämlich über das Mindestbruttoentgelt hinaus der Differenzanspruch auszuzahlen ist oder nicht. Eine Gewährung über diesen Sicherungsbetrag hinaus hat jedenfalls keine negativen Auswirkungen auf die Kurzarbeitsbeihilfe,

- beginnt oder endet die Kurzarbeit während des Kalendermonats, so ist die tatsächlich im Kurzarbeitsmonat erzielte Provision auf die Zeit vor dem Beginn der Kurzarbeit und die Zeit ab Kurzarbeit aufzuteilen. Im Zweifel erfolgt eine anteilige Aufteilung (zB nach Kalendertagen).

Abrechnung April 2020 - Kurzarbeitsbeginn am 14. April, laufende Provision aus März

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Arbeitsausmaß während KUA:	50%			Die laufenden Provisionen werden jeweils um 1 Monat zeitversetzt abgerechnet.
KUA-Beginn:	14.04.2020			
tatsächliche Provision für März:	425,20			Die Aliquotierung des Gehalts (beim untermonatigen Beginn oder Ende der Kurzarbeit kann sowohl über den einheitlichen Tagesteiler 30 (wie in diesem Beispiel – siehe unten), als auch über andere Teiler (z.B. Stundenteiler) erfolgen.
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	5.370,00			
BV-Grundlage vor KUA:	5.538,50			
Bruttobasis vor KUA:	5.538,50	bestehend aus:		
	KUA-Tabelle	Gehalt	5.000,00	
		Provision lfd.	538,50	3-Monatsschnitt (aus Abr. Jän,Feb,Mär)
		Gesamt	5.538,50	
Lösung:				
Bruttoentgelt während KUA:	4.206,95	Aliquotierung wegen KUA-Beginn 14.4.:	2.383,94	4.206,95 / 30 * 17
entspricht einer Bruttoersatzrate von: 75,96%		Gehalt	2.166,67	für 1.-13. April --> 5.000,00 / 30 * 13
		Provision für März	425,20	Provision aus Vormonat (März)

		KUA-Brutto 50%	1.416,67	für KUA ab 14. April: 5.000,00 * 50% / 30 * 17
		KUA-Unterstützung	967,27	4.206,95 / 30 * 17 - 1.416,67
		Bruttogarantie	2.383,94	
		Gesamt	**4.975,81**	
		SV lfd.	- 901,62	
		LSt lfd.	- 1111,11	
		Auszahlung	2.963,08	

Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag	
DG-Anteil	5.370,00	1.140,05	
Übernommener DN-Anteil	5.370,00	71,43	(5.370,00 - 4.975,81) * 18,12%

Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag
DB	4.975,81	194,06
DZ (Wien, NÖ)	4.975,81	18,91
KommSt	4.008,54	120,26
BV	5.538,50	84,74

Fortsetzung des Beispiels:

Abrechnung Mai 2020 - laufende Provision aus April

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während KUA:	50%
KUA-Beginn:	14.04.2020
tatsächl. Provision für 1.-13.April:	103,00
tatsächl. Provision für 14.-30. April:	134,69
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	5.370,00
BV-Grundlage vor KUA:	5.538,50

Erläuterungen:

Die Provisionen werden jeweils um 1 Monat zeitversetzt abgerechnet: im Mai daher die Provision für April. Die April-Provision ist auf die Zeit vor KUA (1.-13. April) und während KUA (14.-30. April) aufzuteilen (im Zweifel aliquot). Der Provisionsanteil während KUA reduziert die KUA-Unterstützung.

Bruttobasis vor KUA:	5.538,50	bestehend aus:		
		Gehalt	5.000,00	
		Provision lfd.	538,50	3-Monats-Schnitt (aus Abr. Jän., Feb., Mär.)
		Gesamt	5.538,50	

KUA-Tabelle

Lösung:

Bruttoentgelt während KUA:	4.206,95	Bezüge im Monat Mai:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von:	75,96 %			
		KUA-Brutto 50%	2.500,00	5.000,00 * 50%
		Provision für 14.-30. April	134,69	kürzt die KUA-Unterstützung
		KUA-Unterstützung	1.572,26	4.206,95 – 2.500,00 – 134,69
		Bruttogarantie	4.206,95	
		Provision für 1.-13. April	103,00	kürzt nicht die KUA-Unterstützung (weil vor KUA)
		Gesamt	4.309,95	
		SV lfd.	- 780,96	
		LSt lfd.	- 882,13	
		Auszahlung	2.646,86	

Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag	
DG-Anteil	5.370,00	1.140,05	
Übernommener DN-Anteil	1.060,05	192,08	(5.370,00 - 4.309,95) * 18,12%

Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag
DB	4.309,95	168,09
DZ (Wien, NÖ)	4.309,95	16,38
KommSt	2.737,69	82,13
BV	5.538,50	84,74

Fortsetzung des Beispiels:

Abrechnung Juni 2020 - laufende Provision aus Mai

Beispielsangaben:					**Erläuterungen:**
Arbeitsausmaß während KUA:	50%				Die Provisionen werden jeweils um 1 Monat zeitversetzt abgerechnet: im Juni daher die Provision für Mai. Diese Provision während KUA reduziert die KUA-Unterstützung.
KUA-Beginn:	14.04.2020				
tatsächl. Provision für Mai:	289,00				
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	5.370,00				
BV-Grundlage vor KUA:	5.538,50				
Bruttobasis vor KUA:	5.538,50	bestehend aus:			
		Gehalt		5.000,00	
		Provision lfd.		538,50	3-Monats-Schnitt (aus Abr. Jän., Feb., Mär.)
		Gesamt		5.538,50	
Lösung:					
Bruttoentgelt während KUA:	4.206,95	Bezüge im Monat Juni:			
entspricht einer Bruttoersatzrate von:					
75,96%		KUA-Brutto 50%		2.500,00	5.000,00 * 50%
		Provision für Mai		289,00	kürzt die KUA-Unterstützung
		KUA-Unterstützung		1.417,95	4.206,95 - 2.500,00 - 289,00
		Gesamt		4.206,95	
		SV lfd.		- 762,30	
		LSt lfd.		- 846,70	
		Auszahlung		2.597,95	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag			
DG-Anteil	5.370,00		1.140,05		
Übernommener DN-Anteil	1.163,05		210,74		(5.370,00 - 4.206,95) * 18,12%

KUA-Tabelle

Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag
DB	4.206,95	164,07
DZ (Wien, NÖ)	4.206,95	15,99
KommSt	2.789,00	83,67
BV	5.538,50	84,74

Fortsetzung des Beispiels:

Abrechnung Juli 2020 - Kurzarbeitsende mit 13. Juli - laufende Provision aus Juni

Beispielsangaben:

				Erläuterungen:
Arbeitsausmaß während KUA:	50%			Die Provisionen werden jeweils um 1 Monat zeitversetzt abgerechnet: im Juli daher die Provision für Juni. Diese Provision reduziert die KUA-Unterstützung.
KUA-Ende:	13.07.2020			
tatsächliche Provision für Juni:	275,00			
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	5.370,00			
BV-Grundlage vor KUA:	5.538,50			
Bruttobasis vor KUA:	5.538,50	bestehend aus:		
	KUA-Tabelle	Gehalt	5.000,00	
		Provision lfd.	538,50	3-Monats-Schnitt (aus Abr. Jän., Feb., Mär.)
		Gesamt	5.538,50	

Lösung:

Bruttoentgelt während KUA:	4.206,95	Aliquotierung wegen KUA-Ende 13.7.:	1.823,01	
entspricht einer Bruttoersatzrate von:	75,96 %			
				für KUA bis 13. Juli:
		KUA-Brutto 50%	1.083,33	5.000,00 * 50% / 30 * 13
		Provision für Juni	275,00	kürzt die KUA-Unterstützung

		KUA-Unterstützung	464,68	1.823,01 – 1.083,33 - 275,00
		Bruttogarantie	1.823,01	
		Gehalt	2.833,33	für 14.-31. Juli → 5.000,00 / 30 * 17
		Gesamt	4.656,35	
		SV lfd.	- 843,73	
		LSt lfd.	-1001,25	
		Auszahlung	2.811,37	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag		
DG-Anteil	5.370,00	1.140,05		
Übernommener DN-Anteil	713,66	129,31		(5.370,00 – 4.656,35) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag		
DB	4.656,35	181,60		
DZ (Wien, NÖ)	4.656,35	17,69		
KommSt	4.191,67	125,75		
BV	5.538,50	84,74		

Fortsetzung des Beispiels:

Abrechnung August 2020 - Kurzarbeit bereits zu Ende - laufende Provision aus Juli

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während KUA:	50%
KUA-Ende:	13.07.2020
tatsächl. Provision für 1.-13. Juli:	169,00
tatsächl. Provision für 14.-31. Juli:	221,00

Erläuterungen:

Die Provisionen werden jeweils um 1 Monat zeitversetzt abgerechnet: im August daher die Provision für Juli. Da die Provision für die Zeit bis 13. Juli von der KUA-Entlohnung abgedeckt wird, ist nur die Provision ab 14. Juli (Zeit nach Ende der KUA) abzurechnen.

Lösung:

Bezüge im Monat August:

Gehalt		5.000,00	
Provision für 14.-31. Juli		221,00	Prov. 1.-13. Juli bleibt unberücksichtigt
Gesamt		5.221,00	
SV lfd.		-946,05	
LSt lfd.		-1195,43	
Auszahlung		3.079,52	

Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag
DG-Anteil	5.221,00	1.108,42

Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag
DB	5.221,00	203,62
DZ (Wien, NÖ)	5.221,00	19,84
KommSt	5.221,00	156,63
BV	5.221,00	79,88

1.1.5.15 Sachbezüge

A) Sachbezüge werden während der Kurzarbeit weitergewährt

Wurden **sv-pflichtige Sachleistungen** vor der Kurzarbeit gewährt, so landen diese:

- in der **SV/BV-Beitragsgrundlage während der Kurzarbeit** sowie
- in der **Bruttobasis vor Kurzarbeit** zur Ermittlung des Bruttomindestentgelts („Bruttorate“).

Wird die Sachleistung während der Kurzarbeit **weitergewährt**, so wird das „abgelesene“ Mindestbruttoentgelt um das Entgelt für die geleistete Arbeitszeit sowie um den Sachbezug reduziert, um die Höhe der Kurzarbeitsunterstützung ermitteln zu können.

Sachbezug - Weitergewährung während Kurzarbeit

Beispielsangaben:					**Erläuterungen:**
Arbeitsausmaß während KUA:	50%				
Sachbezugswert (SV-pflichtig):	452,00				
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.114,00				
BV-Grundlage vor KUA:	3.114,00				
Bruttobasis vor KUA:	3.114,00	bestehend aus:			
	KUA-Tabelle	Gehalt		2.662,00	
		Sachbezug		452,00	
		Gesamt		3.114,00	
Lösung:					
Bruttoentgelt während KUA:	2.332,89	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:			
entspricht einer Bruttoersatzrate von:					
74,92%		Gehalt 50%		1.331,00	2.662,00 * Arbeitsausmaß während KUA
		Sachbezug		452,00	
		KUA-Unterstützung		549,89	2.332,89 - 1.331,00 - 452,00
		Gesamt		2.332,89	
		SV lfd.	-	399,51	20%-Regel in der SV: 376,18 + 23,33
		LSt lfd.	-	258,58	1.331,00 + 549,89 = 1.880,89 x 20 % = 376,18
		Abzug Sachbezugswert	-	452,00	2.332,89 x 1 % (AK, WF) = 23,33
		Auszahlung		1.222,80	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag			
DG-Anteil	3.114,00		661,10		

Übernommener DN-Anteil	781,11		164,75	(3.114,00 - 2.332,89) * 18,12% plus Übernahme aus Diff. durch 20%-Regel
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag		
DB	2.332,89		90,98	
DZ (Wien, NÖ)	2.332,89		8,86	
KommSt	1.783,00		53,49	
BV	3.114,00		47,64	

B) Sachbezüge werden während der Kurzarbeit NICHT weitergewährt

Wird die Sachleistung während der Kurzarbeit NICHT **weitergewährt**, so wird das „abgelesene" Mindestbruttoentgelt NUR um das Entgelt für die geleistete Arbeitszeit reduziert und NICHT um den Sachbezug, um die Höhe der Kurzarbeitsunterstützung ermitteln zu können. **Die Kurzarbeitsunterstützung** beträgt in diesem Fall mehr als in dem Fall, bei dem der Sachbezug weitergewährt wird ➔ der Betrag des Sachbezuges erhöht in diesem Fall die Kurzarbeitsunterstützung.

Sachbezug - Rückgabe während Kurzarbeit

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Arbeitsausmaß während KUA:	50%			
Sachbezugswert (SV-pflichtig):	452,00			
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.114,00			
BV-Grundlage vor KUA:	3.114,00			
Bruttobasis vor KUA:	3.114,00	bestehend aus:		
	KUA-Tabelle	Gehalt	2.662,00	
		Sachbezug	452,00	
		Gesamt	3.114,00	

Lösung:					
Bruttoentgelt während KUA:	2.332,89	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:			
entspricht einer Bruttoersatzrate von:					
74,92%		Gehalt 50%		1.331,00	2.662,00 * Arbeitsausmaß während KUA
		Sachbezug		0,00	Sachbezug zurückgegeben
		KUA-Unterstützung		1.001,89	2.332,89 - 1.331,00
		Gesamt		2.332,89	
		SV lfd.	-	422,72	
		LSt lfd.	-	250,46	
		Auszahlung		1.659,71	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag			
DG-Anteil	3.114,00		661,10		
Übernommener DN-Anteil	781,11		141,54		(3.114,00 - 2.332,89) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag			
DB	2.332,89		90,98		
DZ (Wien, NÖ)	2.332,89		8,86		
KommSt	1.331,00		39,93		
BV	3.114,00		47,64		

1.1.5.16 Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

A) SEG-Zulagen werden während der Kurzarbeit <u>nicht</u> durch Arbeitsleistung erworben

- **Steuerfreie SEG-Zulagen** aus der Zeit vor der Kurzarbeit „landen“ in der Basis zur **Ermittlung des Mindestbruttoentgelts**, soweit sie auch sv-pflichtig waren bzw. sind.

- Demgemäß bleiben Schmutzzulagen, wenn diese von der Sozialversicherung befreit sind, auch bei dieser Basisbildung unberücksichtigt, wohingegen Erschwernis- und Gefahrenzulagen aufgrund der SV-Pflicht grundsätzlich einbezogen werden.

- Für den Fall, dass während eines Kurzarbeitsmonats tatsächlich keine Erschwernis- und Gefahrenzulagen durch tatsächliche Arbeitsleistung „anfallen“, stecken diese Zulagen zur Gänze in der Kurzarbeitsunterstützung (Differenz zwischen Mindestbruttoentgelt und Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung, bei der hier keine Zulagen „anfallen“).

- Da diese Anteile in der Kurzarbeitsunterstützung ihre Steuerbegünstigung nach *§ 68 Abs. 1 EStG 1988* beibehalten, empfiehlt es sich, die Kurzarbeitsunterstützung aufzuteilen: ein Teil davon repräsentiert die (durch den Prozentsatz der Bruttoersatzrate) anteilig reduzierten Zulagen (Erschwernis- und Gefahrenzulagen; Schmutzzulagen fehlen ja, weil bzw. wenn sie sv-frei sind), der restliche Teil der Kurzarbeitsunterstützung ist ganz normal lohnsteuerpflichtig. Beide Teile sind allerdings von der Kommunalsteuer befreit.

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen
Kein tatsächlicher Anfall von SEG-Zulagen während Kurzarbeit

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Arbeitsausmaß während KUA:	50%			
Tatsächliche Zulagen während KUA:	0,00	€ Gefahrenzulage		
	0,00	€ Erschwerniszulage		
	0,00	€ Schutzzulage		
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.120,00			SV: letzte Beitragsgrundlage vor KUA
BV-Grundlage vor KUA:	3.120,00			
Bruttobasis vor KUA:	3.114,00	bestehend aus:		
	KUA-Tabelle	Gehalt	3.030,00	
		Gefahrenzulage	42,00	3-Monatsschnitt
		Erschwerniszulage	42,00	3-Monatsschnitt
		Schmutzzulage	0,00	keine Einrechnung, weil SV-frei
		Gesamt	3.114,00	

Lösung:

Bruttoentgelt während KUA:	2.332,89	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:			
entspricht einer Bruttoersatzrate von:					
74,92%		Gehalt 50%		1.515,00	3.030,00 * Arbeitsausmaß während KUA
		KUA-Unterstützung §68 (1)		62,93	(42+42) * 74,92%
		KUA-Unterstützung		754,96	2.332,89 - 1.515,00 - 62,93
		Gesamt		2.332,89	
		SV lfd.	-	422,72	
		LSt lfd.	-	228,43	
		Auszahlung		1.681,74	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag			
DG-Anteil	3.120,00		662,38		
Übernommener DN-Anteil	781,11		142,62		(3.114,00 - 2.332,89) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag			
DB	2.332,89		90,98		
DZ (Wien, NÖ)	2.332,89		8,86		
KommSt	1.515,00		45,45		
BV	3.120,00		47,74		

Anmerkung: Bei Kurzarbeit stehen alle Zuschläge und Zulagen, die der Arbeitgeber weiter auszahlt, im bisherigen Ausmaß steuerfrei zu. Dies gilt beispielsweise für Überstundenzuschläge und für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (Online-FAQ des BMF zum Corona-Hilfspaket). Im Rahmen des Garantieentgelts fortbezahlte Bezüge können daher jedenfalls zumindest in anteiliger Höhe (im prozentuellen Ausmaß der Bruttoersatzrate) steuerfrei belassen werden. Tatsächlich anfallende Bezüge, die unter dieselbe Steuerbefreiung fallen (§ 68 Abs. 1 oder § 68 Abs. 2 EStG) kürzen den steuerfreien Betrag der Kurzarbeitsunterstützung.

B) SEG-Zulagen werden während der Kurzarbeit ZUSÄTZLICH durch Arbeitsleistung erworben

In diesem Fall gilt in Unterschied zu A) Folgendes:

- Sozialversicherungsfreie Schmutzzulagen, auf die infolge tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung während der Kurzarbeit ein Anspruch entfaltet wird, werden zusätzlich zum Mindestbruttoentgelt gewährt (sind somit auch nicht Teil der Kurzarbeitsunterstützung und damit grundsätzlich kommunalsteuerpflichtig).

- Aufrecht bleibt jedoch, dass die sv-freien Schmutzzulagen aus den Kalendermonaten vor der Kurzarbeit (soweit sie schwankender Natur sind: nach einem Drei-Monate-Schnitt) nicht in die Basis zur Ermittlung des Mindestbruttoentgelts einbezogen werden.

- Für die steuerliche Beurteilung der SEG-Zulagen während der Kurzarbeit gilt:

  - zunächst ist jener betragliche Anteil des Mindestbruttoentgelts zu ermitteln, der aus steuerfreien (jedoch sv-pflichtigen) Anteilen an Zulagen bzw. Zuschlägen *(§ 68 Abs. 1 EStG 1988)* besteht (= Durchschnitt der letzten 3 Monate aus diesen Zulagen und Zuschlägen vor der Kurzarbeit abzüglich des Mindestbruttoentgeltsabschlags) = Schritt 1,
  - für den Fall, dass infolge tatsächlicher Arbeitsleistung auch SEG-Zulagen während der Kurzarbeit als Anspruch erworben werden, so können diese nach *§ 68 Abs. 1 EStG 1988* steuerfrei bleiben (maximal jedoch bis zu dem unter Schritt 1 genannten Betrag) = Schritt 2 ➔ kommunalsteuerpflichtig,
  - ein allfälliger Rest bleibt dann als steuerfreier Anteil in der Kurzarbeitsunterstützung steuerfrei = Schritt 3 ➔ kommunalsteuerfrei,
  - Schritte 2 und 3 sollten nach Möglichkeit jeweils lohnartenkonform abgerechnet werden,
  - insgesamt kann aber aus dem Bereich der SEG-Zulagen und SFN-Zuschläge bzw. Überstundenzuschlägen nicht mehr steuerfrei bleiben, als dies dem jeweils gültigen Höchstbeitrag nach *§ 68 EStG 1988* entspricht.

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen
Tatsächlicher Anfall von SEG-Zulagen während Kurzarbeit

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Arbeitsausmaß während KUA:	50%			
Tatsächliche Zulagen während KUA:	16,00	€ Gefahrenzulage		
	16,00	€ Erschwerniszulage		
	16,00	€ Schmutzzulage		
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.120,00			SV: letzte Beitragsgrundlage vor KUA
BV-Grundlage vor KUA:	3.120,00			
Bruttobasis vor KUA:	3.114,00	bestehend aus:		
	KUA-Tabelle	Gehalt	3.030,00	
		Gefahrenzulage	42,00	3-Monatsschnitt

		Erschwerniszulage	42,00	3-Monatsschnitt
		Schmutzzulage	0,00	keine Einrechnung, weil SV-frei
		Gesamt	3.114,00	
Lösung:				
Bruttoentgelt während KUA:	2.332,89	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von:				
74,92%		Gehalt 50%	1.515,00	3.030,00 * Arbeitsausmaß während KUA
		Gefahrenzulage §68(1)	16,00	gemäß tatsächlichem Anfall
		Erschwerniszulage §68(1)	16,00	gemäß tatsächlichem Anfall
		KUA-Unterstützung §68(1)	30,93	(42+42) * 74,92% - 16,00 - 16,00
		KUA-Unterstützung	754,96	2.332,89 - 1.515,00 - 16,00 - 16,00 - 30,93
		Bruttogarantie	2.332,89	
		Schmutzzulage §68(1)	16,00	gebührt extra (in Garantie nicht enth.)
		Gesamt	2.348,89	
		SV lfd.	- 422,72	SV ohne Schmutzzulage (SV-frei)
		LSt lfd.	- 228,43	
		Auszahlung	1.697,74	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag		
DG-Anteil	3.120,00	662,38		
Übernommener DN-Anteil	781,11	142,62		(3.114,00 - 2.332,89) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag		
DB	2.348,89	91,61		
DZ (Wien, NÖ)	2.348,89	8,93		
KommSt	1.563,00	46,89		
BV	3.120,00	47,74		

Anmerkung: Bei Kurzarbeit stehen alle Zuschläge und Zulagen, die der Arbeitgeber weiter auszahlt, im bisherigen Ausmaß steuerfrei zu. Dies gilt beispielsweise für Überstundenzuschläge und für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (Online-FAQ des BMF zum Corona-Hilfspaket). Im Rahmen des Garantieentgelts fortbezahlte Bezüge können daher jedenfalls zumindest in anteiliger Höhe (im prozentuellen Ausmaß der Bruttoersatzrate) steuerfrei belassen werden. Tatsächlich anfallende Bezüge, die unter dieselbe Steuerbefreiung fallen (§ 68 Abs. 1 oder § 68 Abs. 2 EStG) kürzen den steuerfreien Betrag der Kurzarbeitsunterstützung.

1.1.5.17 Sonderzahlungen

- Gemäß Sozialpartnervereinbarung ist zur Ermittlung der Sonderzahlungen *jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre*, allenfalls unter Berücksichtigung von KV-Erhöhungen

- In der Praxis könnte sich dabei die Frage stellen, wie man bei der Ermittlung der Höhe der Sonderzahlungen mit variablen Entgelten umzugehen hätte, die mit Durchschnittswerten aus der Vergangenheit zu berücksichtigen wären; Kollektivverträge sehen hierzu sehr unterschiedliche Durchschnittszeiträume vor.
- Regelt dabei ein Kollektivvertrag, dass Zeiträume ohne vollen Entgeltsanspruch bei der Durchschnittsbildung auszuscheiden wären, dann greift diese Anordnung auch in Bezug auf Zeiträume, in denen kurzarbeitsbedingt relevante Entgeltseinbußen zu verzeichnen waren (siehe zB Abschnitt 9 des Kollektivvertrages für Arbeiter/innen in der Elektro- und Elektronikindustrie, der darüber hinaus anordnet, dass sich dadurch der Betrachtungszeitraum verlängert).

- Regelt ein Kollektivvertrag lediglich einen Durchschnittszeitraum aus der Vergangenheit (zB. 3 Monate) für variable Entgelte, ohne sich betreffend den „Rückschauzeitraum“ im Falle von Zeiträumen ohne oder mit vermindertem Entgeltsanspruch zu äußern, so sollten jene Entgelte einbezogen werden, die mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit ohne Kurzarbeit angefallen wären. Wurden während der Kurzarbeit selbst gar keine Überstunden geleistet und sieht ein derartiger Kollektivvertrag (ohne Ausdehnung des Rückschauzeitraumes) ein Einbeziehen von Überstunden in die Berechnung der Sonderzahlungen vor, so erscheint die Auslegung vertretbar, die Überstunden aus der Berechnung der Sonderzahlungen auszuklammern ➔ Die Wendung „wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre“ lässt auch den Schluss zu, dass infolge der Krisensituation keine Überstunden angefallen wären und dass mangels Kurzarbeitsvereinbarung auch keine Überstunden zu bezahlen gewesen wären.

- Die Kombination aus verkürztem laufendem Entgelt während der Kurzarbeit und ungekürzten Sonderzahlungen löst sehr wahrscheinlich häufig Jahres- und Kontrollsechstelüberhänge aus.

1.1.5.18 Überstunden

A) Überstundenpauschalen und All-In-Entlohnungen

- **Überstundenentgelte** aus der Zeit vor der Kurzarbeit sind bei der Bildung der Basis zur Ermittlung des Mindestbruttoentgelts **NICHT einzubeziehen**. Dies gilt auch in Bezug auf **Überstundenpauschalien**, die **widerruflich** sind.

- Sind **Überstundenpauschalien** nicht widerruflich oder werden **Überstunden im Rahmen von All-in-Entlohnungen** (ohne darstellbare Anzahl der damit abgegoltenen Überstundenanteile) abgegolten, so sind die daraus resultierenden Entgelte sehr wohl in die Basis zur Ermittlung des Mindestbruttoentgelts einzubeziehen.

Widerrufbare Überstundenpauschale
Kein tatsächlicher Anfall von Überstunden während Kurzarbeit

Beispielsangaben:					**Erläuterungen:**
Arbeitsausmaß während KUA:	50%				
Tatsächliche Üstd. während KUA:	0,00				
Üstd.-Teiler:	158				
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.114,00				
BV-Grundlage vor KUA:	3.114,00				
Bruttobasis vor KUA:	2.844,00	bestehend aus:			
	KUA-Tabelle	Gehalt		2.844,00	
		Üstd.-Pausch. (widerrufb.) §68(2)		0,00	keine Einrechnung, weil widerrufbar
		Üstd.-Pausch. (widerrufb.) pflichtig		0,00	keine Einrechnung, weil widerrufbar
		Gesamt		2.844,00	
Lösung:					
Bruttoentgelt während KUA:	2.116,88	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:			
entspricht einer Bruttoersatzrate von:					
74,43%		Gehalt 50%		1.422,00	2.844,00 * Arbeitsausmaß während KUA
		KUA-Unterstützung §68(2)		0,00	
		KUA-Unterstützung		694,88	2.116,88 - 1.422,00
		Gesamt		2.116,88	
		SV lfd.	-	383,58	
		LSt lfd.	-	188,56	
		Auszahlung		1.544,74	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag			
DG-Anteil	3.114,00		661,10		
Übernommener DN-Anteil	997,12		180,68		(3.114,00 - 2.116,88) * 18,12%

Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag
DB	2.116,88	82,56
DZ (Wien, NÖ)	2.116,88	8,04
KommSt	1.422,00	42,66
BV	3.114,00	47,64

B) Tatsächlich geleistete Überstunden während der Kurzarbeit

- Kommt es während der Kurzarbeit auch zur **Leistung von Überstunden**, die in der ursprünglichen Berechnungsbasis für das Mindestbruttoentgelt nicht enthalten sind (weil die Überstundenpauschale zB widerruflich war oder weil Überstunden nach Leistung bezahlt werden), so werden diese zusätzlich zur „Nettorate“ (also zusätzlich zum Mindestbruttoentgelt) bezahlt.

- Als Grundlage für die **Anwendung des jeweiligen Überstundenteilers** ist jene Grundlage anzusehen, die ohne Kurzarbeit anzuwenden gewesen wäre (also nicht das allfällig reduzierte Gehalt oder der allfällig reduzierte Lohn).

- Vorrückungen bzw. Valorisierungen, die ohne Kurzarbeit stattgefunden hätten, werden bei dieser Basis im Normalfall berücksichtigt, sodass diese Überstundenentgelte dann vom angehobenen Entgelt zu ermitteln sind.

- Eine **Überstunde** liegt auch während der Kurzarbeit erst dann vor, wenn die vor der Kurzarbeit gültige Tages- oder Wochennormalarbeitszeit überschritten wird und nicht die durch Kurzarbeit herabgesetzte Normalarbeitszeit.

Widerrufbare Überstundenpauschale
Tatsächlicher Anfall von Überstunden während Kurzarbeit

Beispielsangaben:		
Arbeitsausmaß während KUA:	50%	
Tatsächliche Üstd. während KUA:	2,00	Üstd. mit 50% Zuschlag
Üstd.-Teiler:	158	
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.114,00	

Erläuterungen:

BV-Grundlage vor KUA:	3.114,00				
Bruttobasis vor KUA:	2.844,00	bestehend aus:			
		Gehalt		2.844,00	
		Üstd.-Pausch. (widerrufb.) §68(2)		0,00	keine Einrechnung, weil widerrufbar
		Üstd.-Pausch. (widerrufb.) pflichtig		0,00	keine Einrechnung, weil widerrufbar
		Gesamt		2.844,00	
Lösung:					
Bruttoentgelt während KUA:	2.116,88	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:			
entspricht einer Bruttoersatzrate von:					
74,43%		Gehalt 50%		1.422,00	2.844,00 * Arbeitsausmaß während KUA
		KUA-Unterstützung		694,88	2.116,88 - 1.422,00
		Bruttogarantie		2.116,88	
		Üstd.-Grundlohn		36,00	gebührt extra (in Garantie nicht enthalten)
		Üstd.-Zuschlag 50% §68(2)		18,00	gebührt extra (in Garantie nicht enthalten)
		Gesamt		2.170,88	
		SV lfd.	-	393,36	
		LSt lfd.	-	197,73	
		Auszahlung		1.579,79	
Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag			
DG-Anteil	3.114,00		661,10		
Übernommener DN-Anteil	943,12		170,89		(3.114,00 - 2.170,88) * 18,12%
Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag			
DB	2.170,88		84,66		
DZ (Wien, NÖ)	2.170,88		8,25		
KommSt	1.476,00		44,28		
BV	3.114,00		47,64		

KUA-Tabelle

Anmerkung: Wenn Bezugsarten, die beim Garantieentgelt nicht eingerechnet werden (z.B. Überstunden im Falle einer widerrufbaren Überstundenpauschale), während der Kurzarbeit tatsächlich anfallen, sind diese **zusätzlich zum Garantieentgelt** zu gewähren.

C) Steuerliche Begünstigung nach *§ 68 Abs. 2 EStG 1988* auch für kurzarbeitsbedingt reduzierte Überstundenzuschlagsanteile in nicht widerruflichen Überstundenpauschalen

- Ist eine Überstundenpauschale nicht widerruflich, so ist sie in die Basis zur Ermittlung des Mindestbruttoentgelts einzubeziehen, dies gilt auch für jene betraglichen Überstundenanteile aus einer „All-in-Entlohnung“ ohne darstellbare Anzahl der damit abgegoltenen Überstundenanteile

- Dadurch steckt in weiterer Folge auch ein Anteil an Überstundenentgelt (inklusive Überstundenzuschlag) in der Kurzarbeitsunterstützung, die sich wiederum aus der Differenz zwischen „Mindestbruttoentgelt“ und Arbeitsentgelt für die tatsächlich erbrachte Normalarbeitszeit ergibt.

- Wurden im betreffenden Kalendermonat tatsächlich KEINE Überstunden geleistet, so wird empfohlen, wenn man die Steuerbegünstigung nach *§ 68 Abs. 2 EStG 1988* für diesen Kurzarbeitsunterstützungsanteil weiter zur Anwendung bringen möchte, dass
    - die Kurzarbeitsunterstützung in einen „steuerfreien Teil“ sowie einen „steuerpflichtigen Teil“ gesplittet wird und
    - dabei zur Ermittlung des steuerfreien Anteils der „Bruttosicherungsprozentsatz“ auf den steuerfreien betraglichen Anteil aus der Zeit vor der Kurzarbeit angewandt wird, somit der „Bruttosicherungsabschlag“ hier in Abzug gebracht wird (siehe folgendes Beispiel).

Unwiderrufbare Überstundenpauschale (inkl. lohnsteuerfreier Überstundenzuschläge gemäß § 68 Abs. 2 EStG)
Kein tatsächlicher Anfall von Überstunden während Kurzarbeit

Beispielsangaben:		**Erläuterungen:**
Arbeitsausmaß während KUA:	50%	
Tatsächliche Üstd. während KUA:	0,00	
Üstd.-Teiler:	158	
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.114,00	
BV-Grundlage vor KUA:	3.114,00	

Bruttobasis vor KUA:	3.114,00	bestehend aus:		
		Gehalt	2.844,00	
		Üstd.-Pausch. (unwid.) §68(2)	86,00	
		Üstd.-Pausch. (unwid.) pflichtig	184,00	
		Gesamt	3.114,00	

KUA-Tabelle

Lösung:

Bruttoentgelt während KUA:	2.332,89	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von:				
74,92%		Gehalt 50%	1.422,00	2.844,00 * Arbeitsausmaß während KUA
		KUA-Unterstützung §68(2)	64,43	86,00 * 74,92%
		KUA-Unterstützung	846,46	2.332,89 - 1.422,00 - 64,43
		Gesamt	2.332,89	
		SV lfd.	- 422,72	
		LSt lfd.	- 227,91	
		Auszahlung	1.682,26	

Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag	
DG-Anteil	3.114,00	661,10	
Übernommener DN-Anteil	781,11	141,54	(3.114,00 - 2.332,89) * 18,12%

Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag
DB	2.332,89	90,98
DZ (Wien, NÖ)	2.332,89	8,86
KommSt	1.422,00	42,66
BV	3.114,00	47,64

Anmerkung: Bei Kurzarbeit stehen alle Zuschläge und Zulagen, die der Arbeitgeber weiter auszahlt, im bisherigen Ausmaß steuerfrei zu. Dies gilt beispielsweise für Überstundenzuschläge und für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (Online-FAQ des BMF zum Corona-Hilfspaket). Im Rahmen des Garantieentgelts fortbezahlte Bezüge können daher jedenfalls zumindest in anteiliger Höhe (im prozentuellen Ausmaß der Bruttoersatzrate) steuerfrei belassen werden. Tatsächlich anfallende Bezüge, die unter dieselbe Steuerbefreiung fallen (§ 68 Abs. 1 oder § 68 Abs. 2 EStG) kürzen den steuerfreien Betrag der Kurzarbeitsunterstützung.

- Wurden im betreffenden Kalendermonat hingegen tatsächlich Überstunden geleistet (die von der gekürzten Pauschale auch abgedeckt sind) und bezahlt,
  - so ist jener Anteil aus dieser Pauschale, der auf die tatsächlich geleisteten Überstunden entfällt, bei der Entlohnung für die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit auszuweisen und nicht als (kommunalsteuerfreie) Kurzarbeitsunterstützung (für den Überstundenzuschlagsanteil kann überdies die Begünstigung nach *§ 68 Abs. 2 EStG 1988* angewandt werden),
  - der Rest, der auf das Mindestbruttoentgelt aufgefüllt wird (Mindestbruttoentgelt minus Gehalt/Lohn für die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit minus Überstundengrundlohn und Überstundenzuschlag für die tatsächlich erbrachten Überstunden), ist als (kommunalsteuerfreie) Kurzarbeitsunterstützung abzurechnen. Da in diesem Teil der Kurzarbeitsunterstützung auch ein restlicher Überstundenzuschlagsanteil steckt, kann von diesem ebenfalls der Zuschlagsanteil nach *§ 68 Abs. 2 EStG 1988* frei gelassen werden, allerdings nur in dem prozentuellen Ausmaß gekürzten Anteil der Bruttoersatzrate. In Summe jedoch (Überstundenzuschlag aus tatsächlich geleisteten Überstunden und Überstundenzuschlagsanteil in Kurzarbeitsunterstützung) dürfen jedoch die für den *§ 68 Abs. 2 EStG 1988* relevanten Höchstbeträge nicht überschritten werden (10 Überstunden pro Monat, maximal € 86,00).

Unwiderrufbare Überstundenpauschale (inkl. lohnsteuerfreier Überstundenzuschläge gemäß § 68 Abs. 2 EStG)
Tatsächlicher Anfall von Überstunden während Kurzarbeit

Beispielsangaben:				**Erläuterungen:**
Arbeitsausmaß während KUA:	50%			
Tatsächliche Üstd. während KUA:	2,00	Üstd. mit 50% Zuschlag		
Üstd.-Teiler:	158			
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	3.114,00			
BV-Grundlage vor KUA:	3.114,00			
Bruttobasis vor KUA:	3.114,00	bestehend aus:		
	KUA-Tabelle	Gehalt	2.844,00	
		Üstd.-Pausch. (unwid.) §68(2)	86,00	

		Üstd.-Pausch. (unwid.) pflichtig	184,00	
		Gesamt	3.114,00	

Lösung:

Bruttoentgelt während KUA:	2.332,89	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von:				
74,92%		Gehalt 50%	1.422,00	2.844,00 * Arbeitsausmaß während KUA
		Üstd.-Grundlohn	36,00	2.844,00 / 158 * 2
		Üstd.-Zuschlag 50% §68(2)	18,00	2.844,00 / 158 * 50% * 2
		KUA-Unterstützung §68(2)	46,43	86,00 * 74,92% - 18,00
		KUA-Unterstützung	810,46	2.332,89 - 1.422,00 - 36,00 - 18,00 - 46,43
		Gesamt	2.332,89	
		SV lfd.	- 422,72	
		LSt lfd.	- 227,91	
		Auszahlung	1.682,26	

Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag	
DG-Anteil	3.114,00	661,10	
Übernommener DN-Anteil	781,11	141,54	(3.114,00 - 2.332,89) * 18,12%

Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag
DB	2.332,89	90,98
DZ (Wien, NÖ)	2.332,89	8,86
KommSt	1.476,00	44,28
BV	3.114,00	47,64

Anmerkung: Bei Kurzarbeit stehen alle Zuschläge und Zulagen, die der Arbeitgeber weiter auszahlt, im bisherigen Ausmaß steuerfrei zu. Dies gilt beispielsweise für Überstundenzuschläge und für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (Online-FAQ des BMF zum Corona-Hilfspaket). Im Rahmen des Garantieentgelts fortbezahlte Bezüge können daher jedenfalls zumindest in anteiliger Höhe (im prozentuellen Ausmaß der Bruttoersatzrate) steuerfrei belassen werden. Tatsächlich anfallende Bezüge, die unter dieselbe Steuerbefreiung fallen (§ 68 Abs. 1 oder § 68 Abs. 2 EStG) kürzen den steuerfreien Betrag der Kurzarbeitsunterstützung.

1.1.5.19 Urlaub, Urlaubsersatzleistung und Zeitausgleich

A) Urlaubsentgelt:

- Gemäß Sozialpartnervereinbarung ist für die **Bemessung des Urlaubsentgelts** nach dem Urlaubsgesetz sowie einer allfälligen Urlaubsersatzleistung die **ungekürzte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit** zugrunde zu legen.

- Das bedeutet konkret, dass das **Entgelt aus der Zeit vor der Kurzarbeit** heranzuziehen ist, dafür allerdings zu 100 %. Somit bleiben zwischenzeitig eintretende Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen außer Betracht.

- Die **Berechnung des Urlaubsentgelts** richtet sich zum einen nach dem Urlaubsgesetz, zum anderen jedoch auch nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag.

- In Bezug auf vor der Kurzarbeit **regelmäßig geleistete Überstunden** wird deren Entfall während der Kurzarbeit wohl die Regel und damit deren Aussparung aus dem Urlaubsentgelt dem Grundsatz des Lohnausfallsprinzips somit gerecht werden (siehe dazu auch *§ 6 Abs. 3 Urlaubsgesetz*).

- Dann jedoch, wenn ein Kollektivvertrag **zwingend** (dh. ohne Alternative) die Anwendung eines vergangenheitsbezogenen Durchschnitts auch in Bezug auf Überstunden vorsieht, ohne auf eine wesentliche Änderung des Arbeitsanfalls Rücksicht zu nehmen, werden ausnahmsweise auch Überstunden in die Berechnung des Urlaubsentgelts aufgenommen werden müssen. Verweist allerdings der Kollektivvertrag auch auf die Anwendung des Generalkollektivvertrages, so kommt die Durchschnittsberechnung in diesen Fällen nicht zur Anwendung (siehe dazu auch *VwGH 2011/08/0327 vom 11. Dezember 2013*).

- So sieht der Kollektivvertrag für die Arbeiter/innen der Metallindustrie zwar die Anwendung eines Drei-Monats-Durchschnittes betreffend die Einbeziehung von Überstunden vor, schließt aber zugleich die Anwendung des General-Kollektivvertrages mit ein. Dies bedeutet, dass während der Kurzarbeit im Normalfall dann keine Überstunden in das Urlaubsentgelt aufzunehmen sind.

- Der Kollektivvertrag für die Arbeiter/innen in der Arbeitskräfteüberlassung sieht hingegen nur die Berechnung des Urlaubsentgelts nach einem Durchschnitt der letzten 3 Monate vor (ohne Alternative).

- Das Urlaubsentgelt gebührt jedenfalls für die Zeit anstelle des Mindestbruttoentgelt. Das Mindestbruttoentgelt wird in diesem Fall für die restliche Zeit aliquotiert.

- Für diesen Zeitraum ist auch grundsätzlich keine fiktive SV-Beitragsgrundlage, sondern die tatsächliche – sich durch die Höhe des Entgelts ergebende – Beitragsgrundlage zum Ansatz zu bringen.

B) Zeitausgleich:

- Konsumiert ein/e Arbeitnehmer/in während der Kurzarbeit Zeitausgleich (aus Zeitguthaben aus der Zeit vor der Kurzarbeit), so ist das dafür gebührende Entgelt auch auf Basis der Arbeitszeit sowie der Entgeltshöhe vor der Kurzarbeit zu entlohnen.

- Dieses Entgelt gebührt jedenfalls für die Zeit anstelle des Mindestbruttoentgelt. Das Mindestbruttoentgelt wird in diesem Fall für die restliche Zeit aliquotiert.

C) Urlaubsersatzleistung:

Die Ausführungen betreffend „Urlaubsentgelt – Kurzarbeit“ gelten sinngemäß auch für die Berechnung von Urlaubsersatzleistungen während der Kurzarbeit.

Urlaubsverbrauch während der Kurzarbeit

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während KUA:	50%		
Urlaubsverbrauch:	1 Woche		
Normalarbeitszeit:	40 Std./W.	* 4,33 = 173,2 Std./Monat	
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	2.050,00		
BV-Grundlage vor KUA:	2.050,00		
Bruttobasis vor KUA:	2.050,00	bestehend aus:	
		Lohn	1.863,64
		Vorarbeiterzulage	186,36
		Gesamt	2.050,00

KUA-Tabelle

Erläuterungen:

Für die Zeit eines Urlaubskonsums ist das Urlaubsentgelt auf Basis der Normalarbeitszeit sowie des Entgelts vor der KUA zu bezahlen. Als Teiler empfiehlt sich - wegen ggf. stundenmäßig unterschiedlich bewerteter Wochentage - ein Stundenteiler. Es kann entweder ein monatlich fixer Teiler (bei 40-Std.-Woche z.B. 40 * 4,33 = 173,2) oder ein Teiler entsprechend der konkreten Normalstunden des jeweiligen Monats angewendet werden.

Lösung:

Bruttoentgelt während KUA:	1.603,51	Bezüge im Monat des KUA-Beginns:		
entspricht einer Bruttoersatzrate von:				
78,22%		Urlaubsentgelt (Lohn u. Vorarb.zul.)	473,44	für 40 Std. --> 2.050,00 / 173,2 * 40
		KUA-Brutto (inkl. Vorarb.zul.) 50%	788,28	2.050,00 * 50% / 173,2 * 133,2
		KUA-Unterstützung	444,90	1.603,51 / 173,2 * 133,2 - 788,28
		Gesamt	1.706,62	
		SV lfd.	- 309,24	AlV-Staffel lt. SV-BG vor KUA --> 18,12%
		LSt lfd.	- 82,84	
		Auszahlung	1.314,54	

Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag	
DG-Anteil	2.050,00	435,22	
Übernommener DN-Anteil	343,37	62,22	(2.050,00 - 1.706,63) * 18,12%

Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag
DB	1.706,62	66,56
DZ (Wien, NÖ)	1.706,62	6,49
KommSt	1.261,72	37,85
BV	2.050,00	31,37

Zeitausgleich (Zeitguthaben aus der Zeit vor KUA)

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während KUA:	50%	
Zeitausgleich:	16,00	Stunden
Normalarbeitszeit:	40 Std./W.	* 4,33 = 173,2 Std./Monat
SV-Beitragsgrundlage vor KUA:	2.050,00	
BV-Grundlage vor KUA:	2.050,00	

Erläuterungen:

Für die Zeit eines Zeitausgleichs (von Zeitguthaben aus der Zeit vor KUA) ist das ZA-Entgelt auf Basis der Normalarbeitszeit vor der KUA zu bezahlen (zwischenzeitige Erhöhungen bleiben außer Betracht).
Als Teiler empfiehlt sich - wegen ggf. stundenmäßig unterschiedlich bewerteter Wochentage - ein

Bruttobasis vor KUA:	2.050,00	bestehend aus:		
		Lohn		1.863,64
		Vorarbeiterzulage		186,36
		Gesamt		2.050,00

KUA-Tabelle

Stundenteiler. Es kann entweder ein monatlich fixer Teiler (bei 40-Std.-Woche z.B. 40 * 4,33 = 173,2) oder ein Teiler entsprechend der konkreten Normalstunden des jeweiligen Monats angewendet werden.

Lösung:

Bruttoentgelt während KUA:	1.603,51	Bezüge im Monat des KUA-Beginns:			
entspricht einer Bruttoersatzrate von:					
78,22%		Entgelt f. ZA (Lohn u. Vorarb.zul.)		189,38	für 16 Std. --> 2.050,00 / 173,2 * 16
		KUA-Brutto (inkl. Vorarb.zul.) 50%		930,31	2.050,00 * 50% / 173,2 * 157,2
		KUA-Unterstützung		525,07	1.603,51 / 173,2 * 157,2 - 930,31
		Gesamt		1.644,76	
		SV lfd.	-	298,03	AlV-Staffel lt. SV-BG vor KUA --> 18,12%
		LSt lfd.	-	70,18	
		Auszahlung		1.276,55	

Sozialversicherung:	Bem.grdl.	Beitrag	
DG-Anteil	2.050,00	435,22	
Übernommener DN-Anteil	405,24	73,43	(2.050,00 – 1.644,76) * 18,12%

Lohnnebenkosten:	Bem.grdl.	Abgabenbetrag
DB	1.644,76	64,15
DZ (Wien, NÖ)	1.644,76	6,25
KommSt	1.119,69	33,59
BV	2.050,00	31,37

2 Stichwortverzeichnis

Abfertigung ALT
Kurzarbeit ... *32*
Altersteilzeit
Kurzarbeit ... *33*
Arbeitslosenversicherungsbeiträge
niedriges Einkommen ... *32, 36*
Betriebliche Vorsorge: ... *30*
Bruttoentgelt
Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit
Ausnahmen ... *12*
Lohnartentabelle ... *9*
Mindestbruttoentgelts-Tabelle ... *15*
Diäten
Kurzarbeit ... *46*
Dienstgeberbeitrag (DB)
Kurzarbeit ... *28*
Dienstverhinderungen
Kurzarbeit ... *48*
Durchrechnung
Kurzarbeit
Entgelt ... *50*
Erschwerniszulagen
Kurzarbeit ... *85*
Feiertag
Kurzarbeit ... *36*
Gefahrenzulagen
Kurzarbeit ... *85*
Gehaltserhöhung
Kurzarbeit ... *64*
Jubiläumsgelder
Kurzarbeit ... *68*
Kommunalsteuer
Kurzarbeit
gesetzliche Grundlage ... *29*
Nichtleistungszeiten ... *29*
Krankenentgelt
Kurzarbeit ... *62*
Kündigungsentschädigung
Kurzarbeit ... *68*
Kurzarbeit
Durchrechnung
Entgelt ... *50*
Erschwerniszulagen ... *85*
Provisionen ... *75*
Sachbezüge ... *82*
Sonderzahlungen ... *90*
Kurzarbeit
Abfertigung ALT ... *32*
Altersteilzeit ... *33*
Arbeitszeit
Änderungen ... *36*
Beginn während des Kalendermonats ... *43*
Begriff ... *6*
DB: *28*
Diäten ... *46*
Dienstverhinderungen ... *48*
DZ: *28*
Ende während des Kalendermonats ... *43*
Feiertag ... *36*
Pendlerpauschale ... *26*
Phasen ... *8*
Probleme ... *5*
U-Bahn-Abgabe ... *32*
Wiener Dienstgeberabgabe ... *32*
Kurzarbeit
Krankenentgelt ... *62*
Kurzarbeit
Lohnerhöhung ... *64*
Kurzarbeit
Gehaltserhöhung ... *64*
Kurzarbeit
Jubiläumsgelder ... *68*
Kurzarbeit
Kündigungsentschädigung ... *68*

Kurzarbeit
Lehrlinge ... *68*
Kurzarbeit
Schmutzzulagen ... *85*
Kurzarbeit
Gefahrenzulagen ... *85*
Kurzarbeit
Urlaubsentgelt ... *98*
Kurzarbeit
Zeitausgleich ... *99*
Kurzarbeit. Urlaubsersatzleistung ... *99*
Kurzarbeitsunterstützung
sv-freie Leistungen ... *14*
volle Vergütung ... *14*
Lehrlinge
Ende des Lehrverhältnisses während der Kurzarbeit ... *73*
Kurzarbeit ... *68*
Wechsel des Lehrjahres ... *70*
Leitfaden
Inhalt
allgemein ... *5*
Lohnerhöhung
Kurzarbeit ... *64*
Lohnsteuer
Kurzarbeit
gesetzliche Grundlagen ... *23*
Kurzarbeitsunterstützung ... *24*
steuerfreie Leistungen nach § 68 EStG 1988 ... *24*
Pendlerpauschale
Kurzarbeit ... *26*
Provisionen
Kurzarbeit ... *75*
Sachbezüge
Kurzarbeit ... *82*
Schmutzzulagen
Kurzarbeit ... *85*
Sonderzahlungen
Kurzarbeit ... *90*
Sozialversicherung
Beitragsaufteilung während der Kurzarbeit ... *19*
Beitragsgrundlage
Nichtleistungszeiten ... *17*
Beitragsgrundlage ... *17*
Kurzarbeit
gesetzliche Grundlage ... *16*
Schlechtwetterentschädigungsbeitrag ... *20*
Teiler ... *32*
U-Bahn-Abgabe
Kurzarbeit ... *32*
Überstunden: ... *90*
Urlaubsentgelt
Kurzarbeit ... *98*
Urlaubsersatzleistung
Kurzarbeit ... *99*
Wiener Dienstgeberabgabe
Kurzarbeit ... *32*
Zeitausgleich
Kurzarbeit ... *98, 99*
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)
Kurzarbeit ... *28*