

COVID-19-Kurzarbeit

Leitfaden Personalverrechnung (inklusive Musterbeispiele)

Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber

Bundesministerium für Arbeit, Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Stand: 1. Juli 2021 (unter Berücksichtigung der „Phase 5“ der COVID-19-Kurzarbeit)

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe 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 und der Autorinnen und 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 (WIKU-Training), Dr. Erika Marek unter Mitwirkung des KSW-Expertenteam Höfle/Kunesch/Neumann/Platzer/Prinz (Projektleitung: Dr. Severin Gruber/BMA und Leonhard Zauner/WKOÖ)

Autor der Aktualisierung per 1. Juli 2021:

Wilhelm Kurzböck (WIKU-Training)

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“	8
1.1.3	Die Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelts-Tabelle	18
1.2	Abgabenrechtliches zur Kurzarbeits-Lohnabrechnung	20
1.2.1	Sozialversicherung	20
1.2.2	Lohnsteuer	29
1.2.3	Dienstgeberbeitrag und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DB und DZ)	36
1.2.4	Kommunalsteuer	37
1.2.5	Betriebliche Vorsorge	38
1.2.6	Wiener Dienstgeberabgabe (U-Bahn-Abgabe)	41
1.3	Schwerpunktprobleme der Kurzarbeit von A bis Z	42
1.3.1	(Freiwillige) Abfertigung nach altem Recht und Kurzarbeit	42
1.3.2	(Erweiterte) Altersteilzeit und Kurzarbeit	43
1.3.3	Arbeitszeit – vereinbarte Änderungen	49
1.3.4	Beginn oder Ende der Kurzarbeit während des Kalendermonats	60
1.3.5	Diäten – frei/pflichtig	63
1.3.6	Dienstverhinderungen (Feiertage, Pflegefreistellung, ...)	66
1.3.7	Durchrechnung des Entgelts während der Kurzarbeit	69
1.3.8	Entgeltfortzahlung Krankheit, Arbeitsunfall, Unfall, Berufskrankheiten	84
1.3.9	Erhöhung von Lohn/Gehalt während der Kurzarbeit	86

1.3.10	Jubiläumsgelder.....	102
1.3.11	Kündigungsschädigung.....	102
1.3.12	Lehrlinge.....	102
1.3.13	Provisionen.....	116
1.3.14	Sachbezüge.....	124
1.3.15	Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen.....	128
1.3.16	Sonderzahlungen – sonstige Bezüge.....	135
1.3.17	Überstunden.....	137
1.3.18	Urlaub, Urlaubersatzleistung und Zeitausgleich.....	153
1.3.19	Weiterbildungsstunden.....	159
1.4	Sonstige Informationen zur COVID-19-Kurzarbeit – Phase 3	165
1.4.1	Anhang 1 – wirtschaftliche Begründung	165
1.4.2	Arbeitszeitänderungen angeordnet	169
1.4.3	Arbeitszeitbandbreiten – Phase 3 der COVID-19-Kurzarbeit.....	170
1.4.4	Aushändigungspflichten	172
1.4.5	Behaltepflcht und Behaltefrist: Regelungen bleiben unverändert.....	173
1.4.6	Flexible Arbeitszeit in Verbindung mit Kurzarbeit.....	175
1.5	Phase 4 und 5 der COVID-19-Kurzarbeit.....	177
1.5.1	Überblick	177
1.5.2	Details in Tabellenform	179
1.5.3	Massive steuerliche Änderung mit Wirkung ab 1. Juli 2021.....	207
2	Stichwortverzeichnis.....	208

1 Personalverrechnungsleitfaden für die COVID-19-Kurzarbeit

HINWEIS: Die Änderungen gegenüber der Vorgängerversion wurden mit orangener Farbe dargestellt!

1.1 Allgemeines

Informationsquellen „COVID-19-Kurzarbeit Personalverrechnung“

- In Zusammenarbeit mit einem Expertenteam (bestehend aus externen und internen Expertinnen und Experten der WKO, sowie der KSW) entwickelte das **BMA** (Bundesministerium für Arbeit) zwei Publikationen für die Administration der COVID-19-Kurzarbeit. Dabei handelt es sich um diesen „**Leitfaden Personalverrechnung**“ und ein ausführliches **FAQ-Protokoll**.
- Ergänzend zu dem vorliegenden Leitfaden steht das **FAQ-Protokoll** unter nachstehendem Link zur Verfügung: [FAQ: Kurzarbeit \(bma.gv.at\)](https://www.bma.gv.at)
- 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 referenzierender FAQ's, sowie durch die auf dieser Basis erfolgte programmtechnische Implementierung durch die Lohnsoftware-Hersteller konnte eine endgültige Abrechnung der COVID-19-Kurzarbeit sichergestellt werden.
- Bedingt durch gesetzliche Änderungen (z. B. Absenkung des Eingangsteuersatzes rückwirkend per 1. Jänner 2020 durch das Konjunkturstärkungsgesetz 2020), sowie durch einige Änderungen, die für die Phase 3 der Kurzarbeit durch die Sozialpartnervereinbarungen ausverhandelt wurden, war es erforderlich, die ursprüngliche Version des Leitfadens per 1. Oktober 2020 zu aktualisieren.

- Die Phasen 4 (1. April 2021 bis 30. Juni 2021) und 5 (ab 1. Juli 2021) der COVID-19-Kurzarbeit brachten per se keine Änderungen für die Personalverrechnung mit sich, allerdings machte leider das (unerwartete) Auslaufen einer steuerlichen Erleichterungsregelung (konkret: § 124b Z 349 EStG 1988) es erforderlich, eine erneute Aktualisierung des Leitfadens – diesmal per 1. Juli 2021 – vorzunehmen.

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 eine Sozialpartnervereinbarung und in weiterer Folge durch Betriebsvereinbarungen oder – dort, wo kein Betriebsrat zuständig ist – durch innerbetriebliche Einzelvereinbarungen zur **Reduktion der Normalarbeitszeit**, ohne dass dadurch Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse entstehen.
- Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer 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 – von Ausnahmen abgesehen – auf Basis jener Beitragsgrundlage weitergeführt wird, die vor der Kurzarbeit (also ohne Leistungseinbußen) maßgeblich war.
- Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber 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 „Kurzarbeits-Unterstützung“?

- 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 die Dienstgeberin / der Dienstgeber bezahlt nicht nur das **Entgelt für die geleistete Arbeitszeit** bzw. für die Entgeltfortzahlungszeiträume (wie z. B. Entgeltfortzahlung durch Krankheit oder Arbeitsunfall, Pflegefreistellung etc.), sondern auch einen Betrag, der als teilweise **Verdienstentgangsschädigung** für die durch die Kurzarbeit ausfallende Arbeitszeit gedacht ist.

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

- Für die *COVID-19-Kurzarbeit* wurde via Sozialpartnervereinbarung eine besondere Form der Kurzarbeits-Unterstützung vereinbart, nämlich eine sogenannte „Nettoersatzrate“. Dazu wurde in § 37b Abs. 6 AMSG eine Klarstellung aufgenommen, der zufolge die vom AMSG geforderte Mindesthöhe der Kurzarbeits-Unterstützung auch dann als erfüllt gilt, wenn die Arbeitgeberin / 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 der Dienstgeberin / dem Dienstgeber die **Kurzarbeits-Unterstützung und die anteiligen Lohnnebenkosten** vom AMS ersetzt.

Kurzarbeitsbeihilfe für die Dauer der Phase 1:

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

Kurzarbeitsbeihilfe für die Dauer der Phasen 2, 3 und 4:

Für die **AMS-Kurzarbeitsbeihilfe** betreffend Zeiträume **ab der Phase 2** gelten keine Pauschalsatztabellen mehr. Die Beihilfe setzt sich hier aus den folgenden Beträgen zusammen:

- vereinfacht ermittelte Kurzarbeits-Unterstützung plus pauschaler Aufschlag von 27 % (für Lohnnebenkosten),
- anteilige Sonderzahlungen, und zwar pauschal in Höhe von 1/6 von der Differenz zwischen Brutto vor Kurzarbeit und dem Arbeitsentgelt, plus pauschaler Aufschlag von 30 % (für Lohnnebenkosten),
- Sozialversicherungsbeiträge, pauschal ermittelt in Höhe von 39 % von der Differenz zwischen dem Bruttoentgelt vor der Kurzarbeit und Mindestbruttoentgelt während Kurzarbeit und der vereinfacht ermittelten Kurzarbeits-Unterstützung.

Kurzarbeitsbeihilfe für die Dauer der Phase 5:

Diese entspricht 85 % jener Beihilfe der Phasen 2 bis 4. Für „besonders betroffene Betriebe“ gibt es weiterhin 100 %.

1.1.2 Die Ermittlung der „Nettoersatzrate“

Ist die „Nettoersatzrate“ typisch für Kurzarbeitsmodelle?

Im Gegensatz zu früheren Kurzarbeitsmodellen, bei denen man die **Kurzarbeits-Unterstützung** aus AMS-Tabellen, die **analog zur Arbeitslosengeldberechnung** erstellt wurden, ablesen konnte, einigten sich die Sozialpartner in Bezug auf die COVID-19-Kurzarbeit auf eine **Nettoersatzrate**.

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

Phase 1	Kurzarbeitererstbegehren mit frühestmöglichem Beginn ab 1. März 2020 , spätestens jedoch mit Beginn am 31. Mai 2020 , jeweils für die Dauer von maximal drei Monaten .
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> • Kurzarbeitererstbegehren mit frühestmöglichem Beginn ab 1. Juni 2020 für die Dauer von vorläufig maximal drei Monaten oder • Kurzarbeitsverlängerungsbegehren nach dem Ende der Phase 1, zusätzlich

	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit einer Prolongations-Sozialpartnervereinbarung für die Phase 2 für den Fall, dass die Phase 2 vor dem 30. September 2020 endet und man die Phase 2 der „COVID-19-Kurzarbeit“ verlängern möchte.
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> • Für alle Kurzarbeitsbegehren mit Beginn frühestens ab 1. Oktober 2020, auch wenn bereits z. B. im September 2020 Kurzarbeit bestand. • Das späteste Ende der Phase 3 wurde mit 31. März 2021 festgelegt.
Phase 4	<ul style="list-style-type: none"> • Für alle Kurzarbeitsbegehren mit Beginn frühestens ab 1. April 2021. • Das späteste Ende der Phase 4 wurde mit 30. Juni 2021 festgelegt
Phase 5	<ul style="list-style-type: none"> • Gilt für alle Kurzarbeitsbegehren ab Beginn 1. Juli 2021 für maximal 6 Monate. • Vereinbarungen von „besonders betroffenen Unternehmen“ enden spätestens am 31. Dezember 2021.

Unterscheiden sich die Phasen 1 bis 5 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.

Die Phase 3 sieht für die Personalverrechnung im Vergleich zu den Phasen 1 und 2 einen intensiveren Anpassungsbedarf vor, der auch im Rahmen dieses Leitfadens dargestellt wird. Diese Änderungen betreffen

- widerrufliche Überstundenpauschalen, die zu Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufen wurden,
- zwingende kollektivvertragliche Lohn- oder Gehaltsveränderungen, entweder in Form von Lohn- und Gehaltsrunden oder in Form von „Vorrückungen“, „Biennien“, „Umgruppierungen“ etc.,
- sowie Veränderungen betreffend das Ausmaß der Normalarbeitszeit (Wechsel in Teilzeit, Rückkehr aus Teilzeit, Veränderung des Normalarbeitszeitausmaßes während der Teilzeitbeschäftigung),
- Weiterbildungsstunden im Rahmen der verpflichtenden Aus-, Fort- und Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers.

Die Phase 4 brachte aus Sicht der Personalverrechnung keine relevanten Änderungen.

Zu Beginn der Kurzarbeit ab 1. Juli 2021 ging eine steuerliche Erleichterung unter anderem im Bereich der Kurzarbeit verloren.

Wie sieht die Regelung der Nettoersatzrate konkret aus?

Für die **Dauer der Kurzarbeit** beträgt das Entgelt, das die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer **mindestens zu bezahlen** hat:

bei einem Bruttoentgelt	mindestens 90, 85, 80 oder 100 % 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 einem damit gleichgestellten Ausbildungsverhältnis (z. B. Ausbildung zur zahnärztlichen Assistentin / zum zahnärztlichen Assistenten)	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 vollentlohten 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 z. B. quartalsweise, halbjährlich oder jährlich (Sonderzahlungen)	Nein
Entgelte von dritter Seite (SV-pflichtig) → wird nicht von Seite der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, sondern von dritter Seite gewährt.	Nein bei Basis für die Kurzarbeits-Unterstützung, ja bei Basis für Kurzarbeitsbeihilfe. Dort hat gemäß AMS-Bundesrichtlinie § 49 ASVG eine Berücksichtigung zu erfolgen.
Erschwerniszulage (SV-pflichtig)	Ja
Fahrtkostensätze für die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte – Wohnung: SV-frei	Nein
Fahrtkostensätze für die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte – Wohnung: SV-pflichtiger Teil, wenn SV-pflichtig	Ja

Feiertagsarbeitsentgelt	Ja
Feiertagsentgelt (SV-pflichtig, ohne Berücksichtigung von aus schwankenden Anteilen gebildeten Überstundenentgelten)	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 z. B. aus Anlass von Dienstreisen)	Nein
Kilometergelder (SV-pflichtige Teile)	Ja
Mehrstunden, kollektivvertragliche (z. B. Differenz von 38,5 Stunden auf 40 Stunden nach dem KV für Angestellte im Handel) → Beurteilung wie Überstundenentgelte.	Nein Ausnahme: Enthalten in nicht widerruflicher Überstundenpauschale bzw. ab der Phase 3: in widerruflicher, aber nicht vor Kurzarbeit widerrufenen Überstundenpauschale oder in einem All-in-Bezug ohne darstellbare Anzahl der damit abgegoltenen Überstundenanteile: ja
Krankenentgelt (SV-pflichtig, ohne Berücksichtigung von aus schwankenden Anteilen gebildeten Überstundenentgelten; SV-freie Anteile, wie dies z. B. 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 z. B. 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 Kurzarbeits-Unterstützung, ja bei Basis für Kurzarbeitsbeihilfe. Dort hat gemäß AMS-Bundesrichtlinie § 49 ASVG eine Berücksichtigung zu erfolgen.
Überstundenentgelte (Auszahlung nach Leistung)	Nein
Überstundenpauschalen (widerruflich und somit veränderbar) → bis Ende der Phase 2	Nein
Ab Beginn der Phase 3:	
wenn widerruflich, jedoch zu Beginn der Kurzarbeit <u>nicht</u> widerrufen	Ja
wenn widerruflich, jedoch zu Beginn der Kurzarbeit widerrufen	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-pflichtigen **Entgeltsbestandteile**, die von schwankender Natur sind, werden dabei mit einem Durchschnitt der **letzten drei Kalendermonate** berücksichtigt.
- Ist z. B. das Gehalt oder der Lohn fix, wurde dieses/dieser aber innerhalb der vor der Kurzarbeit gelegenen drei Kalendermonate verändert (z. B. 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 unter Anwendung des besagten 3-Kalendermonats-Schnitts berücksichtigt.

2. Knapp vor Beginn der Kurzarbeit verändertes Beschäftigungsausmaß:

Für die Phasen 1 und 2 gilt:

- Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 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“.

Ab der Phase 3 gilt:

A) Speziell-gesetzlich geregelte Änderung der Normalarbeitszeit (Anhebung oder Absenkung der Normalarbeitszeit):

- Ändert sich **während der Kurzarbeit** die Normalarbeitszeit (rauf oder runter) aufgrund einer **speziell gesetzlich geregelten „Teilzeitvariante“** oder infolge einer **„Anspruchsteilzeitvariante“**, dann ist das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit auf die neue Normalarbeitszeit umzurechnen und zwar **ab dem Zeitpunkt der Änderung**.
- Zu den „speziell gesetzlich geregelten Teilzeitvarianten“ zählen:
 - die Bildungsteilzeit nach § 11a AVRAG,
 - die Pflgeteilzeit nach § 14d AVRAG,
 - die Altersteilzeit (auch gemeint: die „erweiterte Altersteilzeit“ – Teilpension) nach §§ 27 und 27a AIVG,
 - die Wiedereingliederungsteilzeit nach § 13b AVRAG,
 - die Teilzeiten nach § 14 Abs. 2 AVRAG (Betreuungsteilzeit, sowie altersbedingte Teilzeit),
 - vereinbarte Elternteilzeit nach § 15i MSchG/§ 8a VKG.
- Zu den „Anspruchsteilzeitvarianten“ zählen jedenfalls:
 - die Anspruchselternteilzeit gemäß § 15h MSchG/§ 8 VKG,
 - Familienhospizteilzeiten gemäß § 14a bzw. § 14b AVRAG (Sterbebegleitung bzw. Begleitung schwerst erkrankter Kinder)
- Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung etc.) können weitere „Anspruchsteilzeitvarianten“ dazukommen (wegen der lediglich demonstrativen Aufzählung in der Sozialpartnervereinbarung 8.0, im Gegensatz zu den „speziell gesetzlich geregelten Teilzeiten“, wo es eine taxative Aufzählung gibt).
- Wenn sich diese Änderung bereits in **Phase 1 bzw. Phase 2** zutrug, ist **analog** vorzugehen, allerdings erst mit Wirkung ab 1. Oktober 2020 (also nicht rückwirkend).
- Beides gilt auch für den Fall, dass sich die Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit **binnen 30 Tagen vor dem Beginn der Kurzarbeit** zuträgt oder zugetragen hat (also nicht während der Kurzarbeit, sondern kurz davor). Geschah dies bereits in Phase 1 oder 2, so wurde das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ damals (nur) auf Basis einer durchschnittlichen Arbeitszeit binnen dieser 30 Kalendertage ermittelt. Auch hier gilt, dass mit Wirkung ab 1. Oktober 2020 das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit auf die neue Arbeitszeit umzurechnen ist (wenn die relevante Normalarbeitszeit auch während Phase 3 der COVID-19-Kurzarbeit noch aktuell ist).

B) Sonstige Arbeitszeitänderungen während oder vor der Kurzarbeit:

- Liegt kein Fall – wie unter Punkt A) dargestellt – vor (also eine „normale Arbeitszeitänderung“), so gilt:

- Kam es innerhalb von 30 Kalendertagen vor Beginn der Kurzarbeit zu einer Vereinbarung, wonach sich innerhalb dieser 30 Kalendertage (vor dem Beginn der Kurzarbeit) die Arbeitszeit ändert, so ist das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ auf Basis der **durchschnittlichen Normalarbeitszeit** dieser 30 Kalendertage zu berechnen.
 - Wurde die Vereinbarung jedoch schon **mindestens 31 Kalendertage** vor dem Beginn der Kurzarbeit getroffen oder noch früher und wirkt sich die Änderung dann innerhalb von 30 Kalendertagen vor der Kurzarbeit oder während der Kurzarbeit aus, so wird das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit auf die neu vereinbarte Arbeitszeit umgerechnet (wie im Falle der Anspruchsteilzeitregelungen bzw. der speziell-gesetzlich geregelten Teilzeitbeschäftigungen).
- Diese komplex anmutenden Regelungen (A und B) sollten Missbrauch dahingehend hintanhalten, wonach man noch schnell vor der Kurzarbeit eine Arbeitszeitanhebung für Zwecke der Kurzarbeitsbeihilfe vereinbart.
 - „Neuberechnung“ bedeutet, dass das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ mit Wirkung ab 1. Oktober 2020 steigen aber auch sinken kann und dies jeweils auch „Altfälle“ aus den Phasen 1 und 2, allerdings erst mit Wirkung ab 1. Oktober 2020 betreffen kann.

3. Fiktives Entgelt im Falle unbezahlter Zeiträume:

- Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die während der letzten 13 Wochen vor Beginn der Kurzarbeit keinen Entgeltanspruch (z. B. wegen Karenz) oder einen verringerten Entgeltanspruch (z. B. 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 (z. B. 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 (z. B. Wechsel vom 1. in das 2. Lehrjahr) innerhalb des Kurzarbeits-Zeitraumes 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** (Weiterbeschäftigungszeit gemäß § 18 BAG) gebührt die jeweilige Nettoersatzrate (80/85/90 %) 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 Kurzarbeits-Unterstützung, 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 bis zum Ende der Phase 2 keine (positiven) Auswirkungen auf die Ermittlung des Mindestbruttoentgelts (der – ehemalige – Lehrling bekommt dadurch nicht mehr).

Befindet sich die Person, die während Phase 1 das Lehrjahr wechselte oder zur Arbeiterin / zum Arbeiter oder zum Angestellten / zur Angestellten wurde, ab 1. Oktober 2020 noch in der Kurzarbeit (somit noch in der Phase 3), so erfolgt ab diesem Zeitpunkt (nicht rückwirkend) die Anpassung des Bruttoentgelts vor Kurzarbeit auf die Höhe des neuen Lehrlingseinkommens bzw. auf die Höhe des gebührenden neuen Entgelts als Arbeiterin / Arbeiter oder Angestellte / Angestellter.

Ändert sich bei der Ermittlung der Nettoersatzrate aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 einer Arbeitnehmerin / eines Arbeitnehmers 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 Kurzarbeits-Unterstützung (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 Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin 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 die Differenzmethode bei Phase 1 auf den **gesamten Zeitraum der Kurzarbeit** bezogen werden kann (also optional eine Entgeltsdurchrechnung anstatt einer kalendermonateweisen Betrachtung möglich ist). Auch dieser wichtige Punkt wird im Rahmen eines erläuterten Beispiels bei den „Schwerpunktproblemen der Kurzarbeit von A bis Z“ dargestellt.
- In der Phase 2 gibt es hingegen keine Entgeltsdurchrechnung mehr, sondern nur noch die kalendermonatsgetreue Abrechnung (Ausnahme: flexible Arbeitszeitmodelle).
- Ab der Phase 3 kann man die Durchrechnung
 - bei flexiblen Arbeitszeitmodellen weiterhin beibehalten, sowie
 - mit der jeweiligen Arbeitnehmerin / dem jeweiligen Arbeitnehmer ausdrücklich in Zusammenhang mit der Fortbildungsverpflichtung (bei gänzlicher Freistellung von der Arbeitsleistung während der Dauer der Bildungsmaßnahme) vereinbaren.

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

- Es ist der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber 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 Kurzarbeits-Unterstützung 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 (z. B. Schmutzzulagen, SV-freien Diäten, ...) bei der Kurzarbeitslohnverrechnung?

- Diese bleiben 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 BMA?

- § 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 vom Bundesminister für Arbeit 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-Schritte), 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 Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelts-Tabelle

Beispiel:

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

- *Gehalt 2.800,00 Euro*
- *Überstundenpauschale (widerruflich) 400,00 Euro; sie wurde vor Beginn der Kurzarbeit auch ausdrücklich widerrufen*

Lösung:

Maßgeblich für die „Tabelle“ ist der Betrag von 2.800,00 Euro als Bruttoentgelt vor der Kurzarbeit. Die Überstundenpauschale ist zum einen widerruflich und wurde auch vor Beginn der relevanten Kurzarbeitsphase widerrufen und ist daher nicht zu berücksichtigen.

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

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 z. B. 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 %
<u>Kurzarbeits- Unterstützung</u>	<u>€ 960,90</u>	€ 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 Kurzarbeits-Unterstützung.

1.2 Abgabenrechtliches zur Kurzarbeits-Lohnabrechnung

1.2.1 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 Kurzarbeits-Unterstützung 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 die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer entfallenden Sozialversicherungsbeiträge, sowie sonstige auf die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer entfallende Beiträge auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Vorschriften zwischen dieser erhöhten Beitragsgrundlage und der aktuellen Beitragsgrundlage trägt die Arbeitgeberin / 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.
- Beachten Sie aber bitte, dass gemäß § 37 Abs. 5 AMSG ein „Günstigkeitsvergleich“ gemacht werden muss und zwar
 - zwischen der eben angesprochenen Beitragsgrundlage aus dem Kalendermonat vor dem Beginn der Kurzarbeit, sowie
 - der aktuellen SV-Beitragsgrundlage, die man hätte, wenn aktuell keine Kurzarbeit vorläge („fiktive aktuelle SV-Beitragsgrundlage“).
- Diese „fiktive aktuelle SV-Beitragsgrundlage“ ist nach Ansicht der ÖGK als Vergleichswert allerdings immer erst ab dem Stichtag (= dem Beginn) einer „Kurzarbeitsverlängerung“ als Vergleichswert heranzuziehen, also nicht einfach während einer laufenden Kurzarbeitsphasenvereinbarung, sondern immer zu deren

Beginn und zwar sowohl im Falle der „echten Verlängerung einer Kurzarbeitsvereinbarung“ als auch im Falle einer „unechten Verlängerung einer Kurzarbeitsvereinbarung“:

ECHTE Verlängerung einer Kurzarbeitsvereinbarung	Die ursprüngliche Kurzarbeitsvereinbarung wurde nicht für die gesamte mögliche Dauer der jeweiligen Phase getroffen, sondern für einen kürzeren Zeitraum und dann – weil sich ein weiterer Bedarf herauskristallisiert hat – verlängert. Beispiel: Vereinbarung Kurzarbeit für die neue Phase ab dem 1. Juli 2021, die Vereinbarung wurde vorerst bis 30. September 2021 getroffen, jedoch rechtzeitig noch über den 30. September 2021 hinaus bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. In diesem Fall müsste man per 1. Oktober 2021 den SV-Günstigkeitsvergleich durchführen, obwohl wir uns noch in derselben Phase befinden. Außerdem muss auch beim AMS ein „Verlängerungsbegehren“ gestellt werden, daher: ECHTE Verlängerung. Falls der Eintritt in die Phase 5 nahtlos an das Ende der Phase 4 erfolgte, so war auch schon per 1. Juli 2021 ein SV-Günstigkeitsvergleich durchzuführen (siehe die Ausführungen gleich darunter).
UNECHTE Verlängerung einer Kurzarbeitsvereinbarung	Im Anschluss an eine Kurzarbeitsvereinbarung, die man in Bezug auf eine Phase getroffen hat, schließt man nahtlos für die darauffolgende Phase eine neue Kurzarbeitsvereinbarung ab. Beispiel: die Kurzarbeitsvereinbarung für die Phase 4 endete mit 30. Juni 2021. Für die Kurzarbeitsphase ab 1. Juli wird eine neue Kurzarbeitsvereinbarung (Sozialpartnervereinbarung 10.0) getroffen und zwar mit Start ab 1. Juli 2021. Hier muss beim AMS ein Erstbegehren eingereicht werden (also kein „Verlängerungsbegehren“), daher: UNECHTE Verlängerung. Hier wird der SV-Günstigkeitsvergleich nun per 1. Juli 2021 durchgeführt.

- Diese SV-Beitragsgrundlage bezeichnen wir nachstehend als „fiktive Kurzarbeits-Beitragsgrundlage“.
- Falls die SV-Beitragsgrundlage im Vormonat „Lücken“ aufwies (z. B. ausgeschöpftes Krankentgelt), 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 (eventuell höher als sonst), so geht man dennoch von dieser Beitragsgrundlage aus.

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

Entgeltfortzahlungszeit	Höhe der Entlohnung	SV-Beitragsgrundlage
Dienstfreistellung (z. B. nach § 1155 ABGB)	Mindestbruttoentgelt laut BMA-Tabelle	Fiktive Kurzarbeits-Beitragsgrundlage

Dienstverhinderung (auf Seiten der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers, wie z. B. § 8 Abs. 3 AngG bzw. § 1154b Abs. 5 ABGB)	Mindestbruttoentgelt laut BMA-Tabelle	Fiktive Kurzarbeits-Beitragsgrundlage
Feiertagsentgelt	Mindestbruttoentgelt laut BMA-Tabelle	Fiktive Kurzarbeits-Beitragsgrundlage
Krankentgelt 100 %	Mindestbruttoentgelt laut BMA-Tabelle	Fiktive Kurzarbeits-Beitragsgrundlage
Krankentgelt 50 %	Mindestbruttoentgelt (die Hälfte des anteiligen Mindestbruttoentgelts laut BMA-Tabelle)	Fiktive Kurzarbeits-Beitragsgrundlage
Krankentgelt < 50 % (z. B. Krankengeldzuschuss gemäß Kollektivvertrag)	Mindestbruttoentgelt laut BMA-Tabelle (in anteiliger Höhe gemäß dem Prozentsatz der Entgeltsfortzahlung)	Fiktive Kurzarbeits-Beitragsgrundlage *
Krankentgelt 0 %	Kein Mindestbruttoentgelt	Keine (fiktive Kurzarbeits-) 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 BMA-Tabelle	Fiktive Kurzarbeits-Beitragsgrundlage
Quarantäne (behördliche Absonderung nach dem Epidemiegesetz)	Mindestbruttoentgelt laut BMA-Tabelle	Fiktive Kurzarbeits-Beitragsgrundlage
Risikofreistellung	Mindestbruttoentgelt laut BMA-Tabelle	Fiktive Kurzarbeits-Beitragsgrundlage
Schlechtwetterentschädigung	Mindestbruttoentgelt laut BMA-Tabelle (60 % des anteiligen Brutto-Mindestentgelts)	Fiktive Kurzarbeits-Beitragsgrundlage
Sonderbetreuungszeit	Mindestbruttoentgelt laut BMA-Tabelle	Fiktive Kurzarbeits-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	Kein Mindestbruttoentgelt 100 % Entgelt (Basis aus Zeit vor Kurzarbeit)	Tatsächliche Beitragsgrundlage (der tatsächlichen Höhe des Entgelts entsprechend) – für Zeiten außerhalb ganzer Zeitausgleichs-Tage während eines Kurzarbeitsmonats wird die fiktive SV-Beitragsgrundlage aliquotiert.

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

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

- Urlaubsentgelt, sowie Entgelt für Zeitausgleich → 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) Kurzarbeits-Unterstützung, weshalb in derartigen Fällen dennoch die ungekürzte fiktive Kurzarbeits-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 Dienstgeberin / Dienstgeber und Dienstnehmerin / Dienstnehmer im Bereich der Sozialversicherung?

- Gemäß § 37b Abs. 5 AMSG hat die Dienstgeberin / der Dienstgeber die SV-Dienstnehmeranteile, soweit sie auf die Zone zwischen Bruttoentgelt und der fiktiven Kurzarbeits-Beitragsgrundlage entfallen, zu tragen.
- Dies gilt auch für die Kammerumlage, die Landarbeiterkammerumlage, sowie den Dienstnehmeranteil zum Wohnbauförderungsbeitrag.
- Diese „Tragungsregel“ führt dazu, dass aus abgabenrechtlicher Sicht kein Vorteil aus dem Dienstverhältnis resultiert (weder bei der Lohnsteuer, noch bei DB, DZ und Kommunalsteuer) → das ist der feine Unterschied zwischen „Übernahme“ eines SV-Dienstnehmeranteils und einer allfälligen „Tragungspflicht“ eines SV-Dienstnehmeranteils, jeweils durch die Dienstgeberin / den Dienstgeber (je nachdem, wie es im Gesetz jeweils formuliert ist).
- 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 Seiten der Dienstgeberinnen und Dienstgebern 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 Schlechtwetterentschädigungsreduktion* in Kombination mit dem Abschlag *Reduktion der Schlechtwetterentschädigung* wird der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag entsprechend reduziert.

Einfaches Anschauungsbeispiel zur Berechnung der Sozialversicherungs-Dienstnehmeranteile

Beispiel:

Bruttoentgelt im Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit: 3.400,00 Euro, bestehend aus

- Gehalt 3.000,00 Euro, sowie
- Überstundenpauschale (widerruflich und tatsächlich vor Beginn der Kurzarbeit widerrufen) 400,00 Euro.

Kurzarbeit: Absenkung der Normalarbeitszeit um 50 %

Lösung:

Gehalt	€ 1.500,00	€ 3.000,00 x 50 %
--------	------------	-------------------

Kurzarbeits- Unterstützung	€ 740,89	€ 2.240,89 minus € 1.500,00 *
Brutto	€ 2.240,89	Laut Tabelle
SV-DN-Anteil	€ 406,05	€ 2.240,89 x 18,12 %
SV-DG-Anteil	€ 931,85	€ 3.400,00 x 21,23 % = € 721,82 € 1.159,11 x 18,12 % = <u>€ 210,03</u> * <u>€ 931,85</u>

* Von der Differenz zwischen der vollen Beitragsgrundlage von 3.400,00 Euro und dem tatsächlichen Entgelt in Höhe von 2.240,89 Euro = 1.159,11 Euro trägt die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber auch jenen Anteil, den sonst (d. h. ohne Kurzarbeit) die Versicherte / der Versicherte zu tragen hätte.

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 von Hundert (v. H.) seiner Geldbezüge nicht übersteigen. Den Unterschiedsbetrag hat die Dienstgeberin / 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 Euro,
gebildet aus Gehalt 2.614,00 Euro plus Sachbezug 500,00 Euro

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

davon Sachbezug in Höhe von 500,00 Euro

Geldbezug während Kurzarbeit 1.882,89 Euro

Sachbezug wird während Kurzarbeit weitergewährt: 500,00 Euro

Lösung:

SV-DN-Anteil ohne 20 %-Regelung und ohne Arbeiterkammerumlage (AK), Wohnbauförderungsbeitrag (WF)	€ 2.332,89 x 17,12 %	€ 399,39
SV-DN-anteil 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-DN-Anteil	€ 2.332,89 x 1 %	<u>€ 23,33</u>
Summe SV-DN-Anteil		<u>€ 389,91 (€ 366,58 + € 23,33)</u>
DG-Anteil daraus	€ 399,39 minus € 366,58	<u>€ 32,81</u> → 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 Arbeitslosenversicherungs(ALV)-Dienstnehmeranteile?

Rechtslage für Beitragszeiträume bis 31. Dezember 2020:

Bei der Frage, ob die ALV-DN-Anteile wegen „niedrigen Einkommens“ reduziert zur Anwendung gelangen oder nicht, war bis zum 31. Dezember 2020 nicht das tatsächliche Bruttoentgelt, sondern die gesamte (höhere) SV-Beitragsgrundlage maßgeblich (umstrittene Ansicht der ÖGK zur Altersteilzeit, zur erweiterten Altersteilzeit/Teilpension und eben auch zur Kurzarbeit).

Rechtslage für Beitragszeiträume ab dem 1. Jänner 2021:

- Bei der Beurteilung der Frage, ob niedriges Einkommen vorliegt oder nicht und daher der ALV-DN-Anteil von 3 % abgesenkt wird, sodass der SV-DN-Anteil 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 z. B. 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-DN-Anteil, der von Seite der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu tragen ist, kann allerdings keine Reduktion dieses ALV-DN-Anteiles erfolgen.
- Für Beitragszeiträume ab dem 1. Jänner 2021 gilt in Bezug auf die Berechnung des AN-Anteils zur Arbeitslosenversicherung betreffend niedrigen Einkommens:
 - zur Ermittlung des Prozentsatzes für den gesamten AN-Anteil bleibt die ungekürzte (fiktive) SV-Beitragsgrundlage maßgeblich,
 - in Bezug auf jenen Teil davon, der von der Dienstnehmerin / dem Dienstnehmer auch selber getragen wird, erfolgt die Bestimmung der Höhe des Prozentsatzes anhand des tatsächlich gewährten SV-pflichtigen Entgelts → dieser Betrag wird dann auch im Rahmen der Lohnverrechnung in Abzug gebracht,
 - den „Rest“ davon trägt die Dienstgeberin / der Dienstgeber, der zusätzlich noch – wie bisher – den AG-Anteil trägt, bei dem es zu keinen prozentuellen Kürzungen kommt (der also normalerweise 3 % beträgt).
- Durch diesen Schritt nähert sich das „Mindestbruttoentgelt“ noch viel stärker an die durch die Sozialpartnervereinbarung festgelegte „Nettoersatzrate“ an.
- Nachstehendes Beispiel soll diese Änderung praktisch erläutern:

Beispiel:

- Angestellte / Angestellter in Kurzarbeit,
- Gehalt (inklusive Kurzarbeits-Unterstützung) 1.800,00 Euro,
- SV-Beitragsgrundlage 2.000,00 Euro,
- Ergebnis bis 31. Dezember 2020,
- Ergebnis ab 01. Jänner 2021.

Lösung:

Grenzwerte bis 31. Dezember 2020:

bis 1.733,00 Euro: 0 % A03,

über 1.733,00 Euro bis 1.891,00 Euro: 1 % A02,

über 1.891,00 Euro bis 2.049,00 Euro: 2 % A01,

über 2.049,00 Euro: 3 %.

Grenzwerte ab 01. Jänner 2021:

bis 1.790,00 Euro: 0 % A03

über 1.790,00 Euro bis 1.953,00 Euro: 1 % A02

über 1.953,00 Euro bis 2.117,00 Euro: 2 % A01

über 2.117,00 Euro: 3 %

- Bis 31. Dezember 2020 beträgt die Höhe des Arbeitslosenversicherung-DN-Anteils, welcher in Abzug zu bringen ist, 2 %, weil hier die höhere SV-Beitragsgrundlage (2.000,00 Euro) maßgeblich ist. Dabei erfolgt die Berechnung des Beitragsabzugs von den 1.800,00 Euro und die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber trägt von der Differenzbeitragsgrundlage (200,00 Euro) den restlichen DN-Anteil, allerdings im Ausmaß von 3 % (= Interpretation bis 31. Dezember 2020).
- Ab 1. Jänner 2021 ist das niedrigere Gehalt (inklusive Kurzarbeits-Unterstützung) für die Festlegung der Höhe des Arbeitslosenversicherung-DN-Anteils maßgeblich (hier: 1.800,00 Euro), weshalb dieser nur noch in einem Ausmaß von 1 % in Abzug gebracht wird. Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber trägt dabei Folgendes an AN-Anteilen zur Arbeitslosenversicherung:
 - von den 2.000,00 Euro trägt er 2 % (hier ist die ungekürzte SV-Beitragsgrundlage zur Bestimmung des Prozentsatzes maßgeblich), abzüglich jenes Anteils, der bei der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer (allerdings bemessen und ermittelt von den 1.800,00 Euro) in Abzug gebracht wird: 40,00 Euro (2.000,00 Euro x 2 %) minus 18,00 Euro (1.800,00 Euro x 1 %) = 22,00 Euro.

- Weiters trägt die Dienstgeberin / der Dienstgeber insgesamt 3 % an „echtem DG-Anteil“, ermittelt von den 2.000,00 Euro. Bei dieser Berechnung hat sich per 1. Jänner 2021 nichts geändert.

1.2.2 Lohnsteuer

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

§ 37b Abs. 5 AMMSG erster Satz lautet:

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

§ 124b Z. 349 EStG 1988 lautete bis 30. Juni 2021:

§ 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. Dies gilt für Lohnzahlungszeiträume, die vor dem 1. Juli 2021 enden.

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

Wird die Strecke Wohnung-Arbeitsstätte nur aufgrund der derzeitigen COVID-19-Krise nicht mehr bzw. nicht an jedem Arbeitstag zurückgelegt, dann soll wie z. B. auch im Krankheitsfall, die Pendlerpauschale wie bisher berücksichtigt werden können. Ebenso sollen Zulagen und Zuschläge, die im laufenden Arbeitslohn, der an die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer im Fall einer Quarantäne, Telearbeit bzw. Kurzarbeit aufgrund der COVID-19-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 die Arbeitgeberin / 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 (z. B. für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge (SFN-Zuschläge) und Überstundenzuschläge: § 68 EStG 1988; für Dienstreiseersätze: § 26 Z. 4 EStG 1988, sowie § 3 Abs. 1 Z. 16b EStG 1988, ...),
- die **Kurzarbeits-Unterstützung** ist ebenfalls wie der Arbeitslohn für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu besteuern,
- die von Seite der Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gemäß § 37b Abs. 5 AMStG zu tragenden SV-Anteile, die sonst von Seite der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer 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 Kurzarbeits-Unterstützung die Begünstigung des § 68 EStG 1988 angewandt werden?

Für Lohnzahlungszeiträume bis 30. Juni 2021 galt:

- Für die **Kurzarbeits-Unterstützung** 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 Kurzarbeits-Unterstützung) 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).

- Dabei wird der steuerfreie Anteil des Bruttoentgelts vor Kurzarbeit um jenen Prozentsatz reduziert, welcher der Differenz zwischen dem gesamten Bruttoentgelt vor Kurzarbeit und dem Mindestbruttoentgelt während Kurzarbeit entspricht (= Bruttosicherungsabschlag).
- Kommt es im Zuge der sogenannten „Entgeltsdynamisierungen“ ab der Phase 3 (z. B. KV-Erhöhungen, Vorrückungen, Biennalsprünge, Umgruppierungen) zu einer Aufwertung des „Bruttoentgelts vor Kurzarbeit“, so ist der steuerfreie Anteil des „Bruttoentgelts vor Kurzarbeit“ (reduziert, wie im vorigen Satz beschrieben) im gleichen Verhältnis zu erhöhen wie der steuerpflichtige Teil des „Bruttoentgelts vor Kurzarbeit“.
- Kommt es zu einer (einvernehmlichen) Rückreihung (z. B. weil jemand die Filialleitung abgibt und ab nun reine Verkaufstätigkeit leisten möchte), so wird dadurch auch das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ entsprechend reduziert (im Ausmaß der Reduktion des kollektivvertraglichen Entgelts). Im gleichen Verhältnis müsste auch der steuerfreie Anteil des „Bruttoentgelts vor Kurzarbeit“ nach § 68 EStG 1988 reduziert werden.

Für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1. Juli 2021 gilt:

Sind in der Kurzarbeits-Unterstützung auch Leistungen enthalten, die normalerweise (d. h. ohne Kurzarbeit) nach § 68 EStG 1988 steuerfrei wären, so kann für Zeiträume ab dem 1. Juli 2021, die bis 30. Juni 2021 (siehe die vorigen Absätze) gültige Steuerbegünstigung nicht mehr angewandt werden.

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 Euro nach § 68 Abs. 2 EStG 1988 bzw. 360,00 Euro oder 540,00 Euro nach § 68 Abs. 1 EStG 1988) nicht aliquotiert werden.
- Im „aktiven Entgelt“ stecken diese speziellen Teile des Arbeitslohnes in voller Höhe, **in der Kurzarbeits-Unterstützung waren sie bis zum 30. Juni 2021 in einer anteiligen geringeren Höhe enthalten.**
- Die Monatsfreibeträge sind jeweils EINMAL auf beide Bereiche zusammen anzuwenden.

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

Ob der **erhöhte Freibetrag für überwiegende Nachtarbeit** (540,00 Euro 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 19:00 bis 7:00 Uhr fallen. Ist dies nicht der Fall, so steht nur der „normale Freibetrag“ in Höhe von 360,00 Euro zu.

Wie sieht es mit der möglichen Steuerfreiheit nach § 68 EStG 1988 (Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen und SFN-Zuschläge, Überstundenzuschläge) im Rahmen der arbeitsrechtlichen Entgeltfortzahlungsfälle 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** (z. B. Durchschnitt der letzten drei Monate), zu ermitteln und diese sodann **im Verhältnis zur Reduktion der Entlohnung** entsprechend zu berücksichtigen → **diese Aussage gilt für Lohnzahlungszeiträume bis 30. Juni 2021**. Auch in diesem Fall sind mit dem laufenden Urlaubsentgelt ausbezahlte Zulagen und Zuschläge steuerpflichtig (vgl. LStR 2002 Rz 1132).*

- Sind im Urlaubsentgelt und im Entgelt für den konsumierten Zeitausgleich steuerfreie Leistungen nach § 68 Abs. 1 oder 2 EStG 1988 enthalten, so können diese Teile nicht steuerfrei bleiben → **gilt auch für Zeiträume nach dem 30. Juni 2021**.
- Dies trifft wohl in Bezug auf Überstundenzuschläge, sowie Sonn-, Nacht- und Feiertagszuschläge, die im Urlaubsentgelt enthalten sind, aufgrund der VwGH-Erkenntnis ZI 95/15/0030 vom 23. Mai 1996 zweifelsfrei zu (derartige Entgeltsteile werden wohl eher im Urlaubsentgelt als im Entgelt für den Zeitausgleich enthalten sein) → **gilt auch für Zeiträume nach dem 30. Juni 2021**.
- Allerdings bleibt strittig, ob dies auch für fortbezahlte Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen-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 Erkenntnis 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 dieser Erkenntnis diese Wirkung nicht (mehr) zu. Eine „endgültige höchstgerichtliche Klärung“ dieser Frage steht bald bevor (siehe dazu auch *Bundesfinanzgericht RV/7102199/2012 vom 11. Mai 2021 = WIKU-Personal aktuell Nr. 12/2021, Artikel Nr. 316/2021* → gegen diese – aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehr positives unterinstanzliches – Erkenntnis wurde Amtsrevision eingelegt, mit einer endgültigen höchstgerichtlichen Entscheidung ist gegen Ende des Jahres 2021 zu rechnen) → **gilt auch für Zeiträume nach dem 30. Juni 2021**.

- In **sämtlichen anderen Lohnfortzahlungsfällen** (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle, Pflegefreistellung, Dienstverhinderung nach § 8 Abs. 3 AngG, gesetzliche Feiertage,...), die im Rahmen des Mindestbruttoentgelts erfolgen (ausgenommen sind somit Urlaubsentgelt und das Entgelt für Zeitausgleich) darf aus Vereinfachungsgründen für die COVID-19-Kurzarbeit der Anteil dieser Zulagen und Zuschläge im entsprechend reduzierten Ausmaß (= Mindestbruttoentgeltsabschlag) steuerfrei bleiben → *diese Aussage gilt für Lohnzahlungszeiträume bis 30. Juni 2021.*

Was muss betreffend die Pendlerpauschale bzw. den Pendlereuro für die Dauer der Kurzarbeit beachtet werden (diese befristete Sonderregelung lief endgültig am 30. Juni 2021 ab)?

- 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 Pendlerpauschale- bzw. Pendlereuro-Tag
Dienstfreistellung (§ 1155 Abs. 3 ABGB)	<p>bis 30. Juni 2021:</p> <p>unstrittig ja (§ 124b Z 349 EStG 1988: Dienstverhinderung wegen der COVID-19-Pandemie).</p> <p>Allerdings lief die Gültigkeit der Regelung des § 1155 Abs. 3 ABGB mit 31. Dezember 2020 ab.</p> <p>ab 1. Juli 2021:</p> <p>nein</p>
Dienstverhinderung (in der Sphäre der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers gelegen: § 8 Abs. 3 AngG, § 1154b Abs. 5 ABGB) - ganztätig	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)

<p>Kurzarbeitsfreizeit (ausgefallene Stunden wegen Kurzarbeit)</p>	<p>bis 30. Juni 2021: unstrittig ja (§ 124b Z. 349 EStG 1988: im Falle von COVID-19-Kurzarbeit)</p> <p>ab 1. Juli 2021: nein</p>
<p>Pflegefreistellung (ganztägig)</p>	<p>nach Ansicht des BMF: nein</p>
<p>Risikofreistellung COVID-19</p>	<p>bis 30. Juni 2021: unstrittig ja (§ 124b Z. 349 EStG 1988: Dienstverhinderung wegen der COVID-19-Pandemie)</p> <p>ab 1. Juli 2021: nein</p>
<p>Schlechtwetter - ganztägig</p>	<p>nach Ansicht des BMF: nein</p>
<p>Sonderbetreuungszeit nach § 18b AVRAG</p> <p>Anmerkung: diese Regelung lief mit 9. Juli 2021 aus</p>	<p>bis 30. Juni 2021: unstrittig ja (§ 124b Z. 349 EStG 1988: Dienstverhinderung wegen der COVID-19-Pandemie)</p> <p>ab 1. Juli 2021: nein</p>
<p>Quarantänefortzahlung</p>	<p>bis 30. Juni 2021: unstrittig ja (§ 124b Z 349 EStG 1988: Dienstverhinderung wegen der COVID-19-Pandemie)</p> <p>ab 1. Juli 2021: nein</p>

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

Beispiel zur Darstellung der Berechnung der Lohnsteuer

Beispiel:

Bruttoentgelt im Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit: 3.400,00 Euro, bestehend aus

- Gehalt 3.000,00 Euro, sowie
- Überstundenpauschale (widerruflich und tatsächlich vor Beginn der Kurzarbeit widerrufen) 400,00 Euro,

Kurzarbeit: Absenkung der Normalarbeitszeit um 50 %

Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag (AVAB/AEAB): nein

Familienbonus plus (FABO Plus): nein

Lösung:

Gehalt	€ 1.500,00	€ 3.000,00 x 50 %
Kurzarbeits- Unterstützung	€ 740,89	€ 2.240,89 minus € 1.500,00 *
Brutto	€ 2.240,89	Laut Tabelle
- SV-DN-Anteil	- € 406,05	€ 2.240,89 x 18,12 %
- Lohnsteuer	- € 196,68	Lohnsteuer- Bezugsgrundlage (BG): €2.240,89

		abzüglich SV- Dienstnehmeranteil (DNA) - € 406,05 Lohnsteuer-BG €1.834,84
Netto	€ 1.638,16	
SV-DG-Anteil	€ 931,85	€ 3.400,00 x 21,23 % = € 721,82 € 1.159,11 x 18,12 % = € 210,03 * <u>€ 931,85</u>

* Von der Differenz zwischen der vollen Beitragsgrundlage von 3.400,00 Euro und dem tatsächlichen Entgelt in Höhe von 2.240,89 Euro = 1.159,11 Euro trägt die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber auch jenen Anteil, den sonst (d. h. ohne Kurzarbeit) die Versicherte / der Versicherte zu tragen hätte.

1.2.3 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 (z. B. in Bezug auf begünstigt behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Personen ab 60 Jahren etc.) in Bezug auf diese Abgaben und somit auch betreffend die Kurzarbeits-Unterstützung weiter.
- Die von der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber bzw. gemäß § 37b Abs. 5 AMMSG alleine und endgültig zu tragenden Anteile jener SV-Beiträge, die sonst die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer 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).

1.2.4 Kommunalsteuer

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

§ 37b Abs. 5 AMMSG letzter Satz lautet:

Eine Kommunalsteuer hat die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber für die Kurzarbeits-Unterstützung nicht zu entrichten.

Was bedeutet dies praktisch für die Personalverrechnung?

- Grundsätzlich bleiben während der Kurzarbeit sämtliche bestehenden Befreiungen nach § 5 Abs. 2 KommStG (z. B. Bezüge betreffend begünstigt behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) auch weiterhin aufrecht.
- Hinzu kommt noch die in § 37b Abs. 5 AMMSG letzter Satz verankerte Begünstigung, wonach die Kommunalsteuer nicht von der Kurzarbeits-Unterstützung zu entrichten ist.

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

- 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 Kurzarbeits-Unterstützung aufgrund einer der gesetzlichen Möglichkeiten in § 37b Abs. 6 AMMSG ermittelt, ist diese sodann von der Kommunalsteuer befreit. Dabei muss nicht unterschieden werden, ob die Kurzarbeits-Unterstützung im Rahmen der Entgeltfortzahlung (Dienstverhinderung, Krankenstand, Feiertag und dergleichen) weitergewährt wird oder für Ausfallstunden aufgrund der COVID-19-Kurzarbeit gewährt wird. Die Kurzarbeits-Unterstützung bezieht sich auf die

Ausfallstunden während der Kurzarbeit, unabhängig davon, ob für diese Ausfallstunden auch eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt wird. Beahlt die Arbeitgeberin / 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 (z. B. durch Kurzarbeit bedingte Ausfallstunden im Krankentgelt 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.
- Wichtig an dieser Stelle ist auch der Hinweis, wonach nur jene Kurzarbeits-Unterstützung von der Kommunalsteuer befreit sein kann, die auch zwingend aufgrund der Regelungen durch die Sozialpartnervereinbarung zu ermitteln ist. Dies umfasst somit ab Phase 3 auch jene Fälle, bei denen die Kurzarbeits-Unterstützung durch die Entgeltsdynamisierung (KV-Erhöhung, Vorrückung etc.) wächst. In jenen Fällen allerdings, in denen von Haus aus freiwillig eine „höhere Kurzarbeits-Unterstützung“ gewährt wird, als sie durch die Sozialpartnervereinbarung geregelt wird (z. B. freiwillige Bezahlung von ungekürztem Entgelt für die Dauer der Kurzarbeit), kann nur der durch die Sozialpartnervereinbarung geregelte Teil der Kurzarbeits-Unterstützung von der Kommunalsteuer befreit bleiben.

1.2.5 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 (AIVG), BGBl. Nr. 609/1977, der Teilpension nach § 27a AIVG, 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 der Arbeitgeberin / des Arbeitgeber. **das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen**. Wenn und solange das monatliche Entgelt – einschließlich Kurzarbeits-Unterstützung – während der Kurzarbeit höher ist als das monatliche Entgelt im Sinne des ersten Satzes, ist das monatliche Entgelt – einschließlich Kurzarbeits-Unterstützung – während der Kurzarbeit als Bemessungsgrundlage für den Beitrag heranzuziehen. Dies gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz, sowie dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, BGBl. Nr. 280/1980, unterliegen, die am 1. Oktober 2020 in Kraft sind.

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 grundsätzlich am Entgelt VOR der Kurzarbeit. Im Gegensatz zum Bereich der Sozialversicherung gab es hier bis 30. September 2020 **keinen Günstigkeitsvergleich**.
- Für Zeiträume ab dem 1. Oktober 2020 (also für die Zeit ab dem Beginn der Phase 3 der COVID-19-Kurzarbeit) kann es auch hier zu einem Günstigkeitsvergleich kommen, der sich allerdings von jenem im Bereich der Sozialversicherung (nach § 37b Abs. 5 AMStG) maßgeblich unterscheidet:
 - Betreffend die Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge kommt es in jedem Kalendermonat zum Vergleich zwischen jener Bemessungsgrundlage, die für Zwecke der Kurzarbeit aus der Zeit vor dem Beginn der Kurzarbeit ermittelt wird und jenem tatsächlichen Entgelt, welches im jeweiligen Kalendermonat der Kurzarbeit auch tatsächlich gewährt wird.
 - Es wird hier als Vergleichsbetrag nicht ermittelt, wie hoch – ohne Kurzarbeit – die gesamte BV-Beitragsgrundlage theoretisch wäre, sondern jenes Entgelt herangezogen, auf welches tatsächlich Anspruch besteht (inklusive Kurzarbeits-Unterstützung).
 - Dieses wird mit der fiktiven BV-Beitragsgrundlage aus der Zeit vor dem Beginn der Kurzarbeit verglichen. So soll vermieden werden, dass im Falle einer höheren Arbeitsleistung und einem damit verbundenen höheren tatsächlichen Entgelt nur eine niedrigere fiktive BV-Beitragsgrundlage der Ermittlung der BV-Beiträge unterworfen wird.
 - Es erfolgt also – anders als im Bereich der SV – keine Überlegung dahingehend, wie hoch die Beitragsgrundlage fiktiv unter Berücksichtigung von Erhöhungen ohne Kurzarbeit wäre und es erfolgt dieser Vergleich zudem pro Kalendermonat und nicht erst zeitverzögert im Zuge der Kurzarbeitsverlängerung.
 - So kann sich ergeben, dass ab der Phase 3 der COVID-19-Kurzarbeit in einem Kalendermonat die fiktive BV-Beitragsgrundlage höher und daher maßgeblich ist und in einem anderen Kalendermonat wiederum die BV-Beitragsgrundlage auf Basis des tatsächlichen Entgelts, weil dieses höher ist als die fiktive BV-Beitragsgrundlage.
- 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 (z. B. halbes Krankentgelt), so ist ein „fiktives Entgelt“ zum Ansatz zu bringen.

Vollständiges Beispiel

Bruttoentgelt im Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit: 3.400,00 Euro, bestehend aus

- Gehalt 3.000,00 Euro, sowie
- Überstundenpauschale (widerruflich und tatsächlich vor Beginn der Kurzarbeit widerrufen) 400,00 Euro

Kurzarbeit: Absenkung der Normalarbeitszeit um 50 %

AVAB/AEAB: nein

FABO Plus: nein

Arbeitsstätte in Oberösterreich

Lösung:

Gehalt	€ 1.500,00	€ 3.000,00 x 50 %
<u>Kurzarbeits- Unterstützung</u>	<u>€ 740,89</u>	€ 2.240,89 minus € 1.500,00 *
Brutto	€ 2.240,89	Laut Tabelle
- SV-DN-Anteil	-€ 406,05	€ 2.240,89 x 18,12 %
- Lohnsteuer	-€ 196,68	Lohnsteuer-BG: € 2.240,89 <u>abzüglich SV-DN-Anteil -€ 406,05</u> Lohnsteuer-BG € 1.834,84
Netto	€ 1.638,16	

SV-DG-Anteil	€ 931,85	$€ 3.400,00 \times 21,23 \% = € 721,82$ $€ 1.159,11 \times 18,12 \% = € 210,03 *$ <u>€ 931,85</u>
BV-Beiträge	€ 52,02	$€ 3.400,00 \times 1,53 \% = € 52,02$
DB	€ 87,39	$€ 2.240,89 \times 3,9 \% = € 87,39$
DZ	€ 7,62	$€ 2.240,89 \times 0,34 \% = € 7,62$
Kommunalsteuer	€ 45,00	$€ 1.500,00 \times 3 \% = € 45,00$

* Von der Differenz zwischen der vollen Beitragsgrundlage von 3.400,00 Euro und dem tatsächlichen Entgelt in Höhe von 2.240,89 Euro = 1.159,11 Euro trägt die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber auch jenen Anteil, den sonst (d. h. ohne Kurzarbeit) die Versicherte / der Versicherte zu tragen hätte.

1.2.6 Wiener Dienstgeberabgabe (U-Bahn-Abgabe)

- Die zuständige Magistratsabteilung in Wien hat uns freundlicherweise dazu folgende Informationen übermittelt:
 - 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.
 - Im Falle der Änderung der Wochenarbeitszeit während des Monats, ist jeder Zeitraum separat zu bewerten.

Beispiel:

- Woche 1: 10 Stunden tatsächliche Arbeitszeit = keine Dienstgeberabgabe
- Woche 2: 11 Stunden tatsächliche Arbeitszeit = Dienstgeberabgabe fällig

Lösung:

- In diesem Beispiel ist die Dienstgeberabgabe nur für Woche 2 zu entrichten:

- Es kommt auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (wohl unter Berücksichtigung von Arbeitszeit, die durch andere Dienstverhinderungen ausfällt) aufgrund der Vereinbarung in der COVID-19-Kurzarbeit an.
- Wichtig sind hierzu nachvollziehbare Zeitaufzeichnungen für eine allfällige Prüfung durch Prüforgane der Finanz, der ÖGK oder des Magistrates der Stadt Wien.

1.3 Schwerpunktprobleme der Kurzarbeit von A bis Z

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

1.3.1 (Freiwillige) Abfertigung nach altem Recht und Kurzarbeit

Artikel VI Z. 3 der Sozialpartnervereinbarung regelt zur gesetzlichen Abfertigung ALT:

- 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 gesetzlichen Abfertigung ALT.

Freiwillige Abfertigung nach altem Recht:

- Für den Fall, dass eine Arbeitnehmerin / ein Arbeitnehmer während der Kurzarbeit ausscheidet und sich durch die Kurzarbeit die laufenden Bezüge verkürzten, lässt das BMF die *Rz 1088 LStR 2002* analog zur Anwendung bringen.
- Das bedeutet konkret:
 - Scheidet eine Arbeitnehmerin / ein Arbeitnehmer **während der Kurzarbeit** aus und weist dadurch **verkürzte laufende Bezüge** auf, so greift man für die Anwendung der "Viertel- und der Zwölftelregelung" des *§ 67 Abs. 6 EStG 1988* auf **die laufenden Bezüge der letzten 12 Monate vor** der Absenkung der Bezüge zurück.

- Beachten Sie jedoch bitte, dass ein Ausscheiden während oder mit Ende der Behaltefrist (also nachdem die Kurzarbeit beendet wurde und wieder ungekürzte Bezüge bezahlt werden) bedeutet, dass man "beinhart" die laufenden Bezüge der letzten 12 Monate, gerechnet vom Austrittsdatum, heranzieht (somit auch die durch Kurzarbeit verkürzten laufenden Bezüge).
- Die freiwillige Abfertigung muss somit im Zuge der Beendigung des Dienstverhältnisses **noch während der Kurzarbeit geleistet werden**, damit diese Ausnahmeregelung zum Tragen kommen kann.
- Die hier dargestellte Betrachtung gilt somit auch für jenen Teil von „Sozialplanzahlungen“, der nach § 67 Abs. 6 EStG 1988 besteuert ist.
- Beachten Sie bitte, dass diese umstrittene Rechtsauslegung in Bezug auf Austritte nach entgeltverkürzten Zeiten, bei denen allerdings die 12-Monate-Betrachtung in entgeltverkürzte Zeiten hineinreichen bzw. diese umfassen (wo also keine Neutralisierung derartiger Entgelte vorzunehmen ist), in Kürze vom Verwaltungsgerichtshof geklärt wird (Bundesfinanzgericht RV/7104760/2019 vom 28. Jänner 2021 = WPA 12/2021, Artikel Nr. 315/2021).

1.3.2 (Erweiterte) Altersteilzeit und Kurzarbeit

Wie wirkt sich eine Kurzarbeit auf eine bestehende (erweiterte) Altersteilzeit aus?

- Werden Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die sich in einer (erweiterten) Altersteilzeit befinden, in die Kurzarbeit einbezogen, gilt folgendes:
keine Änderung tritt ein:
 - für die SV- und BV-Beitragsgrundlage,
 - für den Lohnausgleich,
 - betreffend das Altersteilzeitgeld bzw. die Teilpension.
- Eine Änderungsmeldung an das AMS ist nicht zu erstatten.
- Es ändert sich das für die Arbeitsleistung gebührende Teilzeitentgelt.
 - Diese Änderung hat aber bei Kurzarbeit (anders als sonst) keine Auswirkung auf den Lohnausgleich.

- Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber erhält vom AMS eine Kurzarbeitsbeihilfe, die nach dem **vor Beginn der Kurzarbeit für die Arbeitsleistung** gebührenden **Teilzeitentgelt** (ohne Lohnausgleich) berechnet wird.
 - **Ausfallstunden** liegen in dem Ausmaß vor, um welches die **Teilzeitarbeitszeit** durch die **Kurzarbeit** reduziert wurde.
- Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer erhält
 - den Lohnausgleich in der bisherigen Höhe,
 - ein verringertes Teilzeitentgelt (entsprechend der durch die Kurzarbeit verringerten Arbeitszeit),
 - eine Kurzarbeits-Unterstützung, 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 die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer in der Einarbeitungsphase statt 100 % nur 10 % arbeitet, werden für die Freizeitphase 50 % an Zeitguthaben (bei Anwendung des 50 %-Altersteilzeitmodells) erworben.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Freizeitphase können in die Kurzarbeitsvereinbarung nicht einbezogen werden, da keine Arbeitsstunden wegen Kurzarbeit ausfallen können.
- Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 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 **31. Dezember 2021** nicht erforderlich.

Wie geht man vor, wenn eine Altersteilzeit bzw. erweiterte Altersteilzeit im Anschluss an die Kurzarbeit angetreten werden soll?

Wenn in den letzten 12 Monaten vor Beginn einer Altersteilzeit oder Teilpension Kurzarbeit ausgeübt wurde, sind von Seiten der Dienstgeberinnen und Dienstgeber für diese Zeiträume die fiktive (ungekürzte) Normalarbeitszeit und das fiktive (ungekürzte) Entgelt für diese Normalarbeitszeit für die Berechnung des Altersteilzeitgeldes oder der Teilpension zu verwenden – analog zu Zeiträumen mit Wiedereingliederungsgeld (siehe dazu auch § 27 Abs. 4 AIVG, sowie § 27a Abs. 4 AIVG).

Ist es möglich, während der Kurzarbeit eine Altersteilzeit oder eine erweiterte Altersteilzeit/Teilpension anzutreten?

- Es ist möglich, zusätzlich zu einer bestehenden COVID-19-Kurzarbeit mit einer Altersteilzeit oder Teilpension zu beginnen, OHNE dass die Kurzarbeit beendet wird.
- Allerdings muss die Dienstgeberin / der Dienstgeber nun das neue reduzierte Entgelt entsprechend der verringerten Arbeitszeit aufgrund der (erweiterten) Altersteilzeit dem AMS bekannt geben, wodurch sich natürlich auch die Kurzarbeitsbeihilfe entsprechend verringern wird.

Welche Besonderheit gilt es bei der Kombination Kurzarbeit und (erweiterte) Altersteilzeit betreffend die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge zu beachten?

- Betreffend die Ermittlung des Beitragsabzugs (SV-Dienstnehmeranteil) gilt Folgendes:
 - Der erste Teil des Beitragsabzugs wird vom „Bruttoentgelt während Kurzarbeit“ in voller Höhe (z. B. 18,12 %) berechnet.
 - Der zweite Teil des Beitragsabzugs besteht in der Ermittlung von AK und WF, welche von der Differenzbeitragsgrundlage zwischen „SV-Beitragsgrundlage vor (erweiterter) ATZ“ und "Bruttoentgelt während Kurzarbeit" ermittelt werden.
 - Beide Teile zusammen ergeben dann den kompletten SV-Beitragsabzug.
- Der DG-Anteil 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 im Rahmen des Altersteilzeitgeldes bzw. der Teilpension vom AMS gefördert,
 - Differenzbeitragsgrundlage zwischen Teilzeitentgelt ohne Lohnausgleich und dem durch Kurzarbeit reduzierten Entgelt → der sich so ergebende Betrag wird im Rahmen der Kurzarbeitsbeihilfe vom AMS pauschal gefördert,
 - Beitragsgrundlage, die auf die (durch Kurzarbeit reduzierte) tatsächliche Teilzeitarbeit (ohne Lohnausgleich und ohne Kurzarbeits-Unterstützung) entfällt → der sich so ergebende Betrag wird nicht gefördert.

Was ist betreffend DB, DZ und Kommunalsteuer zu beachten?

- Die im Zuge der (erweiterten) Altersteilzeit von Seiten der Dienstgeberinnen und Dienstgeber übernommenen SV-DN-Anteile erhöhen die Bemessungsgrundlagen für DB, DZ und Kommunalsteuer.
- Beachten Sie bitte, dass ab dem Alter von 60 Jahren kein DB und kein DZ mehr anfällt und dass auch der UV-Beitrag entfällt.
- Im Falle des Vorliegens einer begünstigten Behinderung entfallen DB, DZ und Kommunalsteuer.

- Jener Anteil an SV-DN-Anteilen, der **kurzarbeitsbedingt** von der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber getragen wird, **erhöht die Basis** von DB, DZ und Kommunalsteuer hingegen **nicht**.

Abrechnung einer Altersteilzeit während Kurzarbeit

Beispielsangaben:

Angestellte (weiblich), Altersteilzeit 50 %	20 Std./W.
Brutto vor Altersteilzeit:	€ 4.817,00
Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	gerechnet vom bereits reduzierten Altersteilzeit- 50 % Ausmaß
SV-Beitragsgrundlage vor Altersteilzeit:	€ 4.900,00
BV-Grundlage vor Altersteilzeit:	€ 4.900,00

Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 2.450,00	
		Teilzeitentgelt Altersteilzeit € 2.450,00
		Lohnausgleich € 1.183,50
		Gesamt € 3.633,50

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 1.938,85
entspricht einer Bruttoersatzrate von:

Erläuterungen:

12-Monats-Schnitt vor Altersteilzeit-Beginn

→ Reduktion von 20 Std./W auf 10 Std./W.

letzte Beitragsgrundlage vor Altersteilzeit

letzte Bemessungsgrundlage vor Altersteilzeit

Garantieentgelt ist nur vom Altersteilzeit-Entgelt ohne Lohnausgleich zu ermitteln

79,14 %	Kurzarbeits-Entgelt (50 % von Altersteilzeit-Entgelt)	€ 1.225,00	€ 2.450,00 * Arbeitsausmaß während Kurzarbeit
	Kurzarbeits-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 laufend	- € 578,44	(€ 3.122,35)*18,12 % + (€ 4.900,00 - € 3.633,50)*1 %
	Lohnsteuer laufend	- € 444,85	
	Auszahlung	€ 2.099,06	

Sozialversicherung:

	Bemessungsgrundlage	Beitrag	
DG-Anteil für Altersteilzeit (Differenz)	€ 2.450,00	(€ 4.900,00 – € 2.450,00) * 21,23 %	€ 520,14 förderbar im Rahmen des Altersteilzeit-Geldes
DG-Anteil für Kurzarbeit	€ 1.225,00	(€ 2.450,00 – € 1.225,00) * 21,23 %	€ 260,07 pauschal gefördert durch Kurzarbeitsbeihilfe
restlicher DG-Anteil	€ 1.225,00	€ 1.225,00 * 21,23 %	€ 260,07 nicht gefördert
von DG übernommener DN-Anteil für Altersteilzeit	€ 1.266,50		€ 216,82 (€ 4.900,00 - € 3.633,50) * 17,12 %
von DG getragener DN-Anteil für Kurzarbeit	€ 511,15		€ 92,62 (€ 3.633,50 - 3.122,35) * 18,12 %

Lohnnebenkosten:

	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag	
DB	€ 3.339,17	€ 130,23	Bemessungsgrundlage von DB, DZ und Kommunalsteuer
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 3.339,17	€ 12,69	erhöht um übernommenen DN-Anteil für Altersteilzeit
Kommunalsteuer	€ 2.625,32	€ 78,76	
BV	€ 4.900,00	€ 74,97	

Niedriges Einkommen – gleichzeitig Kurzarbeit und (erweiterte) Altersteilzeit – Rechtslage ab 1. Jänner 2021

Im Falle gleichzeitiger (erweiterter) Altersteilzeit und Kurzarbeit gelten in Bezug auf die SV-Berechnungen in Verbindung mit dem niedrigen Einkommen die seit 1. Jänner 2021 anzuwendenden Regelungen zur Kurzarbeit vorrangig und verdrängen jene, die man normalerweise bei der (erweiterten) Altersteilzeit anwenden würde. Sollte es während eines Altersteilzeitmonats (gilt auch in Bezug auf die erweiterte Altersteilzeit) – somit untermonatig - zum Hinzutreten von Kurzarbeit kommen, so ist die Rechtslage in Bezug auf die Berechnung sehr komplex, was durch das nachstehende Beispiel, welches die ÖGK dankenswerterweise zur Verfügung stellt, veranschaulicht werden soll:

Beispiel:

SV-Bemessung vor Altersteilzeit: € 2.000,00
Oberer Ausgangswert für Lohnausgleich: € 1.900,00

50 % Altersteilzeit
Teilzeit-Entgelt € 1.000,00
Lohnausgleich € 450,00
Gesamtentgelt € 1.450,00

Kurzarbeit ab 16. des Monats

SV-Bemessung bleibt bei € 2.000,00.
Bei einem Teilzeit-Entgelt von € 1.000,00 Euro ergibt sich ein Mindestbrutto von € 897,75.

Abrechnung der Dienstnehmerin / des Dienstnehmers:

Teilzeit-Entgelt während Kurzarbeit (angenommene Arbeitsleistung)	€ 300,00
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 597,75
Lohnausgleich unverändert	€ 450,00
Gesamt-DN-Brutto	€ 1.347,75

monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM)

AB € 2.000,00	39,35 %	€ 787,00	
AZ € 1.725,00	- 1 %	<u>- € 17,25</u>	= SV-Bemessung € 2.000,00/30*15 + Gesamtentgelt Altersteilzeit € 1.450,00/30*15 = € 1.725,00, davon 1 % ALV-Abschlag

(laut DM-ORG)

Gesamt € 769,75

SV-Berechnung ist getrennt zu sehen vom 1. - 15. und vom 16. - 30. des Monats.

DN vom 1. - 15. des Monats

DN € 1.000,00 * 17,12 % = € 171,20 = Gesamtentgelt € 2.000,00 / 30 * 15 SV-Tage

DN - € 275,00 * 16,12 % = - € 44,33 = übernommener SV-Anteil; Berechnung: € 2.000,00 - € 1.450,00 = € 550,00 / 30 * 15 SV-Tage

DN vom 16. - 30. des Monats

DN € 673,88 * 15,12 % = € 101,89 = Entgelt während Kurzarbeit € 300,00 + Kurzarbeits-Unterstützung € 148,88 + halber Lohnausgleich € 225,00 = € 673,88

Gesamtanteil DN € 228,76

DG

DG € 2.000,00 * 21,23 % = € 424,60 = eigentlicher DG-Anteil von der gesamten SV-Bemessung

DG € 275,00 * 17,12 % = € 47,08 = kein AK/WF, aber 3 % ALV Bei Altersteilzeit bezahlt DN AK/WF von der vollen SV-Bemessung. Der verminderte ALV-Beitrag schlägt nicht auf den DG durch, daher 18,12 % minus 1 % AK/WF.

DG € 326,12 * 17,12 % = € 55,83 = AK/WF, 2 % ALV Bei Kurzarbeit trägt der DG auch AK/WF von der Differenz, der verminderte AV-Beitrag schlägt durch, daher 17,12 %.

DG € 673,88 * 2 % = € 13,48 = ALV-Übernahme DG Der DN zahlt aufgrund von § 2a Abs. 7 AMPFG 0 % ALV-Beitrag. Die Differenz muss der DG tragen.

Gesamtanteil DG = € 540,99

1.3.3 Arbeitszeit – vereinbarte Änderungen

Phasen 1 und 2:

A) Änderung der Arbeitszeit in den letzten 30 Kalendertagen vor dem Beginn der Kurzarbeit

Wenn sich durch eine Vereinbarung die Normalarbeitszeit in den letzten 30 Kalendertagen 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 für Zeiträume bis 30. September 2020),
- 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 in den letzten 30 Kalendertagen vor Beginn der Kurzarbeit Abrechnung April 2020

Beispielsangaben:

		Gehalt:
Arbeitszeit (Std./W.) bis 8.3.2020:	30 Std./W. (Montag bis Freitag je 6 Std.)	€ 3.000,00
Arbeitszeit (Std./W.) ab 9.3.2020:	40 Std./W. (Montag bis Freitag je 8 Std.)	€ 4.000,00
Kurzarbeit ab 1.4.2020, Arbeitszeit-Reduktion auf:	50 %	
Normalstundenteiler für 40 Std./W.:	173,2	
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 4.000,00 (Günstigkeitsvergleich)	
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 4.000,00	
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 3.766,67	

Erläuterungen:

40*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)

§ 37b Abs. 5 AMSG: Günstigkeitsvergleich

§ 6 Abs. 4 BMSVG letzte Arbeitszeit vor Kurzarbeit → 40 Std.

laut Sozialpartnervereinbarung
Mischberechnung der letzten 30 Kalendertage



Gehalt	€ 3.766,67
Gesamt	€ 3.766,67

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.805,81 dieser Betrag teilt sich wie folgt:
entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,49 %

Gehalt für 86,6 Std. (angenommen)	€ 2.000,00
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 805,81
Gesamt	€ 2.805,81
SV laufend	- € 508,41
Lohnsteuer laufend	- € 356,82
Auszahlung	€ 1.940,58

inklusive Feiertagsstunden (FT-Std.)
(arbeitsrechtliches Ausfallprinzip)
€ 2.805,81 - € 2.000,00 - € 37,23

Sozialversicherung:

	Bemessungsgrundlage	Beitrag
DG-Anteil	€ 4.000,00	€ 849,20
von DG getragener DN-Anteil	€ 1.194,19	€ 216,39

€ 4.000,00 – € 2.805,81 = € 1.194,19

Lohnnebenkosten:

	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 2.805,81	€ 109,43
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.805,81	€ 10,66
Kommunalsteuer	€ 2.000,00	€ 60,00
BV	€ 4.000,00	€ 61,20

Phasen 1 und 2:

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 bis 30. September 2020),
- 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 Kurzarbeits-Unterstützung im Verhältnis höher (wenn sich die Arbeitszeit reduziert) oder niedriger (wenn sich die Arbeitszeit erhöht). Das Mindestbruttoentgelt bleibt gleich. Freiwillig kann die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber 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 2020

Beispielsangaben:

Bereits im Voraus vereinbarte Arbeitszeit:

→ Arbeitszeit bis 17.5.2020:

30 Std./W. (Montag bis Freitag je 6 Std.)

→ Arbeitszeit ab 18.5.2020:

40 Std./W. (Montag bis Freitag je 8 Std.)

Normalstundenteiler für 30 Std./W.:

129,9

Gehalt:

€ 3.000,00

€ 4.000,00

Erläuterungen:

in Kurzarbeit: Montag bis Freitag je 3 Std.

in Kurzarbeit: Montag bis Freitag je 4 Std.

30*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)

Kurzarbeit ab 1.4.2020, Arbeitszeit-Reduktion auf:

50 %

SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit: € 3.000,00

BV-Grundlage vor Kurzarbeit: € 3.000,00

Bruttobasis vor Kurzarbeit: € 3.000,00



Gehalt € 3.000,00

Gesamt € 3.000,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.240,89 dieser Betrag teilt sich wie folgt:

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,70 %

Gehalt für 64,95 Std. (angenommen) € 1.500,00

Kurzarbeits-Unterstützung € 740,89

Gesamt € 2.240,89

SV laufend - € 406,05

Lohnsteuer - € 194,93

Auszahlung € 1.639,91

inklusive FT-Std. (arbeitsrechtliches Ausfallprinzip)

€ 2.240,89 - € 1.500,00 = € 740,89

Sozialversicherung:	Bemessungsgrundlage	Beitrag	
DG-Anteil	€ 3.000,00	€ 636,90	
von DG getragener DN-Anteil	€ 759,11	€ 137,55	€ 3.000,00 – €2.240,89 = € 759,11
Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag	
DB	€ 2.240,89	€ 87,39	
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.240,89	€ 8,52	
Kommunalsteuer	€ 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 2020

Beispielsangaben:

Bereits im Voraus vereinbarte Arbeitszeit:		Gehalt:
→ Arbeitszeit bis 17.5.2020:	30 Std./W. (Montag bis Freitag je 6 Std.)	€ 3.000,00
→ Arbeitszeit ab 18.5.2020:	40 Std./W. (Montag bis Freitag je 8 Std.)	€ 4.000,00
Normalstundenteiler für 30 Std./W.:	129,9	
Normalstundenteiler für 40 Std./W.:	173,2	
Kurzarbeit ab 1.4.2020, Arbeitszeit-Reduktion auf:	50 %	
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.000,00	
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.000,00	

Erläuterungen:

in Kurzarbeit: Montag bis Freitag je 3 Std.
in Kurzarbeit: Montag bis Freitag je 4 Std.
30*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)
40*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)

Bruttobasis vor Kurzarbeit:

€ 3.000,00



Gehalt	€ 3.000,00
<hr/>	
Gesamt	€ 3.000,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit:
entspricht einer Bruttoersatzrate von:

€ 2.240,89 dieser Betrag teilt sich wie folgt:

74,70 %

Gehalt für 73 Std. (angenommen)	€ 1.685,91
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 554,98
<hr/>	
Gesamt	€ 2.240,89
SV laufend	- € 406,05
Lohnsteuer laufend	- € 194,93
<hr/>	
Auszahlung	€ 1.639,91

Stundensatz des Gehalts beträgt trotz
Arbeitszeit-Änderung unverändert € 23,09:
€ 3.000,00 / 129,9 = 23,09 €
€ 4.000,00 / 173,2 = 23,09 €

inklusive FT-Std. (arbeitsrechtliches
Ausfallprinzip)
€ 2.240,89 – € 1.685,91

Sozialversicherung:

	Bemessungsgrundlage	Beitrag
DG-Anteil	€ 3.000,00	€ 636,90
von DG getragener DN-Anteil	€ 759,11	€ 137,55

€ 3.000,00 – € 2.240,89 = € 759,11

Lohnnebenkosten:

	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 2.240,89	€ 87,39

DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.240,89	€ 8,52
Kommunalsteuer	€ 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 2020

Beispielsangaben:

Bereits im Voraus vereinbarte Arbeitszeit

→ Arbeitszeit bis 17.5.2020: 30 Std./W. (Montag bis Freitag je 6 Std.)

→ Arbeitszeit ab 18.5.2020: 40 Std./W. (Montag bis Freitag je 8 Std.)

Normalstundenteiler für 30 Std./W.: 129,9

Normalstundenteiler für 40 Std./W.: 173,2

Kurzarbeit ab 1.4.2020, Arbeitszeit-Reduktion auf:

50 %

SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit: € 3.000,00

BV-Grundlage vor Kurzarbeit: € 3.000,00

Bruttobasis vor Kurzarbeit: € 3.000,00

Erläuterungen:

Gehalt:

€ 3.000,00

€ 4.000,00

in Kurzarbeit: Montag bis Freitag je 3 Std.

in Kurzarbeit: Montag bis Freitag je 4 Std.

$30 \cdot 4,33$ (falls KV nichts anderes regelt)

$40 \cdot 4,33$ (falls KV nichts anderes regelt)



Gehalt

€ 3.000,00

Gesamt

€ 3.000,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.240,89 dieser Betrag teilt sich wie folgt:
entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,70 %

Gehalt für 88 Std. (angenommen)	€ 2.032,33
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 208,56
Gesamt	€ 2.240,89
SV laufend	- € 406,05
Lohnsteuer laufend	- € 194,93
Auszahlung	€ 1.639,91

Stundensatz des Gehalts beträgt trotz Arbeitszeit-
Änderung unverändert € 23,09:
€ 3.000,00 / 129,9 = € 23,09
€ 4.000,00 / 173,2 = € 23,09

inklusive FT-Std. (arbeitsrechtliches
Ausfallprinzip)

€ 2.240,89 - € 2.032,33

Sozialversicherung:

Bemessungsgrundlage Beitrag

DG-Anteil	€ 3.000,00	€ 636,90
von DG getragener DN-Anteil	€ 759,11	€ 137,55

€ 3.000,00 – € 2.240,89 = € 759,11

Lohnnebenkosten:

Bemessungsgrundlage Abgabenbetrag

DB	€ 2.240,89	€ 87,39
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.240,89	€ 8,52
Kommunalsteuer	€ 2.032,33	€ 60,97
BV	€ 3.000,00	€ 45,90

Ab Phase 3:**A) „Qualifizierte“ Änderung der Normalarbeitszeit (Anhebung oder Absenkung)**

- Ändert sich **während der Kurzarbeit** oder **innerhalb von 30 Tagen vor dem Beginn der Kurzarbeit** die Normalarbeitszeit (rauf oder runter) aufgrund einer speziell gesetzlich geregelten „Teilzeitvariante“ oder infolge einer „Anspruchsteilzeitvariante“, dann ist das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit auf die neue Normalarbeitszeit umzurechnen und zwar ab dem Zeitpunkt der Änderung.
- Wenn sich diese Änderung bereits in Phase 1 bzw. Phase 2 zugetragen hat, ist analog vorzugehen, allerdings erst mit Wirkung ab 1. Oktober 2020 (also nicht rückwirkend). Wenn sich diese Änderung bereits in **Phase 1 bzw. Phase 2** zugetragen hat, ist **analog** vorzugehen, allerdings erst mit Wirkung ab 1. Oktober 2020 (also nicht rückwirkend).
- Hat sich die **Änderung des Ausmaßes der Arbeitszeit** schon innerhalb von **30 Tagen vor dem Beginn der Kurzarbeit** zugetragen, so erfolgt nun spätestens ab Beginn der Phase 3 die beschriebene Anpassung des „Bruttoentgelts vor Kurzarbeit“. In diesem Fall nämlich wurde das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ für die Phasen 1 und 2 damals (nur) auf Basis einer durchschnittlichen Arbeitszeit aus diesen 30 Kalendertage ermittelt. Auch hier gilt, dass mit Wirkung ab 1. Oktober 2020 das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit auf das neue Ausmaß der Arbeitszeit umzurechnen ist (wenn dieses Ausmaß auch während Phase 3 der COVID-19-Kurzarbeit noch aktuell ist).
- Zu den **speziell-gesetzlich geregelten „Teilzeitvarianten“** zählen:
 - die Bildungsteilzeit nach § 11a AVRAG,
 - die Pflgeteilzeit nach § 14d AVRAG,
 - die Altersteilzeit (auch gemeint: die „erweiterte Altersteilzeit“ – Teilpension) nach §§ 27 und 27a AIVG,
 - die Wiedereingliederungsteilzeit nach § 13b AVRAG,
 - die Teilzeiten nach § 14 Abs. 2 AVRAG (Betreuungsteilzeit, sowie altersbedingte Teilzeit),
 - vereinbarte Elternteilzeit nach § 15i MSchG/§ 8a VKG
- Zu den **„Anspruchsteilzeitvarianten“** zählen jedenfalls:
 - die Anspruchselternteilzeit gemäß § 15h MSchG/§ 8 VKG,
 - Familienhospizteilzeiten gemäß § 14a bzw. § 14b AVRAG (Sterbebegleitung bzw. Begleitung schwerst erkrankter Kinder).
 - Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung etc.) können hier weitere Fälle dazukommen.

Ab Phase 3:

B) Sonstige Arbeitszeitänderungen während oder vor der Kurzarbeit

- Kam es innerhalb von 30 Kalendertagen vor Beginn der Kurzarbeit zu einer Vereinbarung, wonach sich innerhalb dieser 30 Kalendertage (vor dem Beginn der Kurzarbeit) das Ausmaß der Normalarbeitszeit ändern sollte, so ist das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ auf Basis der **durchschnittlichen Normalarbeitszeit** dieser 30 Kalendertage zu berechnen.
- Wurde die Vereinbarung jedoch schon **mindestens 31 Kalendertage** vor dem Beginn der Kurzarbeit getroffen oder noch früher und trägt sich die Änderung dann innerhalb von 30 Kalendertagen vor der Kurzarbeit oder während der Kurzarbeit zu, so wird das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit auf das neu vereinbarte Ausmaß der Normalarbeitszeit umgerechnet (genau wie im Falle der Anspruchsteilzeitregelungen bzw. der speziell-gesetzlich geregelten Teilzeitbeschäftigungen, siehe Punkt A).
- Diese komplex anmutende Regelung sollte Missbrauch dahingehend hintanhaltend, wonach man noch „schnell“ vor der Kurzarbeit eine Arbeitszeitanhebung und damit verbunden ein höheres Entgelt vereinbart, um die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe nach oben zu beeinflussen.
- Neuberechnung bedeutet, dass das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit mit Wirkung ab 1. Oktober 2020 steigen aber auch sinken kann und auch „Altfälle“ aus den Phasen 1 und 2 mit Wirkung ab 1. Oktober 2020 betreffen kann.

Beispiel zur „qualifizierten Arbeitszeitänderung“ während der Phase 3:

- *Eine Angestellte befindet sich bis 31. Oktober 2020 in Elternteilzeit im Ausmaß von 15 Wochenstunden.*
- *Gehalt auf Vollzeitbasis (38,5 Std./W.): 3.000,00 Euro.*
- *Gehalt während Elternteilzeit: 1.168,83 Euro.*
- *Brutto vor Kurzarbeit (inklusive Zulagenschnitte): 1.200,33 Euro.*
- *Mindestbruttoentgelt laut BMA-Tabelle: 1.082,24 Euro.*
- *Ab 01. November 2020 kehrt die Angestellte zur Vollzeit zurück.*

Lösung:

- *Ab 01. November 2020 kehrt die Angestellte zur Vollzeit (38,5 Std./W.) zurück.*
- *Das Gehalt auf Vollzeitbasis beträgt 3.000, – Euro.*
- *Das Brutto vor Kurzarbeit (inklusive Zulagenschnitte) von 1.200,33 Euro ist dementsprechend mit Wirkung ab 01. November 2020 von 15 auf 38,5 Wochenstunden umzurechnen:*
- *1.200,33 Euro / 15 * 38,5 = 3.080,85 Euro*
 - *neues Brutto vor Kurzarbeit: 3.080,85 Euro.*
 - *neues Mindestbruttoentgelt laut BMA-Tabelle: 2.308,89 Euro.*

1.3.4 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 Kurzarbeits-Unterstützung aus der Differenz zwischen anteiligem Mindestbruttoentgelt und Entgelt aus der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung während des anteiligen Kurzarbeits-Zeitraumes 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 – April 2021

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %	
Kurzarbeit-Beginn:	14.4.2021	
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 1.750,00	
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 1.750,00	
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 1.750,00 bestehend aus:	
	Lohn	€ 1.690,00

Erläuterungen:

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



Sozialzulage	€ 60,00
Gesamt	€ 1.750,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit:

€ 1.405,09

Bezüge im Monat des Kurzarbeits-Beginns:

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

80,29 %

Lohn € 732,33

für 1.-13.4.2020 → € 1.690,00 / 30 * 13

Sozialzulage € 26,00

für 1.-13.4.2020 → € 60,00 / 30 * 13

Kurzarbeits-Brutto (inklusive Sozialzulage) 50 % € 495,83

€ 1.750,00 * 50 % / 30 * 17

Kurzarbeits-Unterstützung € 300,38

€ 1.405,09 / 30 * 17 - € 495,83

Gesamt € 1.554,55

SV laufend - € 235,05

AIV-Staffel Abzug für € 1.554,55 → 15,12 %

Lohnsteuer laufend - € 45,03

Auszahlung € 1.274,47

Sozialversicherung:

Bemessungsgrundlage Beitrag

DG-Anteil

€ 1.750,00

€ 371,53

von DG getragener DN-Anteil

€ 29,55

€ 1.750,00 x 15,12 % = € 264,60 minus € 235,05 = € 29,55

Lohnnebenkosten:

Bemessungsgrundlage Abgabenbetrag

DB

€ 1.554,55

€ 60,63

DZ (Wien, Niederösterreich)

€ 1.554,55

€ 5,91

Kommunalsteuer

€ 1.254,16

€ 37,62

BV € 1.750,00 € 26,78

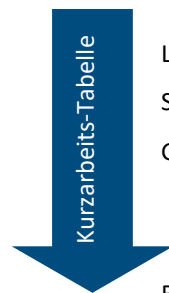
Kurzarbeitsende während des laufenden Kalendermonats

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit: 50 %
 Kurzarbeits-Ende: 13.7.2021

SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit: € 1.750,00
 BV-Grundlage vor Kurzarbeit: € 1.750,00

Bruttobasis vor Kurzarbeit: € 1.750,00 bestehend aus:

	Lohn	€ 1.690,00
	Sozialzulage	€ 60,00
	Gesamt	€ 1.750,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 1.405,09
 entspricht einer Bruttoersatzrate von: 80,29 %

Bezüge im Monat des Kurzarbeits-Endes:

Lohn € 957,67

Erläuterungen:

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

für 14.-31.7.2021 → € 1.690,00 / 30 * 17

Sozialzulage	€ 34,00	für 14.-31.7.2021 → € 60,00 / 30 * 17
Kurzarbeits-Brutto (inklusive Sozialzulage) 50 %	€ 379,17	€ 1.750,00 * 50 % / 30 * 13
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 229,71	€ 1.405,09 / 30 * 13 - € 379,17
Gesamt	€ 1.600,54	
SV laufend	- € 242,00	AIV-Staffel Abzug für € 1.600,54 → 15,12 %
Lohnsteuer laufend	- € 52,84	
Auszahlung	€ 1.293,89	

Sozialversicherung:	Bemessungsgrundlage	Beitrag
DG-Anteil	€ 1.750,00	€ 371,53

von DG getragener DN-Anteil € 22,60

€ 1.750,00 x 15,12 % = € 264,60 minus € 242,00
= € 22,60

Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 1.600,54	€ 62,42
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 1.600,54	€ 6,08
Kommunalsteuer	€ 1.370,84	€ 41,13
BV	€ 1.750,00	€ 26,78

1.3.5 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 Kurzarbeits-Unterstützung (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 Kurzarbeits-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:

Vereinbartes Arbeitszeit-Ausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Gehalt	€ 3.018,52
Taggelder frei (3-Monats-Schnitt)	€ 184,80
Taggelder pflichtig (3-Monats-Schnitt)	€ 95,48
tatsächliche Taggelder im Abrechnungsmonat frei	€ 79,20
tatsächliche Taggelder im Abrechnungsmonat pflichtig	€ 40,92
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.086,72

Erläuterungen:

Annahme: KV-Taggeld € 40,04 für KT

€ 26,40 * 3

(€ 40,04 - € 26,40) * 3

inklusive pflichtiger Diäten aus letztem Monat

von DG getragener DN-Anteil	€ 3.086,72	€ 136,59	(€ 3.086,72- € 2.332,89) * 18,12 %
Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag	
DB	€ 2.332,89	€ 90,98	
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.332,89	€ 8,86	
Kommunalsteuer	€ 1.550,18	€ 46,51	
BV	€ 3.086,72	€ 47,23	

1.3.6 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 bzw. nach den Regeln zur Ermittlung des Lohnausfallsprinzips (z. B. 13-Wochen-Schnitt, auch sehr stark abhängig von der Regelung im Kollektivvertrag).
- Jener restliche Anteil der Entgeltsfortzahlung, der auf die „ausfallenden Arbeitsstunden“ entfällt, wird im Rahmen der Kurzarbeits-Unterstützung entlohnt und ist kommunalsteuerfrei, egal, ob für diese ausfallenden Stunden die Kurzarbeitsbeihilfe zustand oder nicht → Während bezahlter Dienstverhinderungen steht für die „Ausfallstunden“ normalerweise keine Kurzarbeitsbeihilfe vom AMS zu. Es gibt dazu allerdings folgende Ausnahmen:
 - Entgeltsfortzahlung im Krankheitsfalle,
 - Entgeltsfortzahlung nach § 1155 ABGB in Verbindung mit COVID-19-bedingten Schließungen (die Bestimmung des § 1155 Abs 3 ABGB lief mit 31. Dezember 2020 aus) und
 - Sonderbetreuungszeit nach § 18b AVRAG (diese Regelung lief mit 9. Juli 2021 aus; hier galt nach Ansicht des BMA, dass „Sonderbetreuungsstunden“ nur für die jene Arbeitsstunden vereinbart werden können, die auch geleistet worden wären).
- In Bezug auf die eben genannten Ausnahmen gilt, dass diese genannten Zeiten die Kurzarbeitsbeihilfe nicht generell ausschließen.



Gehalt	€ 3.000,00
Gesamt	€ 3.000,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.240,89
 entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,70 %

Gehalt für 98 Std. (angenommen)	€ 1.697,46
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 543,43
Gesamt	€ 2.240,89
SV laufend	- € 406,05
Lohnsteuer laufend	- € 196,68
Auszahlung	€ 1.638,16

inklusive 12 Std.
 Pflegefreistellung/Sonderbetreuung, 2 Arzt-Std.,
 8 Feiertags-Std. € 3.000,00 / 173,2 x 98 =
 € 1.697,46

€ 2.240,89 - € 1.697,46

Sozialversicherung:

	Bemessungsgrundlage	Beitrag
DG-Anteil	€ 3.000,00	€ 636,90
von DG getragener DN-Anteil	€ 759,11	€ 137,55

€ 3.000,00 – € 2.240,89

Lohnnebenkosten:

	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 2.240,89	€ 87,39
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.240,89	€ 8,52
Kommunalsteuer	€ 1.697,46	€ 50,92
BV	€ 3.000,00	€ 45,90

1.3.7 Durchrechnung des Entgelts während der Kurzarbeit

A) Phase 1 – Durchrechnungsmöglichkeit des Entgelts

- 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 (z. B. in Form einer Blockung), so kann in Phase 1 (= Beginn Erstbegehren vor dem 1. Juni 2020) die gleichmäßige Verteilung des auf die reduzierte Normalarbeitszeit entfallenden Entgelts auf die einzelnen Kalendermonate des Kurzarbeits-Zeitraumes 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) Kurzarbeits-Unterstützung 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 Kurzarbeits-Unterstützung.

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 Kurzarbeits-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.

Beispiel 1: Tatsächliche Arbeitsleistung über dem Niveau der Entgeltgarantie in einzelnen Monaten mit Durchrechnung **Kurzarbeits-Monat 1 (z. B. April 2020) ACHTUNG: Bei fixer Normalarbeitszeit nur in Phase 1 möglich**

Beispielsangaben:

Erläuterungen:

Normalarbeitszeit laut KV:	38,5	
Normalstundenteiler laut KV:	167	
Vereinbarte Arbeitszeit-Ausmaß während Kurzarbeit:	50 %	
Tatsächliche Arbeitsstunden ohne Überstunden:	161,85	(inklusive bezahlungspflichtiger FT-Std.)
Tatsächliche Überstunden:	2,50	
Überstundenteiler laut KV:	158	
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	


Gesamt-Arbeitsstunden April bis Juni 2020: siehe Beispiel 3

Annahme: Bei der definitiven Kurzarbeits-Abrechnung steht bereits die Anzahl der gesamten Arbeitsstunden des Kurzarbeits-Zeitraumes fest:
 $356,25 / 3 = 118,75 \rightarrow$ Abrechnung von monatlich durchschnittlich 118,75 Std.

Annahme: Die vor Kurzarbeit maßgebliche tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit wurde um 2,5 Stunden überschritten, daher 2,5 Überstunden

Differenz zwischen SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit und Bruttobasis vor Kurzarbeit: widerrufliche Überstundenpauschale (ÜP) in Höhe von € 270,00.

Bruttobasis vor Kurzarbeit: € 2.844,00 nicht enthalten: widerrufbare ÜP in Höhe von € 270,00

	Gehalt	€ 2.844,00
	Gesamt	€ 2.844,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit:	€ 2.116,88	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:
entspricht einer Bruttoersatzrate von:	74,43 %	Gehalt für 118,75 Std.
		€ 2.022,31

$€ 2.844,00 / 167 * 118,75 \text{ Std.}$

		Kurzarbeits-Unterstützung	€ 94,57	€ 2.116,88 – € 2.022,31
		Bruttogarantie	€ 2.116,88	
		Überstunden-Grundlohn	€ 45,00	2,5 Überstunden extra (in Garantie nicht enthalten)
		Überstunden-Zuschlag 50 % §68(2)	€ 22,50	2,5 Überstunden extra (in Garantie nicht enthalten)
		Gesamt	€ 2.184,38	
		SV laufend	- € 395,81	
		Lohnsteuer laufend	- € 170,86	
		Auszahlung	€ 1.617,71	
Sozialversicherung:	Bemessungsgrundlage	Beitrag		
DG-Anteil	€ 3.114,00	€ 661,10		
von DG getragener DN-Anteil	€ 929,55	€ 168,45		(€ 3.114,00 - € 2.184,45) * 18,12 %
Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag		
DB	€ 2.184,38	€ 85,19		
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.184,38	€ 8,30		
Kommunalsteuer	€ 2.089,81	€ 62,69		
BV	€ 3.114,00	€ 47,64		

Beispiel 2: Tatsächliche Arbeitsleistung über dem Niveau der Entgeltgarantie in einzelnen Monaten mit Durchrechnung
Kurzarbeits-Monat 2 (z. B. Mai 2020) ACHTUNG: Bei fixer Normalarbeitszeit nur in Phase 1 möglich

Beispielsangaben:

Normalarbeitszeit laut KV: 38,5

Erläuterungen:

Normalstundenteiler laut KV:	167	
Vereinbartes Arbeitszeit-Ausmaß während Kurzarbeit:	50 %	
Tatsächliche Arbeitsstunden ohne Überstunden:	164,70	(inklusive bezahlungspflichtiger FT-Std.)
Tatsächliche Überstunden:	1,50	
Überstundenteiler laut KV:	158	
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 2.844,00	



Gehalt	€ 2.844,00
Gesamt	€ 2.844,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.116,88 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:
entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,43 %

Gehalt für 118,75 Std.	€ 2.022,31
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 94,57
Bruttogarantie	€ 2.116,88
Überstunden-Grundlohn	€ 27,00

Gesamt-Arbeitsstunden April bis Juni 2020: siehe Beispiel 3

Annahme: Bei der definitiven Kurzarbeits-Abrechnung steht bereits die Anzahl der gesamten Arbeitsstunden des Kurzarbeits-Zeitraumes fest:

$356,25 / 3 = 118,75 \rightarrow$ Abrechnung von monatlich durchschnittlich 118,75 Std.

Annahme: Die vor Kurzarbeit maßgebliche tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit wurde um 1,5 Stunden überschritten, daher 1,5 Überstunden

$€ 2.844,00 / 167 * 118,75$ Std.

$€ 2.116,88 - € 2.022,31$

1,5 Überstunden extra (in Garantie nicht enthalten)

		Überstunden-Zuschlag 50 % §68(2)	€ 13,50	1,5 Überstunden extra (in Garantie nicht enthalten)
		Gesamt	€ 2.157,38	
		SV laufend	- € 390,92	
		Lohnsteuer laufend	- € 166,27	
		Auszahlung	€ 1.600,19	
Sozialversicherung:	Bemessungsgrundlage	Beitrag		
DG-Anteil	€ 3.114,00	€ 661,10		
von DG getragener DN-Anteil	€ 956,62	€ 173,34		(€ 3.114,00 - € 2.157,38) * 18,12 %
Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag		
DB	€ 2.157,38	€ 84,14		
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.157,38	€ 8,20		
Kommunalsteuer	€ 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
Kurzarbeits-Monat 3 (z. B. Juni 2020) ACHTUNG: Bei fixer Normalarbeitszeit nur in Phase 1 möglich

Beispielsangaben:

Normalarbeitszeit laut KV:	38,5	Gesamt-Arbeits- stunden April bis Juni 2020:	161,85
Normalstundenteiler laut KV:	167		
Vereinbartes Arbeitszeit-Ausmaß während Kurzarbeit:	50 %		

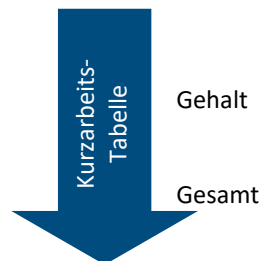
Erläuterungen:

Annahme: Bei der definitiven Kurzarbeits-
Abrechnung steht bereits die Anzahl der
gesamten Arbeitsstunden des Kurzarbeits-
Zeitraumes fest:

356,25 / 3 = 118,75 → Abrechnung von
monatlich durchschnittlich 118,75 Std.

Tatsächliche Arbeitsstunden ohne Überstunden:	29,70	(inklusive bezahlungspflichtiger FT-Std.)	164,70
Tatsächliche Überstunden:	2		29,70
Überstundenteiler laut KV:	158		356,25
		geteilt durch 3 =	118,75

SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 2.844,00



Gehalt	€ 2.844,00
Gesamt	€ 2.844,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.116,88 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:

entspricht einer Bruttoersatzrate von:
74,43 %

Gehalt für 118,75 Std.	€ 2.022,31
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 94,57
Bruttogarantie	€ 2.116,88
Überstunden-Grundlohn	€ 36,00
Überstunden-Zuschlag 50 % §68(2)	€ 18,00
Gesamt	€ 2.170,88
SV laufend	- € 393,36

Annahme: Die vor Kurzarbeit maßgebliche tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit wurde um 2 Stunden überschritten, daher 2 Überstunden

€ 2.844,00 / 167 * 118,75 Std.

€ 2.116,88 - € 1.477,35

2 Überstunden extra (in Garantie nicht enthalten)

2 Überstunden extra (in Garantie nicht enthalten)

		Lohnsteuer laufend	-	€ 168,57	
		Auszahlung		€ 1.608,95	
Sozialversicherung:	Bemessungsgrundlage	Beitrag			
DG-Anteil	€ 3.114,00	€ 661,10			
von DG getragener DN-Anteil	€ 943,12	€ 170,89			(€ 3.114,00 - € 2.170,88) * 18,12 %
Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag			
DB	€ 2.170,88	€ 84,66			
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.170,88	€ 8,25			
Kommunalsteuer	€ 2.076,31	€ 62,29			
BV	€ 3.114,00	€ 47,64			

B) Phase 1 wahlweise und Phase 2 verpflichtend: kalendermonatsgetreue Abrechnung des Entgelts

Während Phase 1 kann aber genauso gut **kalendermonatsgetreu** (d. h. 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.

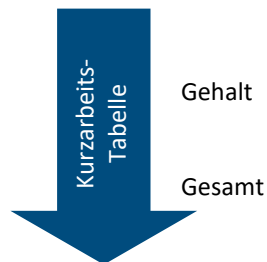
Beispiel 1: Tatsächliche Arbeitsleistung über der Entgeltgarantie ohne Durchrechnung ("monatskonform")
Kurzarbeits-Monat 1 (z. B. April 2020)

Beispielsangaben:

Normalarbeitszeit laut KV:	38,5
Normalstundenteiler laut KV:	167

Erläuterungen:

Vereinbartes Arbeitszeit-Ausmaß während Kurzarbeit:	50 %	
		(inklusive bezahlungspflichtige FT-Std.)
Tatsächliche Arbeitsstunden + Feiertag:	161,85	
Tatsächliche Überstunden:	2,50	
Überstundenteiler laut KV:	158	
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 2.844,00	



Gehalt	€ 2.844,00
Gesamt	€ 2.844,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.116,88 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:
 entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,43 %

Gehalt	€ 2.756,30
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 0,00
Brutto (höher als Bruttogarantie)	€ 2.756,30
Überstunden-Grundlohn	€ 45,00

Annahme: Die vor Kurzarbeit maßgebliche tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit wurde um 2,5 Stunden überschritten, daher 2,5 Überstunden

$€ 2.844,00 / 167 * 161,85 = € 2.756,30 \rightarrow$ liegt über Garantie, daher keine Kurzarbeits-Unterstützung.

2,5 Überstunden extra (in Garantie nicht enthalten)

Überstunden-Zuschlag 50 % §68(2)	€ 22,50
Gesamt	€ 2.823,80
SV laufend	- € 511,67
Lohnsteuer laufend	- € 354,10
Auszahlung	€ 1.958,03

2,5 Überstunden extra (in Garantie nicht enthalten)

Sozialversicherung:

	Bemessungsgrundlage	Beitrag
DG-Anteil	€ 3.114,00	€ 661,10
von DG getragener DN-Anteil	€ 290,20	€ 52,58

(€ 3.114,00 - € 2.823,80) * 18,12 %

Lohnnebenkosten:

	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 2.823,80	€ 110,13
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.823,80	€ 10,73
Kommunalsteuer	€ 2.823,80	€ 84,71
BV	€ 3.114,00	€ 47,64

Beispiel 2: Tatsächliche Arbeitsleistung über der Entgeltgarantie ohne Durchrechnung ("monatskonform")
Kurzarbeits-Monat 2 (z. B. Mai 2020)

Beispielsangaben:

Normalarbeitszeit laut KV:	38,5
Normalstundenteiler laut KV:	167
Vereinbartes Arbeitszeit-Ausmaß während Kurzarbeit:	50 %

Erläuterungen:

		(inklusive bezahlungspflichtiger FT-Std.)
Tatsächliche Arbeitsstunden + Feiertage:	164,70	
Tatsächliche Überstunden:	1,50	
Überstundenteiler laut KV:	158	
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 2.844,00	



Gehalt	€ 2.844,00
Gesamt	€ 2.844,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.116,88 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,43 %

Gehalt	€ 2.804,83
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 0,00
Bruttogarantie	€ 2.804,83
Überstunden-Grundlohn	€ 27,00
Überstunden-Zuschlag 50 % §68(2)	€ 13,50
Gesamt	€ 2.845,33
SV laufend	- € 515,57

Annahme: Die vor Kurzarbeit maßgebliche tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit wurde um 1,5 Stunden überschritten, daher 1,5 Überstunden

$€ 2.844,00 / 167 * 164,70 = € 2.804,83 \rightarrow$ liegt über Garantie, daher keine Kurzarbeits-Unterstützung.

1,5 Überstunden extra (in Garantie nicht enthalten)

1,5 Überstunden extra (in Garantie nicht enthalten)

		Lohnsteuer laufend	-	€ 363,42	
		Auszahlung		€ 1.966,34	
Sozialversicherung:	Bemessungsgrundlage	Beitrag			
DG-Anteil	€ 3.114,00		€ 661,10		
von DG getragener DN-Anteil	€ 268,67		€ 48,68		(€ 3.114,00 - € 2.845,33) * 18,12 %
Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag			
DB	€ 2.845,33		€ 110,97		
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.845,33		€ 10,81		
Kommunalsteuer	€ 2.845,33		€ 85,36		
BV	€ 3.114,00		€ 47,64		

**Beispiel 3: Tatsächliche Arbeitsleistung über der Entgeltgarantie ohne Durchrechnung ("monatskonform")
Kurzarbeits-Monat 3 (z. B. Juni 2020)**

Beispielsangaben:

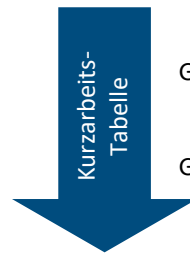
Normalarbeitszeit laut KV:	38,5
Normalstundenteiler laut KV:	167
Vereinbartes Arbeitszeit-Ausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Tatsächliche Arbeitsstunden + Feiertage:	29,70 (inklusive bezahlungspflichtige FT-Std.)
Tatsächliche Überstunden:	2
Überstundenteiler laut KV:	158

Erläuterungen:

Annahme: Die vor Kurzarbeit maßgebliche tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit

SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit: € 3.114,00
 BV-Grundlage vor Kurzarbeit: € 3.114,00
 Bruttobasis vor Kurzarbeit: € 2.844,00

wurde um 2 Stunden überschritten, daher 2 Überstunden



Gehalt € 2.844,00
 Gesamt € 2.844,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.116,88 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:
 entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,43 %

Gehalt € 505,79
 Kurzarbeits-Unterstützung € 1.611,09
 Bruttogarantie € 2.116,88
 Überstunden-Grundlohn € 36,00
 Überstunden-Zuschlag 50 % §68(2) € 18,00
 Gesamt € 2.170,88
 SV laufend - € 393,36
 Lohnsteuer laufend - € 168,57
 Auszahlung € 1.608,95

$€ 2.844,00 / 167 * 29,70 = € 505,79$

2 Überstunden extra (in Garantie nicht enthalten)

2 Überstunden extra (in Garantie nicht enthalten)

Sozialversicherung:	Bemessungsgrundlage	Beitrag	
DG-Anteil	€ 3.114,00	€ 661,10	
von DG getragener DN-Anteil	€ 943,12	€ 170,89	(€ 3.114,00 - € 2.170,88) * 18,12 %
Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag	
DB	€ 2.170,88	€ 84,66	
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.170,88	€ 8,25	
Kommunalsteuer	€ 559,79	€ 16,79	
BV	€ 3.114,00	€ 47,64	

C) Teilzeitbeschäftigte ohne Kurzarbeits-Durchrechnung

- Ab Phase 2 sind die geleisteten Arbeitsstunden während des Kurzarbeits-Zeitraumes 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 Kurzarbeits-Unterstützung.
- 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 Kurzarbeits-Zeitraum 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:

Sollarbeitszeit/Woche laut Dienstvertrag:	20
Normalstundenteiler:	86,75
Vereinbartes Arbeitszeit-Ausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Tatsächliche Arbeitsstunden exklusive Mehrstunden (MStd.):	50 (inklusive bezahlungspflichtiger FT-Std.)
Tatsächliche Mehrstunden mit 25 % Z.:	2,50
Mehrstundenteiler	86,75
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 2.896,00
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 2.896,00
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 2.844,00



Gehalt	€ 2.700,00
MStd. Grundlohn	€ 115,20
MStd. Zuschlag 25 %	€ 28,80
Gesamt	€ 2.844,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit:	€ 2.116,88	Betrag wird wie folgt aufgeteilt:
entspricht einer Bruttoersatzrate von:		
74,43 %	Gehalt	€ 1.556,20

Erläuterungen:

50 Std. → höher als 50 % Arbeitsquote

Annahme: Die vor Kurzarbeit maßgebliche tägliche oder wöchentliche Soll-Arbeitszeit wurde um 2,5 Stunden überschritten, daher 2,5 Mehrstunden mit 25 % Zuschlag

SV: letzte Beitragsgrundlage

3-Monats-Schnitt

3-Monats-Schnitt

€ 2.844,00 / 86,75 * 50 Arbeitsstunden

MStd. Grundlohn	€ 77,81	2,5 MStd.Grundlohn (kürzt Kurzarbeits-Unterstützung)
MStd. Zuschlag 25 %	€ 19,45	2,5 MStd.Zuschlag (kürzt Kurzarbeits-Unterstützung)
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 463,42	€ 2.116,88 - € 1.556,20 - € 77,81 - € 19,45
Gesamt	€ 2.116,88	
SV laufend	- € 362,41	ALV-Staffelung Abzug: 17,12 %
Lohnsteuer laufend	- € 168,55	
Auszahlung	€ 1.585,92	

Sozialversicherung:	Bemessungsgrundlage	Beitrag
DG-Anteil	€ 2.896,00	€ 614,82
von DG getragener DN-Anteil		€ 162,35

Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 2.116,88	€ 82,56
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.116,88	€ 8,04
Kommunalsteuer	€ 1.653,46	€ 49,60
BV	€ 2.896,00	€ 44,31

€ 2.896,00 * 18,12 % = € 524,76 minus € 362,41

D) Weiterbildungsstunden – Durchrechnungsmöglichkeit ab der Phase 3

Siehe dazu die Darstellungen unter dem Begriff „Weiterbildungsverpflichtung“.

1.3.8 Entgeltfortzahlung Krankheit, Arbeitsunfall, Unfall, Berufskrankheiten

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

- jener Anteil der Entgeltfortzahlung, der auf die geplanten Arbeitsstunden entfällt, wird ausgehend von jenem Entgelt ermittelt, welches sonst auch für die Arbeitsleistung zugestanden wäre bzw. nach den Regeln zur Ermittlung des Lohnausfallsprinzips (z. B. 13-Wochen-Schnitt, auch sehr stark abhängig von der Regelung im Kollektivvertrag),
- jener restliche Anteil der Entgeltfortzahlung, der auf die „ausfallenden Arbeitsstunden“ entfällt, wird im Rahmen der Kurzarbeits-Unterstützung entlohnt und ist kommunalsteuerfrei.
- Analog war auch im Falle der Entgeltfortzahlung nach § 1155 Abs. 3 ABGB (bis 31. Dezember 2020: 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 Kurzarbeits-Unterstützung 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 (z. B. 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 2021

Beispielsangaben:

Gehalt: € 3.000,00

Krankenstand seit 3.4.2021
100 % Entgeltfortzahlung bis
16.5.2021
50 % Entgeltfortzahlung ab 17.-
31.5.2021

Erläuterungen:

Arbeitszeit-Lage vor Kurzarbeit: Montag bis Freitag je 8 Std.

9 Arbeitstage 100 % Krankenentgelt

10 Arbeitstage 50 % Krankenentgelt

2 Arbeitstage Feiertagsentgelt (100 %)

Arbeitgeberin / Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf AUVA-Zuschuss
 Normalstundenteiler für 40 Std./W.: 173,2
 Kurzarbeit ab 1.4.2021, Arbeitszeit-Reduktion auf: 50 %
 SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit: € 3.000,00
 BV-Grundlage vor Kurzarbeit: € 3.000,00

Bruttobasis vor Kurzarbeit: € 3.000,00 bestehend aus:



Gehalt	€ 3.000,00
Gesamt	€ 3.000,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.240,89
 entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,70 %

Umrechnung wegen Krankenstands:	€ 1.723,36
Entgeltfortzahlung 100 % für 44 Std. (11 * 4 Std.)	€ 762,12
Entgeltfortzahlung 50 % für 40 Std. (10 * 4 Std.)	€ 346,42
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 614,82
Gesamt	€ 1.723,36

40*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)
 Arbeitszeit-Lage in Kurzarbeit: Montag bis Freitag je 4 Std.
 9 Tage und 2 FT 100 %, 10 Tage 50 %
 $€ 2.240,89 - € 2.240,89 * 50 \% / 173,2 * 10 * 8$
 Auch andere Teiler sind zulässig, z. B. möglich Normalarbeitszeit-Std. Mai 168 Std.:
 $€ 2.240,89 / 168 * 11 * 8 + € 2.240,89 / 168 * 10 * 8 * 50 \%$
 inklusive FT-Std. für 2 FT (13. und 24.5.): € 3.000,00 / 173,2 x 44
 ohne FT-Std. (bereits in 100 % enthalten): € 3.000,00 / 173,2 x 40 / 2
 $€ 1.723,36 - € 762,12 - € 346,42$

		SV laufend	-	€ 260,57	ALV-Staffelung Abzug: 0 % (15,12 %)
		Lohnsteuer laufend	-	€ 73,69	
		Auszahlung		€ 1.389,10	
Sozialversicherung:	Bemessungsgrundlage	Beitrag			
DG-Anteil	€ 3.000,00			€ 636,90	
von DG getragener DN-Anteil				€ 283,03	(€ 3.000,00 * 18,12 % = € 543,60) – € 260,57 = € 283,03
Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag			
DB	€ 1.723,36			€ 67,21	
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 1.723,36			€ 6,55	
Kommunalsteuer	€ 1.108,54			€ 33,26	
BV	€ 3.000,00			€ 45,90	

1.3.9 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 (z. B. KV-Erhöhung, Vorrückung, Ist-Erhöhung), so kommt es zwar zur Erhöhung des für die erbrachte Arbeitsleistung zu zahlenden anteiligen Gehalts bzw. des anteiligen Lohnes, dadurch wird jedoch die Kurzarbeits-Unterstützung reduziert → das Mindestbruttoentgelt („Nettosicherungsrate“) bleibt unverändert.
- In Bezug auf die Sozialpartnervereinbarung Version 7.0 (Beginn ab 1. Juni 2020) gilt eine Ausnahme (Art. 4 Z. 4 lit. a):

Bei Lehrlingen und Personen in mit diesen gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen (z. B. Ausbildung zur zahnärztlichen Assistentin / zum zahnärztlichen Assistenten) beträgt das zu zahlende Entgelt 100 % vom vor der Kurzarbeit bezogenen Bruttoentgelt. Bei einem Wechsel des Lehrjahres (z. B. Wechsel vom 1. in das 2. Lehrjahr) innerhalb des

Kurzarbeits-Zeitraumes 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 (Weiterbeschäftigungszeit gemäß § 18 BAG) gebührt die jeweilige Nettoersatzrate (80/85/90 %) auf der Basis des ohne Kurzarbeit zustehenden Entgeltes → ein Lehrjahrwechsel oder ein Beenden der Lehrzeit mit Wechsel in ein Arbeiterinnen-, 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 Urlaubersatzleistung 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 bei Lehrlingen, Arbeiterinnen, Arbeitern oder Angestellten), so wird zu beachten sein, dass das Entgelt für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung bzw. die Entgeltsfortzahlung sehr wohl auf Basis eines allfällig durch Erhöhungen (Vorrückungen, KV-Erhöhungen, Lehrjahrwechsel, Übernahme von Lehrverhältnis in ein Arbeiterinnen-, Arbeiter- oder Angestelltendienstverhältnis etc.) veränderten Entgelts anteilig zu ermitteln ist und durch die Differenzziehung zum gesicherten Mindestbruttoentgelt (zur eingefrorenen Nettosicherung) die (kommunalsteuerfreie) Kurzarbeits-Unterstützung sinkt.

- Wird in Phase 2 eine neue Arbeitnehmerin / ein neuer Arbeitnehmer 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 bzw. 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 Arbeiterinnen, Arbeitern oder Angestellten behandelt. Die Situation bei den Lehrlingen wird noch separat dargestellt.

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

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Gehalt:	€ 3.114,00
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00 bestehend aus:

Erläuterungen:

--



Gehalt	€ 3.114,00
Gesamt	€ 3.114,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.332,89 Aufteilung in April-Abrechnung:

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,92 %

Gehalt 50 %

€ 1.557,00

€ 3.114,00 * 50 % Arbeitsausmaß während Kurzarbeit

Kurzarbeits-Unterstützung

€ 775,89

€ 2.332,89 - € 1.557,00

Gesamt

€ 2.332,89

SV laufend

€ 422,72

Lohnsteuer laufend

€ 221,29

Auszahlung

€ 1.688,88

Sozialversicherung:

Bemessungsgrundlage Beitrag

DG-Anteil

€ 3.114,00

€ 661,10

von DG getragener DN-Anteil

€ 781,11

€ 141,54

(€ 3.114,00 - € 2.332,89) * 18,12 %

Lohnnebenkosten:

Bemessungsgrundlage Abgabenbetrag

DB

€ 2.332,89

€ 90,98

DZ (Wien, Niederösterreich)

€ 2.332,89

€ 8,86

Kommunalsteuer

€ 1.557,00

€ 46,71

BV

€ 3.114,00

€ 47,64

Abrechnung Mai - KV-Erhöhung ab 1. Mai 2020

Beispielsangaben:

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

	Gehalt	€ 3.114,00
	Gesamt	€ 3.114,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.332,89 Aufteilung in Mai-Abrechnung:
entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,92 %

Gehalt 50 %		€ 1.581,91
Kurzarbeits-Unterstützung		€ 750,98
Gesamt		€ 2.332,89
SV laufend	-	€ 422,72
Lohnsteuer laufend	-	€ <u>223,04</u>

Erläuterungen:

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

€ 3.163,82 * Arbeitsausmaß während Kurzarbeit
€ 2.332,89 - € 1.581,91

		Auszahlung		€ 1.687,13
Sozialversicherung:	Bemessungsgrundlage	Beitrag		
DG-Anteil	€ 3.114,00	€ 661,10		
von DG getragener DN-Anteil	€ 781,11	€ 141,54		(€ 3.114,00 - € 2.332,89) * 18,12 %
Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag		
DB	€ 2.332,89	€ 90,98		
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.332,89	€ 8,86		
Kommunalsteuer	€ 1.581,91	€ 47,46		
BV	€ 3.114,00	€ 47,64		

C) Phase 3 = die Regelungen zur Entgeltdynamik der Sozialpartnervereinbarung Version 8.0

Wie haben sich bis dato KV-Erhöhungen, Biennial- und sonstige Vorrückungen und Umgruppierungen auf das Entgelt für die Kurzarbeit ausgewirkt?

- Bis dato (das heißt: bis zum Ende der Phase 2) gab es praktisch keinerlei Dynamisierungsregelungen betreffend das Mindestbruttoentgelt (vom Lehrjahrwechsel oder der Lehrzeitbeendigung mit Wechsel in den Arbeiterin-, Arbeiter- oder Angestelltenstatus in der Phase 2 einmal abgesehen).
- Erhöhungen konnten sich zwar beim Entgelt für die geleisteten, sowie für die entgeltsfortzahlungspflichtigen Stunden (abgesehen vom Urlaubsentgelt bzw. Entgelt für den Zeitausgleich) auswirken, nicht jedoch beim Mindestbruttoentgelt (von den eben beschriebenen „Lehrlings-Ausnahmen“ abgesehen).

Wie sieht die relevante neue Regelung in der Sozialpartnervereinbarung Version 8.0 dazu aus?

Ab der Phase 3 der COVID-19-Kurzarbeit sieht die Sozialpartnervereinbarung in *Abschnitt IV Z. 4 lit. b* eine neue und umfassende Dynamisierungsregelung vor, welche lautet:

Gemäß § 37b Abs 6 AMSG ist ein vor der Kurzarbeit gebührendes Bruttoentgelt nach den obigen Grundsätzen zu ermitteln (Bemessungsgrundlage). Mangels einer abweichenden Regelung im jeweiligen Kollektivvertrag oder in einer sonstigen vergleichbaren Entgeltregelung allgemeiner Art (wie insbesondere Mindestlohntarif, Satzung, Vertragsschablone etc.) ist diese Bemessungsgrundlage in jenem Ausmaß zu erhöhen, um das die Mindestlöhne bzw. -gehälter zu erhöhen sind. Sollte es dadurch zu einem niedrigeren Nettoentgelt gemäß lit. a kommen, kann die bisherige Bemessungsgrundlage beibehalten werden.

Die Bemessungsgrundlage für das Mindestbruttoentgelt, das sich aus der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle (§ 37b Abs. 6 AMSG) ergibt, ist auch um allfällige

- *kollektivvertragliche Vorrückungen, Biennien und dergleichen,*
- *kollektivvertragliche Erhöhungen aufgrund einer Umstufung*

zu erhöhen.

Einmalzahlungen gebühren in voller Höhe, sofern nichts anderes geregelt ist.

Die Bemessungsgrundlage ist in jenem Ausmaß zu erhöhen, wie der Lohn bzw. das Gehalt ohne Kurzarbeit zu erhöhen wäre. Sollte es dadurch zu einem niedrigeren Nettoentgelt gemäß lit. a kommen, kann die bisherige Bemessungsgrundlage beibehalten werden.

Wie wirken sich KV-Abschlüsse ab Phase 3 auf das Entgelt während der Kurzarbeit aus?

1. Erhöhungen aus Anlass eines Kollektivvertragsabschlusses:

- Die nachstehenden Ausführungen gelten auch in Bezug auf Lehrlinge.
- Ein KV-Abschluss (vornehmlich einer, der für die Zeit ab 1. Oktober 2020 oder später gilt) kann eine eigene Regelung der Erhöhung für Kurzarbeitende vorsehen. Dann wäre diese zur Anwendung zu bringen (allerdings gab es bis zum Redaktionsschluss in Bezug auf die vorliegende Aktualisierung noch keinen derartigen KV-Abschluss: Weder der Kollektivvertrag für die eisen- und metallverarbeitende Industrie per 1. November 2020, noch jener für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe per 1. Jänner 2021 sieht Derartiges vor).
- In Bezug auf jene Kollektivverträge, deren Abschlüsse in die Zeit zwischen 1. März 2020 und 30. September 2020 fielen, sind allfällige Veränderungen – wie nachstehend geschildert – mit Wirkung ab 1. Oktober 2020 zu berechnen (also nicht rückwirkend).

- Sieht ein insoweit „neuer Kollektivvertrag“ oder ein KV-Abschluss für die Zeit ab 1. März 2020 keine ausdrückliche (anderslautende) Regelung in Bezug auf „Kurzarbeitende“ vor, so ist die Bemessungsgrundlage (also das „Brutto vor Kurzarbeit“) in jenem Ausmaß zu erhöhen, um welches die Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter zu erhöhen sind.
- Dabei sind **zwei Varianten** zu unterscheiden:
 - a. Sieht der Kollektivvertrag eine Erhöhung aufgrund der **Anwendung der Prozentmethode** vor (z. B. KV für die Elektro- und Elektronikindustrie: hier wurden die KV-Löhne und KV-Gehälter einheitlich um 1,6 % erhöht, die Nachtarbeitszulage allerdings um 22 Cent bzw. rund 10 % oder KV für die eisen- und metallverarbeitende Industrie: hier erfolgte eine derartige Erhöhung um 1,45 % und bei der Nachtarbeitszulage ebenfalls überproportional um 14 Cent), so wird tatsächlich das gesamte „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ auf diese Art und Weise pauschal erhöht (im Beispiel also um 1,6 % in der Elektro- und Elektronikindustrie bzw. 1,45 % in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie), auch wenn sich dort Positionen befinden, die nicht oder nicht auf diese Art und Weise erhöht worden wären (wie z. B. SV-pflichtige Zulagen bzw. SV-pflichtige Diätenanteile, Sachbezüge, Provisionen).
 - b. Erhöht hingegen der Kollektivvertrag überzahlte Löhne bzw. Gehälter **um fixe Euro-Cent Beträge** (z. B. Kollektivvertrag für Angestellte im Handel, wo die Parallelverschiebungsmethode zur Anwendung kommt), so erhöht sich das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ um jenen Betrag, um den durch die Parallelverschiebung der Lohn bzw. das Gehalt steigt (häufig erkennbar durch den Hinweis, dass sich die Löhne und Gehälter um durchschnittlich X % erhöhen).
- Sieht ein Kollektivvertrag keine Ist-Erhöpfungsverpflichtung vor und ist die betroffene Arbeitnehmerin / der betroffene Arbeitnehmer beim Lohn oder Gehalt mit einer ausreichenden Überzahlung gesegnet, die nun (teilweise) aufgesaugt wird, sodass sich der Lohn bzw. das Gehalt (ohne Kurzarbeit) daher nun nicht erhöhen müsste, so unterbleibt eine Aufwertung des „Bruttoentgelts vor Kurzarbeit“ und damit im Ergebnis des Mindestbruttoentgelts. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber den Lohn oder das Gehalt in einer derartigen Situation freiwillig erhöht hat.
- Muss der Lohn bzw. das Gehalt nur teilweise erhöht werden, weil z. B. nun eine Überzahlung völlig aufgesaugt wird und der Lohn oder das Gehalt auf den neuen Mindest-KV-Wert angehoben werden muss, so erfolgt auch die Erhöhung des Bruttoentgelts vor Kurzarbeit nur anteilig.
- Für den Fall, dass im Zuge der früheren Vereinbarung einer Überzahlung zugleich auch eine gültige Vorwegnahmevereinbarung für künftige Erhöhungen (KV-Erhöpfungen oder Vorrückungen) getroffen wurde, sodass das jeweilige Ist-Gehalt bzw. der jeweilige Ist-Lohn nicht erhöht werden mussten, so muss nun auch das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit nicht erhöht werden.
- Kommt es im Zuge einer derartigen Erhöhung zu einem niedrigeren Mindestbruttoentgelt (durch Absenkung der Nettoersatzrate infolge Überschreitens einer relevanten Entgeltsgrenze), so darf die ursprüngliche Bemessungsgrundlage beibehalten werden.
- Hat man eine derartige Erhöhung beim Mindestbruttoentgelt schon vor dem 1. Oktober 2020 freiwillig durchgeführt, so darf man diese nun auch auf die nun verpflichtende Erhöhung anrechnen. Dabei ist zu beachten:
 - ➔ Ausschließlich jene Erhöhungen des Mindestbruttoentgelts, die ausdrücklich in der Sozialpartnervereinbarung oder (im Falle neuer KV-Abschlüsse) im KV (Verordnung, Satzung) geregelt sind und zu einer verpflichtenden Erhöhung des Mindestbruttoentgelts führen, können auch zu höheren Kurzarbeits-Unterstützungen führen, die von der Kommunalsteuer befreit sind,
 - ➔ wird oder wurde das Mindestbruttoentgelt freiwillig erhöht, so ist bzw. war diese Erhöhung insoweit NICHT von der Kommunalsteuer befreit.

Beispiel 1:

- *Elektro- und Elektronikindustrie,*
- *KV-Abschluss per 1. Mai 2020: Erhöhung der KV- und der Ist-Löhne um 1,6 %,*
- *Bruttoentgelt vor Kurzarbeit (Lohn/Gehalt plus Zulagen, SV-pflichtige Diäten, Sachbezüge, Provisionen etc.) beträgt 3.000,00 Euro.*

Lösung zu Beispiel 1:

- Bis 30. September 2020 gilt:
 - das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ beträgt unverändert 3.000,00 Euro,
 - das Mindestbruttoentgelt beträgt daher 2.240,89 Euro.
- Für die Zeit ab dem 01. Oktober 2020 gilt:
 - Das gesamte Bruttoentgelt vor Kurzarbeit ist ab 1. Oktober 2020 um 1,6 % zu erhöhen (3.000,00 Euro x 1,016 = 3.048,00 Euro).
 - In weiterer Folge ist daraus das neue Mindestbruttoentgelt zu ermitteln, welches laut Mindestbruttoentgeltstabelle 2.280,89 Euro beträgt.

Beispiel 2:

- *Kollektivvertrag für Angestellte im Handel,*
- *KV-Abschluss per 1. Jänner 2021: Erhöhung der KV-Gehälter um 2 % (Annahme) unter Beibehaltung der Überzahlung,*
- *Daraus ergibt sich im Rahmen einer Beschäftigtengruppe eine Erhöhung um 50,00 Euro.*

Lösung zu Beispiel 2:

- Das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit ist um 50,00 Euro zu erhöhen.
- In weiterer Folge ist daraus das neue Mindestbruttoentgelt zu ermitteln.
- Zu beachten ist allerdings, dass möglicherweise der KV für Handelsangestellte für die Zeit ab 01. Jänner 2021 eine eigenständige Erhöhungsregelung für Kurzarbeitende vorsieht, die dann vorrangig anzuwenden ist.
- Eine ab 1. Oktober 2020 (und somit vor dem 1. Jänner 2021) im Handel „greifende“ Erhöhung des Mindestbruttoentgelts kann sich also nur auf Vorrückungen bzw. Umgruppierungen beziehen, wenn diese auch zwingend zu einer Erhöhung geführt hätten (bzw. bei den Arbeits- und Entgeltsfortzahlungsstunden zu einer Erhöhung geführt haben).
- Für den Fall, dass im Zuge der Vereinbarung einer Überzahlung auch eine gültige Vorwegnahmevereinbarung für künftige Erhöhungen (KV-Erhöhungen oder Vorrückungen) getroffen wurde, sodass das jeweilige Ist-Gehalt bzw. der jeweilige Ist-Lohn nicht erhöht werden mussten, so muss nun auch das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit nicht erhöht werden.

Beispiel 3:

- *Kollektivvertrag für Handelsangestellte,*
- *KV-Erhöhung per 1. Jänner 2021: 2 % (Annahme),*
- *Keine Überzahlung,*
- *Die Erhöhung macht innerhalb einer Beschäftigungsgruppe (BG) 50,00 Euro aus,*
- *Das KV-Gehalt ALT betrug: 2.500,00 Euro,*
- *Das KV-Gehalt NEU beträgt: 2.550,00 Euro,*
- *Das „Entgelt vor Kurzarbeit“ ALT betrug unter Berücksichtigung von nicht widerrufbaren Überstundenpauschalen und Öffnungszeitenzuschlägen 2.850,00 Euro (ohne Überzahlung, aber unter Berücksichtigung kollektivvertraglicher Zulagen).*

Lösung zu Beispiel 3:

- *Das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit wird mit Wirkung ab 1. Jänner 2021 auf 2.900,00 Euro erhöht (Anwendung der Parallelverschiebungsregelung).*
- *Zu beachten ist, dass der KV für Handelsangestellte möglicherweise für die Zeit ab 1. Jänner 2021 eine eigene Erhöhungsregelung für Kurzarbeitende vorsehen wird.*

Beispiel 4:

- *Kollektivvertrag für die Konditoren und Konditorinnen Salzburgs,*
- *Erhöhung der KV-Löhne per 1. September 2020 um 2 %,*
- *keine Ist-Erhöpfungsverpflichtung,*
- *KV-Lohn bis 31. August 2020: 1.865,00 Euro,*
- *KV-Lohn ab 1. September 2020: 1.902,00 Euro,*
- *Das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit inklusive Zulagen und Zuschläge: 2.200,00 Euro (ohne Überzahlung, aber unter Berücksichtigung kollektivvertraglicher Zulagen).*

Lösung zu Beispiel 4:

Das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit ist mit Wirkung ab 1. Oktober 2020 um 2 % zu erhöhen (2.200,00 Euro x 1,02 = 2.244,00 Euro).

Beispiel 5:

- *Kollektivvertrag für die Konditoren und Konditorinnen Salzburgs,*
- *Erhöhung der KV-Löhne per 1. September 2020 um 2 %,*
- *keine Ist-Erhöpfungsverpflichtung,*
- *KV-Lohn bis 31. August 2020: 1.865,00 Euro,*
- *KV-Lohn ab 1. September 2020: 1.902,00 Euro,*
- *Ist-Lohn vor und nach der Erhöhung (ohne Kurzarbeit): 2.000,00 Euro,*

- *das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit inklusive Zulagen und Zuschläge: 2.300,00 Euro.*

Lösung zu Beispiel 5:

Da es mangels Ist-Erhöpfungsverpflichtung zu keiner Lohnerhöhung kommt bzw. kommen muss, unterbleibt auch eine allfällige Erhöhung des „Bruttoentgelts vor Kurzarbeit“ mit Wirkung ab 1. Oktober 2020.

Beispiel 6:

- *Zuckerindustrie,*
- *KV-Lohn (Basis vor Kurzarbeit) bis 31. August 2020: 2.083,95 Euro,*
- *Ist-Lohn (Basis vor Kurzarbeit) bis 31. August 2020: 2.140,00 Euro,*
- *Bruttoentgelt vor Kurzarbeit: 2.290,00 Euro,*
- *Erhöhung der KV-Mindest- und Ist-Löhne mit 1. September 2020 um 1,25 % plus 10,00 Euro,*
- *Erhöhung diverser kollektivvertraglicher Zulagen ebenfalls um 1,25 %.*

Lösung zu Beispiel 6:

- Das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ muss mit Wirkung ab 1. Oktober 2020 wie folgt erhöht werden:
 - $2.290,00 \text{ Euro} \times 1,0125 = 2.318,63 \text{ Euro}$ plus 10,00 Euro = 2.328,63 Euro.
 - Das Mindestbruttoentgelt beträgt bis 30. September 2020: 1.786,24 Euro (ermittelt aus den 2.290,00 Euro),
 - Das Mindestbruttoentgelt beträgt ab 01. Oktober 2020: 1.816,17 Euro (ermittelt aus den 2.328,63 Euro).

Beispiel 7:

- *Eisen- und metallverarbeitende Industrie,*
- *Arbeiterinnen und Arbeiter,*
- *KV-Lohn (Vollzeitbasis) bis 31. Oktober 2020: 2.423,48 Euro,*
- *Ist-Lohn (Vollzeitbasis) bis 31. Oktober 2020: 2.600,00 Euro,*
- *Brutto vor Kurzarbeit (aus März 2020): 3.100,00 Euro (inklusive Zulagen und Sachbezug),*
- *Erhöhung der KV-Mindest- und Ist-Löhne mit 1. November 2020 um 1,45 %.*
- *Ist das Brutto vor Kurzarbeit anzupassen?*
- *Wenn ja, ab wann und in welcher Weise?*

Lösung zu Beispiel 7:

- Das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ muss mit Wirkung ab 1. November 2020 wie folgt erhöht werden:
 - 3.100,00 Euro x 1,0145 = 3.144,95 Euro,
 - Das Mindestbruttoentgelt beträgt bis 31. Oktober 2020: 2.320,88 Euro (ermittelt aus den 3.100,00 Euro),
 - Das Mindestbruttoentgelt beträgt ab 01. November 2020: 2.356,88 Euro (ermittelt aus den 3.144,95 Euro).
- Auch wenn z. B. der kollektivvertragliche Nachtarbeitszuschlag im Zuge der KV-Erhöhung um 0,14 Euro angehoben wurde, erfolgt die Anhebung des Bruttobetrag vor Kurzarbeit (in welchem möglicherweise ein derartiger Nachtarbeitszuschlag enthalten ist), dennoch pauschal um 1,45 %.

Anmerkung:

Für den Fall, dass der Betrieb aus Beispiel 7 die Kurzarbeit mit 1. Dezember 2020 beginnt, braucht die Dynamisierung nicht mehr durchgeführt zu werden, da man in diesem Fall bereits das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit aus den aktualisierten Werten gebildet hat.

Wie wirken sich Vorrückungen, Umgruppierungen etc. auf die Ermittlung des Mindestbruttoentgelts aus?

2. Erhöhungen aus Anlass einer Vorrückung, eines Biennalsprungs, einer Umgruppierung oder Ähnlichem:

- Das Mindestbruttoentgelt ist auch zu erhöhen um allfällige
 - kollektivvertragliche Vorrückungen, Biennien und dergleichen,
 - kollektivvertragliche Erhöhungen aufgrund einer Umstufung.
- Die Bemessungsgrundlage ist in jenem Ausmaß zu erhöhen, wie der Lohn bzw. das Gehalt ohne Kurzarbeit zu erhöhen wäre → wird der höhere Ist-Lohn bzw. das höhere Ist-Gehalt nicht erhöht, weil es keine kollektivvertragliche Ist-Erhöpfungspflicht gibt, so ist auch das Mindestbruttoentgelt aus diesem Anlass heraus nicht zu erhöhen.
- Muss der Lohn bzw. das Gehalt nur teilweise erhöht werden, weil z. B. nun eine Überzahlung völlig aufgesaugt wird und nun der Ist-Lohn oder das Ist-Gehalt auf den neuen Mindest-KV-Wert angehoben werden muss, so erfolgt auch die Erhöhung des Bruttoentgelts vor Kurzarbeit nur anteilig.

- Für den Fall, dass im Zuge der früheren Vereinbarung einer Überzahlung zugleich auch eine gültige Vorwegnahmevereinbarung für künftige Erhöhungen (KV-Erhöhungen oder Vorrückungen) getroffen wurde, sodass das jeweilige Ist-Gehalt bzw. der jeweilige Ist-Lohn nicht erhöht werden mussten, so muss nun auch das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit nicht erhöht werden.
- Kommt es im Zuge einer derartigen Erhöhung zu einem niedrigeren Mindestbruttoentgelt (durch Absenkung der Nettoersatzrate infolge Überschreitens einer relevanten Entgeltsgrenze), so darf die ursprüngliche Bemessungsgrundlage beibehalten werden.
- Beachten Sie bitte, dass diese Variante der Dynamisierung ebenfalls erst für die Zeit ab dem 1. November 2020 zu berücksichtigen ist, auch wenn sie seit 1. März 2020 zu einer zwingenden Lohn- oder Gehaltserhöhung geführt hätte (die Neuberechnung des Mindestbruttoentgelts erfolgt somit nicht rückwirkend, sondern frühestens mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2020).
- Diese Variante der Dynamisierung ist NICHT auch auf Lehrlinge anzuwenden, da die Sozialpartnervereinbarung für den Fall des Lehrjahrwechsels und des Auslernens eigene Regelungen vorsieht, die noch etwas weiter unten behandelt werden und schon davor in diesem Leitfaden dargestellt wurden.

Beispiel 8:

- *Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe Angestellter,*
- *KV-Gehalt (Basis vor Kurzarbeit) bis 31. März 2020: 2.403,21 Euro (VwGr III/5),*
- *Ist-Gehalt (Basis vor Kurzarbeit) bis 31. März 2020: 2.600,00 Euro,*
- *Brutto vor Kurzarbeit: 2.700,00 Euro,*
- *Am 1. April 2020 Vorrückung in Stufe „nach 6 Verwendungsgruppenjahren“ → KV-Gehalt steigt auf 2.550,79 Euro.*

Lösung zu Beispiel 8:

- *Das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit bleibt auch ab 1. Oktober 2020 unverändert bei 2.700,00 Euro, da es bei Vorliegen von höheren Ist-Gehältern nach diesem Kollektivvertrag im Falle von Vorrückungen keine zwingende Erhöhungsverpflichtung gibt.*
- *Das Mindestbruttoentgelt beträgt somit auch ab 1. Oktober 2020 unverändert 1.976,74 Euro.*

Beispiel 9:

- *Metallgewerbe Angestellter,*
- *KV-Gehalt (Basis vor Kurzarbeit) bis 31. März 2020: 2.550,79 Euro (VwGr III/7),*
- *Ist-Gehalt (Basis vor Kurzarbeit) bis 31. März 2020: 2.600,00 Euro,*
- *Brutto vor Kurzarbeit: € 2.680,00 Euro,*
- *Am 1. April 2020 Vorrückung in Stufe „nach 8 Verwendungsgruppenjahren“ → KV-Gehalt steigt auf 2.698,35 Euro.*

Lösung zu Beispiel 9:

- *Im vorliegenden Fall muss das Ist-Gehalt um 98,35 Euro erhöht werden, da es sonst unter den KV-Wert rutschen würde.*

- Das bedeutet, dass das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ ab 1. Oktober 2020 ebenfalls um diesen Wert angehoben werden muss.
- Das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit beträgt ab 1. Oktober 2020 somit 2.778,35 Euro.
- Das Mindestbruttoentgelt beträgt bis 30. September 2020: 2.158,04 Euro.
- Das Mindestbruttoentgelt beträgt ab 01. Oktober 2020 nur noch: 2.039,97 Euro (Wechsel der Nettosicherungsrate).
- Arbeitgeberin / Arbeitgeber hat Wahlrecht, ob die Erhöhung, die zu einem niedrigeren Nettobetrag führt, durchgeführt wird oder ob sie / er die 2.158,04 Euro beibehält.

Beispiel 10:

- *Kurzarbeitsbeginn: 1. April 2020,*
- *Kollektivvertrag für die eisen- und metallverarbeitende Industrie,*
- *Arbeiterin / Arbeiter,*
- *bis 30. September 2020: KV-Lohn (Vollzeitbasis) 2.423,48 Euro (BG D nach 6 J.), Ist-Lohn (Vollzeitbasis) 2.600,00 Euro,*
- *ab 01. Juli 2020 infolge Vorrückung: KV-Lohn (Vollzeitbasis) 2.449,16 Euro (BG D nach 9 J.), Ist-Lohn (Vollzeitbasis) 2.625,68 Euro,*
- *Brutto vor Kurzarbeit (aus März 2020): 2.650,00 Euro (einschließlich Zulagen),*
- *Erhöhung der KV-Mindest- und Ist-Löhne mit 1. November 2020 um 1,45 %.*
- *Ist das Brutto vor Kurzarbeit anzupassen?*
- *Wenn ja, ab wann und in welcher Weise?*

Lösung zu Beispiel 10:

- Die Vorrückung ereignete sich mit 1. Juli 2020.
- Das bedeutet, dass ab dem 1. Juli 2020 das Entgelt für die geleisteten und die fortbezahlten Stunden zu erhöhen ist, NICHT jedoch das Mindestbruttoentgelt.
- Dieses beträgt bis 30. September 2020 (also bis zum Ende der Phase 2) 2.132,54 Euro, ermittelt aus den 2.650,00 Euro.
- Ab 1. Oktober 2020 wird das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ erhöht und zwar um den Euro-Cent-Wert der Vorrückung: 2.650,00 Euro + 25,68 Euro (= 2.625,68 Euro minus 2.600,00 Euro) →
- 2.675,68 Euro → daraus ergibt sich ein Mindestbruttoentgelt (laut „Tabelle“) in Höhe von 2.158,04 Euro.
- Ab 1. November 2020 wird das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ erneut erhöht und zwar wie folgt: 2.675,68 Euro x 1,0145 = 2.714,48 Euro → daraus ergibt sich ein Mindestbruttoentgelt (laut „Tabelle“) in Höhe von 1.988,60 Euro → hier hat die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber ein Wahlrecht, ob sie / er diese „Erhöhung“, die zu einem niedrigeren Nettobetrag führt, auch tatsächlich durchführt oder ob sie / er die 2.158,04 Euro beibehält.

Was haben beide Varianten der Erhöhung gemeinsam?

3. Für beide Varianten (KV-Erhöhung einerseits bzw. Vorrückungen, Umgruppierungen andererseits) gilt:

Sollte bereits „freiwillig“ vorab (also während Phasen 1 und 2) eine Erhöhung des Mindestbruttoentgelts berücksichtigt worden sein,

- so konnte die sich daraus ergebende Erhöhung der Kurzarbeits-Unterstützung nicht kommunalsteuerfrei abgerechnet werden (da nur jener Anteil der Kurzarbeits-Unterstützung kommunalsteuerfrei sein kann, der sich zwingend aus der Sozialpartnervereinbarung ergibt),
- so kann aber nun im Zuge der verpflichtenden Erhöhungen ab dem 1. Oktober 2020 eine Anrechnung dieser freiwillig vorgenommenen Erhöhung vorgenommen werden und ab diesem Zeitpunkt die sich so ergebende höhere Kurzarbeits-Unterstützung kommunalsteuerfrei abgerechnet werden.

Aus Sicht der Arbeitskräfteüberlassung wird wohl davon auszugehen sein, dass die beschriebenen Erhöhungen der Beschäftigterkollektivverträge dann zu einer Neubewertung des „Bruttoentgelts vor Kurzarbeit“ führen werden, wenn sich auch das Entgelt für die Arbeits- und Entgeltsfortzahlungsstunden dadurch zwingend erhöht hat. Die Art der Erhöhung wird jener entsprechen, wie sie bei den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in den Beschäftigterbetrieben zwingend zu erfolgen hatte.

Bei KV-Abschlüssen, die sich ab dem 1. Oktober 2020 ereignen, ist zu empfehlen, auch den jeweiligen KV-Abschluss auf „Sondererhöhungsregelungen“ für Kurzarbeitende zu sichten (im Rahmen des KV-Abschlussprotokolls wie z. B. ein eigener Erhöhungsprozentsatz für Kurzarbeitende).

Die hier dargestellten Erhöhungen, die zu einer **Neuberechnung des Mindestbruttoentgelts** führen,

- haben Auswirkungen auf die **Höhe der Förderung** (der Kurzarbeitsbeihilfe) → bis maximal 5 %,
- wirken sich aber möglicherweise auf die Höhe der SV-Beitragsgrundlage nach § 37b Abs. 5 AMSG (Günstigkeitsvergleich) aus (an einer Änderung der ÖGK-Interpretation, wonach eine Erhöhung der Beitragsgrundlage erst dann eintreten soll, wenn die Kurzarbeit verlängert wird, wird gearbeitet) und
- wirken sich auch möglicherweise auf die BV-Beitragsgrundlage aus, wo es zwar derzeit noch keinen Günstigkeitsvergleich gibt, aber ein solcher durch eine gesetzliche Änderung noch kommen soll und wird.

Achtung: Beihilfenrechtlich bleibt eine Erhöhung des Einkommens während des gesamten Kurzarbeits-Zeitraumes (Erstprojekt und Verlängerungsprojekte) unberücksichtigt! Abweichungen nach oben aufgrund von kollektivvertraglichen Anpassungen und Vorrückungen und dergleichen werden im geringen Maße (maximal im Ausmaß von 5 %) toleriert. Diese Bestimmung kann dazu führen, dass die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber in diesen Fällen für gewisse Teile der faktischen Entgeltkosten während Kurzarbeit keine Beihilfe erhält.

Kommt es im Zuge der hier dargestellten zwingenden Dynamisierungen auch zu einer Aufwertung des steuerfreien Anteils des Mindestbruttoentgelts?

- Dies wurde von der Finanzverwaltung bestätigt und dabei auch darauf hingewiesen, dass es sich um die genannten zwingenden Erhöhungen handeln muss und nicht etwa um freiwillig vorgenommene Erhöhungen.
- Die Aufwertung der steuerfreien Anteile des Bruttoentgelts vor Kurzarbeit erfolgt auf die gleiche Art und Weise wie jene des gesamten Bruttoentgelts vor Kurzarbeit.

- Dies gilt nicht für freiwillige Lohnerhöhungen!
- Erfolgt die kollektivvertragliche Erhöhung nicht in Prozenten, sondern in fixen Euro-Cent-Beträgen, ist eine verhältnismäßige Aufteilung der Erhöhung zwischen dem "Brutto vor Kurzarbeit pflichtig" und dem "Brutto vor Kurzarbeit frei" vorzunehmen.

Wie wirken sich die zwingenden Dynamisierungen auf die „kommunalsteuerfreie Kurzarbeits-Unterstützung“ aus?

Ist die Folge der zwingenden Dynamisierungen auch eine höher ausfallende Kurzarbeits-Unterstützung, dann ist diese (in dem so erhöhten Ausmaß) von der Kommunalsteuer befreit.

Beispiel 11:

- *Brutto (ohne steuerfreie Zulagen) vor Kurzarbeit: 3.000,00 Euro,*
- *Steuerfreie Zulagen vor Kurzarbeit: 300,00 Euro,*
- *Zwingende (prozentuelle) KV- und Ist-Erhöhung um 1,45 % ab 1. November 2020.*

Lösung zu Beispiel 11:

- Brutto vor Kurzarbeit gesamt bis 31. Oktober 2020: 3.300,00 Euro → daraus ergibt sich bis 31. Oktober 2020 ein Mindestbruttoentgelt in Höhe von 2.470,29 Euro.
- Brutto vor Kurzarbeit gesamt ab 1. November 2020: 3.300,00 Euro x 1,0145 = 3.347,85 Euro → daraus ergibt sich ab 1. November 2020 ein Mindestbruttoentgelt in Höhe von 2.505,98 Euro → dies entspricht einem „Sicherungsprozentsatz“ von brutto 74,85 %.
- Zulagen 300,00 Euro x 1,0145 = 304,35 Euro x 74,85 % = 227,81 Euro → Mindestbruttoentgelt – Anteil steuerfrei nach § 68 EStG 1988 → *galt nur noch bis 30. Juni 2021.*
- Mindestbruttoentgelt – Anteil steuerpflichtig: 2.505,98 Euro minus 227,81 Euro = 2.278,17 Euro → *galt nur noch bis 30. Juni 2021.*
- *Für die Zeit ab 1. Juli 2021 gilt, dass nur noch das Mindestbruttoentgelt in Höhe von 2.505,98 Euro ohne steuerliche Aufsplittung in frei (§ 68 EStG 1988) oder pflichtig anzusetzen ist.*

Wie wirken sich „Rückstufungen“ und damit verbundene Entgeltskürzungen auf eine bestehende Kurzarbeit aus?

Kommt es im Zuge der Kurzarbeit zu einer „negativen Dynamisierung“ in Form einer Umstufung im Sinne einer niedriger entlohnten Tätigkeit (z. B. wenn eine Arbeitnehmerin / ein Arbeitnehmer, welche / welcher bis dato die Filialleitung betraut war, diese – einvernehmlich – abgibt), so ist das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit „in die andere Richtung“ anzupassen (also um jenen Euro-Cent-Betrag zu kürzen, um den sich nun der KV-Lohn bzw. das KV-Gehalt durch die Umstufung reduziert).

1.3.10 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“).

1.3.11 Kündigungsentschädigung

Bei der Ermittlung der Kündigungsentschädigung gelten die Ausführungen zum **Urlaubsentgelt bzw. Zeitausgleichsentgelt sinngemäß** (Stichwort „Urlaubsentgelt“), wobei auch hier gilt, dass die Aufwertung der Basis für die Kündigungsentschädigung analog zu den Entgeltdynamisierungsbestimmungen erfolgt.

Art. VI Z. 3 der Sozialpartnervereinbarung lautet:

Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und ggf. der Urlaubersatzleistung) ist die ungekürzte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen, wobei Abschnitt IV Punkt 4 lit. b (Entgeltdynamik) sinngemäß anzuwenden ist.

Gleiches gilt für einen allfälligen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

1.3.12 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 die Dienstgeberin / der Dienstgeber keinen (oder jedenfalls maximal einen sehr geringen) SV-Dienstnehmeranteil zu tragen hat.


Abrechnung eines Lehrlings (z. B. 1. Lehrjahr)
Abrechnung Juni 20XY

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Lehrlingseinkommen:	€ 700,00
Normalstundenteiler:	166,705
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 700,00
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 700,00
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 700,00 bestehend aus:

Erläuterungen:

z. B. Lehrling im Handel, 1. Lehrjahr
z. B. laut KV-Handel (38,5 * 4,33)

	Lehrlingseinkommen	€ 700,00
	Gesamt	€ 700,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit:	€ 700,00	dieser Betrag teilt sich wie folgt:
entspricht einer Bruttoersatzrate von:		
100 %		
	Lehrlingseinkommen 50 %	€ 350,00
	Kurzarbeits-Unterstützung	€ 350,00

€ 700,00 / 166,705 * 83,353 Std.
€ 700,00 - € 350,00

Gesamt	€ 700,00
SV laufend	- € 83,44
Lohnsteuer laufend	- € 0,00
Auszahlung	€ 616,56

Sozialversicherung:

	Bemessungsgrundlage	Beitrag
DG-Anteil	€ 700,00	€ 108,01
von DG getragener DN-Anteil	€ 700,00	€ 0,00

DG-Anteil: 15,43 %

Lohnnebenkosten:

	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 700,00	€ 27,30
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 700,00	€ 2,66
Kommunalsteuer	€ 350,00	€ 10,50
BV	€ 700,00	€ 10,71

B) Lehrling wechselt während Phase 1 der „COVID-19-Kurzarbeit“ in ein neues Lehrjahr – Phasen 1 und 2

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.
- Sollte die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber 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-Beitragsgrundlage entspricht weiterhin dem bisherigen Ansatz und wird vorläufig nicht erhöht. Die Anhebung der SV-Beitragsgrundlage wird aber dann zu Beginn einer etwaigen Verlängerung der Kurzarbeit durchgeführt, wo dann zu diesem Zeitpunkt der Günstigkeitsvergleich im Sinne des § 37b Abs. 5 AMSG durchgeführt wird.
- Bis zum 30. September 2020 kam es im Bereich der BV-Beitragsgrundlage zu keiner Erhöhung, da dort grundsätzlich die Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit maßgeblich war und blieb.
- Mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2020 (somit ab Beginn der Phase 3) kam es zu einer gesetzlichen Änderung, wonach die fiktive BV-Beitragsgrundlage mit der tatsächlichen BV-Beitragsgrundlage verglichen wird (Kalendermonat für Kalendermonat) und in weiterer Folge der jeweils höhere Wert zum Ansatz gelangen muss.

Wechsel in ein neues Lehrjahr (z. B. vom 1. ins 2. Lehrjahr) während der Kurzarbeit (Phase 1)
Abrechnung Juli 2020

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Lehrlingseinkommen bis 30.6.2020:	€ 700,00
Lehrlingseinkommen ab 1.7.2020:	€ 900,00
Normalstundenteiler:	166,705
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 700,00
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 700,00

Erläuterungen:

z. B. Lehrling im Handel, 1. Lehrjahr
 Erreichen des 2. Lehrjahres
 z. B. laut KV-Handel (38,5 * 4,33)

Bruttobasis vor Kurzarbeit:

€ 700,00 bestehend aus:



Lehrlingseinkommen	€ 700,00
Gesamt	€ 700,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit:

€ 700,00 dieser Betrag teilt sich wie folgt:

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

100 %

Lehrlingseinkommen 50 %	€ 450,00
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 250,00
Gesamt	€ 700,00
SV laufend	- € 83,44
Lohnsteuer laufend	- € 0,00
Auszahlung	€ 616,56

€ 900,00 / 166,705 * 83,353 Std.

€ 700,00 - € 450,00

Sozialversicherung:

	Bemessungsgrundlage	Beitrag
DG-Anteil	€ 700,00	€ 108,01
von DG getragener DN-Anteil	€ 700,00	€ 0,00

DG-Anteil: 15,43 %

Lohnnebenkosten:

	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 700,00	€ 27,30

DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 700,00	€ 2,66
Kommunalsteuer	€ 450,00	€ 13,50
BV	€ 700,00	€ 10,71



**Abrechnung eines Lehrlings (z. B. 3. Lehrjahr)
Abrechnung Mai 2020**

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Lehrlingseinkommen:	€ 1.150,00
Normalstundenteiler:	166,705
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 1.150,00
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 1.150,00
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 1.150,00 bestehend aus:



Lehrlingseinkommen	€ 1.150,00
Gesamt	€ 1.150,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 1.150,00 dieser Betrag teilt sich wie folgt:

Erläuterungen:

z. B. Lehrling im Handel, 3. Lehrjahr
z. B. laut KV-Handel (38,5 * 4,33)

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

100 %

Lehrlingseinkommen 50 %	€ 575,00
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 575,00
Gesamt	€ 1.150,00
SV laufend	- € 137,08
Lohnsteuer laufend	- € 0,00
Auszahlung	€ 1.012,92

€ 1.150,00 / 166,705 * 83,353 Std.

€ 1.150,00 - € 575,00

DG-Anteil: 15,43 %

Sozialversicherung:

	Bemessungsgrundlage	Beitrag
DG-Anteil	€ 1.150,00	€ 177,45
von DG getragener DN-Anteil	€ 1.150,00	€ 0,00

Lohnnebenkosten:

	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 1.150,00	€ 44,85
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 1.150,00	€ 4,37
Kommunalsteuer	€ 575,00	€ 17,25
BV	€ 1.150,00	€ 17,60

C) Lehrling lernt während der Kurzarbeit aus und wechselt in ein Arbeiterinnen-, Arbeiter- oder Angestelltendienstverhältnis (Phasen 1 und 2)

Lernt ein Lehrling während der Phase 1 der „COVID-19-Kurzarbeit“ aus und wechselt in ein Arbeiterinnen-, 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 Lehrlingseinkommen vor dem Beginn der Kurzarbeit. Das Mindestbruttoentgelt wird somit trotz des Auslernens nicht angehoben.
- Sollte die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber 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 in ein Arbeiterinnen-, Arbeiter oder Angestelltendienstverhältnis durch höhere SV-Dienstnehmeranteile der effektive Nettobetrag absinkt (bei gleichbleibendem Mindestbruttobetrag).
- Die Anhebung der SV-Beitragsgrundlage wird aber dann im Zuge einer Kurzarbeitsverlängerung durchgeführt, wo dann zu Beginn der Verlängerung der Günstigkeitsvergleich im Sinne des § 37b Abs. 5 AMSG durchgeführt wird.
- Erfolgt der Wechsel in ein Arbeiterinnen-, Arbeiter- oder Angestelltendienstverhältnis 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 Arbeiterinnen-, Arbeiter- oder Angestelltendienstverhältnisses das Mindestbruttoentgelt auf das neue Entgelt angehoben).

**Lehrling lernt während der Kurzarbeit (Phase 1) aus
Abrechnung Juni 2020**

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Lehrlingseinkommen bis 31.5.2020:	€ 1.150,00
Gehalt ab 1.6.2020:	€ 1.675,00
Normalstundenteiler:	166,705
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 1.150,00
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 1.150,00
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 1.150,00 bestehend aus:

Erläuterungen:

<p>z. B. Lehrling im Handel, 3. Lehrjahr ab 1.6.2020 Angestelltenverhältnis z. B. laut KV-Handel (38,5 * 4,33)</p>
--



Lehrlingseinkommen	€ 1.150,00
<hr/>	
Gesamt	€ 1.150,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 1.150,00 dieser Betrag teilt sich wie folgt:

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

100 %

Gehalt 50 %	€ 837,51
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 312,49
<hr/>	
Gesamt	€ 1.150,00
SV laufend	- € 173,88
Lohnsteuer laufend	- € 0,00
<hr/>	
Auszahlung	€ 976,12

€ 1.675,00 / 166,705 * 83,353 Std.

€ 1.150,00 - € 837,51

€ 1.150,00 x 15,12 % (niedriges Einkommen)

Sozialversicherung:

	Bemessungsgrundlage	Beitrag
DG-Anteil	€ 1.150,00	€ 244,15
Übernommener DN-Anteil	€ 1.150,00	€ 0,00

DG-Anteil: 21,23 %

Lohnnebenkosten:

	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 1.150,00	€ 44,85
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 1.150,00	€ 4,37
Kommunalsteuer	€ 837,51	€ 25,13

BV	€ 1.150,00	€ 17,60	
----	------------	---------	--

Ab dem Zeitpunkt der nächsten Kurzarbeitsverlängerung (z. B. ab dem Beginn des Eintrittes in die Phase 2) kommt es zur Aufwertung der SV-Beitragsgrundlage (Anwendung des Günstigkeitsvergleichs nach § 37 Abs. 5 AMSG). Die dann neu gültige SV-Beitragsgrundlage beträgt dann 1.675,00 Euro.

Mit Wirkung ab 1. Oktober 2020 (Gesetzesänderung mit Wirkung ab 1. Oktober 2020) wird dann auch die BV-Beitragsgrundlage aufgewertet (auch auf 1.675,00 Euro). Hier kommt es zu einem kalendermonateweisem Günstigkeitsvergleich (zwischen jeweiliger aktueller Beitragsgrundlage und der Beitragsgrundlage vor dem Beginn der Kurzarbeit). Hier wird also nicht auf eine Verlängerung der Kurzarbeit gewartet.

C) Lehrlinge ab Phase 3

1. Unveränderte Höhe der Nettoersatzrate:

Die **Nettoersatzrate** (bzw. das Mindestbruttoentgelt) beträgt weiterhin **100 %**.

2. Wechsel des Lehrjahres – Auswirkung eines Wechsels in Phase 1 nun in der Phase 3:

- Erfolgt während der Phase 3 ein **Wechsel des Lehrjahres**, so erfolgt **ab diesem Zeitpunkt** (des Wechsels) die Berechnung des Mindestbruttoentgelts (also der 100 %) auf der Basis des sich durch den Lehrjahrwechsel ergebenden **neuen Bruttoentgelts**.
- Erfolgte der **Wechsel in ein neues Lehrjahr** bereits in der **Phase 1**,
 - so war diese Erhöhung schon seinerzeit nur beim **Entgelt für die tatsächlich geleisteten Stunden**, sowie – falls die tatsächlich geleisteten Stunden durch **anerkannte Dienstverhinderungen** (Feiertag, Krankenstand, etc.) ausfielen – **beim Lohnausfallsprinzip** zu berücksichtigen,
 - so durfte hingegen eine Berücksichtigung beim **Mindestbruttoentgelt** (bei den 100 %) unterbleiben, konnte allerdings auf freiwilliger Basis erfolgen, war aber dann insoweit nicht Teil der kommunalsteuerfreien Kurzarbeits-Unterstützung, sondern war als abgabenpflichtige Zusatzzahlung (eventuell mit der Bezeichnung „Kurzarbeits-Unterstützung kommunalsteuerpflichtig“) im Lohnprogramm zu erfassen,
 - so muss diese Erhöhung **ab dem Beginn der Phase 3** (somit frühestens ab dem 1. Oktober 2020) **zwingend berücksichtigt werden** (also auch nicht unbedingt rückwirkend). Ab dem Zeitpunkt der zwingenden Erhöhung ist sie auch Bestandteil des Mindestbruttoentgelts, wodurch die neu zu berechnende (höhere) Kurzarbeits-Unterstützung insoweit auch zur Gänze kommunalsteuerfrei sein kann.

- Erfolgte ein **Lehrjahrwechsel** in der **Phase 2**, so musste diese sich **daraus ergebende Erhöhung** bereits **während der Phase 2** (ab dem Lehrjahrwechsel) bei der Berechnung des **Mindestbruttoentgelts** berücksichtigt werden.

Beispiel 1 zum Wechsel des Lehrjahres während Phase 1 der COVID-19-Kurzarbeit:

- *Beginn der Kurzarbeit – Phase 1: 1. April 2020,*
- *Dauer der Phase 1: bis zum 30. September 2020,*
- *Dauer der Phase 2: von 1. Juli 2020 bis 30. September 2020,*
- *Dauer der Phase 3: von 1. Oktober 2020 bis 31. März 2021,*
- *Wechsel des Lehrjahres: 1. Mai 2020 und zwar vom zweiten ins dritte Lehrjahr,*
- *Lehrlingseinkommen:*
 - *für das zweite Lehrjahr: 760,00 Euro*
 - *für das dritte Lehrjahr: 950,00 Euro*
- *Anmerkung: Lehrlingseinkommen ist die seit März 2020 gültige neue Bezeichnung anstelle des Begriffes der Lehrlingsentschädigung.*

Lösung zu Beispiel 1:

- Bruttoentgelt vor Kurzarbeit: 760,00 Euro,
- Mindestbruttoentgelt während Kurzarbeit bis 30. September 2020: 760,00 Euro,
- Mindestbruttoentgelt während Kurzarbeit ab 01. Oktober 2020: 950,00 Euro.
- Das höhere Lehrlingseinkommen in Höhe von 950,00 Euro ist
 - bis 30. September 2020 anteilig nur für geleistete und entgeltfortzahlungspflichtige Stunden zu berücksichtigen (Feiertag, Krankenstand etc.), für die Berechnung des Mindestbruttoentgelts bleibt bis 30. September 2020 der Betrag von 760,00 Euro maßgeblich,
 - für die Zeit ab dem 1. Oktober 2020 (= Beginn der Kurzarbeit – Phase 3) insgesamt für das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit zur Ermittlung des Mindestbruttoentgelts zu berücksichtigen, wodurch auch die Höhe der Kurzarbeits-Unterstützung ansteigen kann, die dann auch kommunalsteuerfrei ist, weil es sich hier um eine zwingende Erhöhung als Folge der Sozialpartnervereinbarung handelt.

- Wurde diese Erhöhung bereits freiwillig in der Phase 2 berücksichtigt, so konnte sich dadurch während dieser Zeit zwar auch die Kurzarbeits-Unterstützung erhöhen, diese Erhöhung ist – aufgrund der „Freiwilligkeit“ - jedoch nicht kommunalsteuerfrei.
- Ab dem Beginn der Phase 2 (somit ab dem 1. Juli 2020) ist die SV-Beitragsgrundlage trotz unterbleibender zwingender Berücksichtigung der Erhöhung beim Mindestbruttoentgelt aufgrund des Günstigkeitsvergleichs, der in § 37b Abs. 5 AMStG geregelt ist, mit 950,00 Euro festzusetzen.
- Die Beitragsgrundlage zur Betrieblichen Vorsorge, sowie das Mindestbruttoentgelt betragen ab Phase 2 weiterhin 760,00 Euro.

Beispiel 2 zum Wechsel des Lehrjahres während bzw. ab Phase 2 der COVID-19-Kurzarbeit:

- *Beginn der Kurzarbeit – Phase 1: 1. April 2020*
- *Dauer der Phase 1: bis zum 30. September 2020*
- *Dauer der Phase 2: von 1. Juli 2020 bis 30. September 2020*
- *Dauer der Phase 3: von 1. Oktober 2020 bis 28. Februar 2021*
- *Wechsel des Lehrjahres: 1. August 2020 und zwar vom zweiten ins dritte Lehrjahr*
- *Lehrlingseinkommen für das zweite Lehrjahr: 760,00 Euro*
- *Lehrlingseinkommen für das dritte Lehrjahr: 950,00 Euro*
- **Anmerkung:** *Lehrlingseinkommen ist die seit März 2020 gültige neue Bezeichnung anstelle des Begriffes der Lehrlingsentschädigung.*

Lösung zu Beispiel 2:

- Das höhere Lehrlingseinkommen in Höhe von 950,00 Euro ist für die Zeit ab dem 1. August 2020 (= Zeitpunkt des Lehrjahrwechsels) insgesamt für das Mindestbruttoentgelt zu berücksichtigen, wodurch auch die Höhe der Kurzarbeits-Unterstützung ansteigen kann, die dann auch kommunalsteuerfrei ist, weil es sich hier um eine zwingende Erhöhung als Folge der Sozialpartnervereinbarung handelt.
- Die hier beschriebene Vorgangsweise kommt auch dann zur Anwendung, wenn sich der Lehrjahrwechsel in der Phase 3 der Kurzarbeit zu trägt.
- Fraglich ist, ab welchem Zeitpunkt die Anpassung der SV-Beitragsgrundlage nach oben erfolgt (Günstigkeitsvergleich nach § 37b Abs. 5 AMStG). Die ÖGK interpretiert diese Bestimmung bis dato so, dass die Aufwertung erst nach einer etwaigen Verlängerung der Kurzarbeit erfolgt (z. B. nach Ablauf jener Kurzarbeitsphase), in welcher sich die Erhöhung ereignet hat. Dies wäre somit im vorliegenden Fall praktisch dann ab 1. Oktober 2020 (somit ab Beginn der Phase 3, weil sich die Erhöhung in Phase 2 zugetragen hat).
- Würde sich eine derartige Änderung zum Beispiel im November 2020 (also während der Phase 3) ereignen, dann wäre der Bruttobetrag des Lehrlingseinkommens höher als die SV-Beitragsgrundlage, weil diese erst im Zuge der nächsten Verlängerung (z. B. Übergang von Phase 3 in Phase 4: 1. April 2021) nach oben angepasst würde.
- Die BV-Beitragsgrundlage (Abfertigung NEU) hingegen wird sogleich ab dem ersten Kalendermonat erhöht, ab welchem das tatsächliche Entgelt höher ist als die „fixierte Beitragsgrundlage“ aus der Zeit vor dem Beginn der Kurzarbeit.

3. Wechsel vom Lehrlingsstatus in ein Arbeiterinnen-, Arbeiter- oder Angestelltendienstverhältnis:

- Die Ausführungen für den Fall, dass ein Lehrling „auslernt“ und im Betrieb weiter beschäftigt wird, der Betrieb sich aber nach wie vor in Kurzarbeit befindet, entsprechen jenen zu Punkt 2 „Wechsel des Lehrjahres“.
- Das bedeutet, dass ein „Auslernen“, welches in der Phase 1 der COVID-19-Kurzarbeit stattfand und wegen der statischen Betrachtung zu keiner Anhebung des Mindestbruttoentgelts führte, sich nun (erst) ab Beginn der Phase 3 auf die Höhe des Mindestbruttoentgelts erhöhend „auswirkt“.
- Es gibt dazu allerdings EINEN veritablen Unterschied, nämlich jenen, dass ab dem Vorliegen des Arbeiterinnen-, Arbeiter- oder Angestelltenstatus die Nettoersatzrate prozentuell sinkt.
- Solange der Lehrlingsstatus bestanden hatte, lag die Nettoersatzrate bei 100 %, ab dem Zeitpunkt, ab welchem der Arbeiterinnen-, Arbeiter- oder Angestelltenstatus vorliegt, sinkt die Nettoersatzrate auf 80 %, 85 % oder 90 %. Das bedeutet, dass man ab diesem Zeitpunkt das Mindestbruttoentgelt auf Basis jenes Entgelts zu ermitteln hat, welches ohne Kurzarbeit gebührt hätte.

Dürfen Lehrlinge auch in die Phasen 3 bis 5 der „COVID-19-Kurzarbeit“ einbezogen werden?

- Lehrlinge dürfen auch in die **Phasen 3 bis 5 der COVID-19-Kurzarbeit** einbezogen werden.
- Eine wichtige Voraussetzung dafür stellt allerdings die **Sicherstellung der Ausbildung** dar.
- Diese Voraussetzung findet man in Abschnitt VI Z. 9 der Sozialpartnervereinbarung (Version 8.0) beschrieben.
- Davor findet man schon in Abschnitt I unter dem Punkt „Optional“ einen relevanten Hinweis.

Achtung: Beihilfenrechtlich bleibt eine Erhöhung des Einkommens während des gesamten Kurzarbeits-Zeitraumes (Erstprojekt und Verlängerungsprojekte) unberücksichtigt! Abweichungen nach oben aufgrund von kollektivvertraglichen Anpassungen und Vorrückungen und dergleichen werden im geringen Maße (maximal im Ausmaß von 5 %) toleriert. Bei einem Wechsel in das nächste Lehrjahr während Kurzarbeit oder Übertritt von der Lehre in ein Arbeiterinnen-, Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis, kann diese Bestimmung dazu führen, dass die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber in diesen Fällen für gewisse Teile der faktischen (höheren) Entgeltkosten keine Beihilfe erhält.

Was muss in Bezug auf diese Sicherstellung der Ausbildung beachtet werden?

- Es sind **mindestens 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit** über den **gesamten Kurzarbeits-Zeitraum** für **ausbildungs- und berufsrelevante Maßnahmen** genützt werden.
- In der Sozialpartnervereinbarung müssen die **geplanten „Ausbildungsarten“** genannt werden.
- Für Zeiträume eines „Lockdown“ gibt es keine Ausbildungsverpflichtung.

Welche dieser Ausbildungsarten kommen dabei in Frage?

Es sind dies zum Beispiel:

- Ausbildungsverbund mit anderen Lehrbetrieben gemäß § 2a BAG,
- überbetriebliche Lehrausbildungen gemäß §§ 30 bzw. 30b BAG,
- Lehrwerkstätten eines anderen Betriebes,
- externe Kursmaßnahme bei
 - einem externen Bildungsträger,
 - einer Berufsschule (BS) oder
 - einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule (BMHS),
- Kurse nach § 19c BAG.

Stört dabei die mögliche Inanspruchnahme von Förderungen (lehre.fördern)?

Nein.

Gibt es eine Verpflichtung, die tatsächlich ergriffenen „Maßnahmen“ gegenüber dem AMS offen zu legen?

Sollte es eine Arbeitszeitreduktion von mehr als 20 % über den gesamten Kurzarbeits-Zeitraum geben, so muss **im Durchführungsbericht pro Lehrling** bekanntgegeben werden:

- welche konkreten Maßnahmen
- in welchem Ausmaß stattgefunden haben.

Welche Konsequenzen kann die Nichteinhaltung der Ausbildungsverpflichtung nach sich ziehen?

Die Konsequenz kann in einer **Beihilfenrückforderung** durch das AMS liegen.

Wie war die Rechtslage im Vergleich dazu in den Phasen 1 und 2 der Kurzarbeit?

Hier gab es **keine speziellen Vorschriften** zur Sicherstellung der Ausbildung der Lehrlinge während der Kurzarbeit, die **aus der Sozialpartnervereinbarung** hervorgingen.

1.3.13 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, z. B. 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 Kurzarbeits-Unterstützung, 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 (z. B. nach Kalendertagen).

Abrechnung April 2021 - Kurzarbeitsbeginn am 14. April 2021, laufende Provision aus März 2021

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Kurzarbeits-Beginn:	14.4.2021
tatsächliche Provision für März 2021:	€ 425,20
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 5.370,00
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 5.538,50

Erläuterungen:

Die laufenden Provisionen werden jeweils um 1 Monat zeitversetzt abgerechnet.

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.

Bruttobasis vor Kurzarbeit:

€ 5.538,50 bestehend aus:



Gehalt	€ 5.000,00
Provision laufend	€ 538,50
Gesamt	€ 5.538,50

3-Monatsschnitt (aus Abrechnung Jänner, Februar und März 2021)

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit:

€ 4.206,95

Aliquotierung wegen Kurzarbeits-Beginn

14.4.2021:

€ 2.383,94

$€ 4.206,95 / 30 * 17$

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

75,96 %

Gehalt

€ 2.166,67

für 1.-13.4.2020 → $€ 5.000,00 / 30 * 13$

Provision für März 2021

€ 425,20

Provision aus Vormonat (März)

für Kurzarbeit ab 14.4.2020:

Kurzarbeits-Brutto 50 %

€ 1.416,67

$€ 5.000,00 * 50 \% / 30 * 17$

Kurzarbeits-Unterstützung

€ 967,27

$€ 4.206,95 / 30 * 17 - € 1.416,67$

Bruttogarantie

€ 2.383,94

Gesamt

€ 4.975,81

SV laufend

- € 901,62

Lohnsteuer laufend

- € 1.084,04

Auszahlung

€ 2.990,15

Sozialversicherung:

Bemessungsgrundlage Beitrag

DG-Anteil	€ 5.370,00	€ 1.140,05	(€ 5.370,00 - € 4.975,81) * 18,12 %
von DG getragener DN-Anteil	€ 5.370,00	€ 71,43	
Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag	
DB	€ 4.975,81	€ 194,06	
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 4.975,81	€ 18,91	
Kommunalsteuer	€ 4.008,54	€ 120,26	
BV	€ 5.538,50	€ 84,74	

Fortsetzung des Beispiels:
Abrechnung Mai 2021 - laufende Provision aus April 2021

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Kurzarbeits-Beginn:	14.4.2021
tatsächliche Provision für 1.-13.4.2021:	€ 103,00
tatsächliche Provision für 14.-30.4.2021:	€ 134,69
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 5.370,00
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 5.538,50
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 5.538,50 bestehend aus:

Gehalt	€ 5.000,00
Provision laufend	€ 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 Kurzarbeit (1.-13.4.2021) und während Kurzarbeit (14.-30.4.2021) aufzuteilen (im Zweifel aliquot). Der Provisionsanteil während Kurzarbeit reduziert die Kurzarbeits-Unterstützung.

3-Monats-Schnitt (aus Abrechnung Jänner, Februar und März 2021)



Gesamt € 5.538,50

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 4.206,95 Bezüge im Monat Mai 2021:
 entspricht einer Bruttoersatzrate von: 75,96 %

Kurzarbeits-Brutto 50 %	€ 2.500,00	€ 5.000,00 * 50 %
Provision für 14.-30.4.2021	€ 134,69	kürzt die Kurzarbeits-Unterstützung
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 1.572,26	€ 4.206,95 – € 2.500,00 – € 134,69
Bruttogarantie	<u>€ 4.206,95</u>	
Provision für 1.-13.4.2021	€ 103,00	kürzt nicht die Kurzarbeits-Unterstützung (weil vor Kurzarbeit)
Gesamt	<u>€ 4.309,95</u>	
SV laufend	- € 780,96	
Lohnsteuer laufend	- € 855,06	
Auszahlung	<u>€ 2.673,93</u>	

Sozialversicherung:

	Bemessungsgrundlage	Beitrag	
DG-Anteil	€ 5.370,00	€ 1.140,05	
von DG getragener DN-Anteil	€ 1.060,05	€ 192,08	(€ 5.370,00 - € 4.309,95) * 18,12 %

Lohnnebenkosten:

	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 4.309,95	€ 168,09
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 4.309,95	€ 16,38

Kommunalsteuer	€ 2.737,69	€ 82,13
BV	€ 5.538,50	€ 84,74



Fortsetzung des Beispiels:
Abrechnung Juni 2021 - laufende Provision aus Mai 2021

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Kurzarbeits-Beginn:	14.4.2021
tatsächliche Provision für Mai 2021:	€ 289,00
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 5.370,00
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 5.538,50
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 5.538,50 bestehend aus:

	Gehalt	€ 5.000,00
	Provision laufend	€ 538,50
	Gesamt	€ 5.538,50

Erläuterungen:

Die Provisionen werden jeweils um 1 Monat zeitversetzt abgerechnet: im Juni 2021 daher die Provision für Mai 2021. Diese Provision während Kurzarbeit reduziert die Kurzarbeits-Unterstützung.

3-Monats-Schnitt (aus Abrechnung Jänner, Februar und März 2021)

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 4.206,95 Bezüge im Monat Juni:

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

75,96 %

Kurzarbeits-Brutto 50 %	€ 2.500,00
Provision für Mai	289,00

€ 5.000,00 * 50 %

kürzt die Kurzarbeits-Unterstützung

Kurzarbeits-Unterstützung	€ 1.417,95	€ 4.206,95 - € 2.500,00 - € 289,00
Gesamt	€ 4.206,95	
SV laufend	- € 762,30	
Lohnsteuer laufend	- € 819,63	
Auszahlung	€ 2.625,02	

Sozialversicherung:

	Bemessungsgrundlage	Beitrag	
DG-Anteil	€ 5.370,00	€ 1.140,05	
von DG getragener DN-Anteil	€ 1.163,05	€ 210,74	(€ 5.370,00 - € 4.206,95) * 18,12 %

Lohnnebenkosten:

	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 4.206,95	€ 164,07
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 4.206,95	€ 15,99
Kommunalsteuer	€ 2.789,00	€ 83,67
BV	€ 5.538,50	€ 84,74

Fortsetzung des Beispiels:

Abrechnung Juli 2021 - Kurzarbeitsende mit 13. Juli 2021 - laufende Provision aus Juni 2021

Beispielsangaben:


Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Kurzarbeits-Ende:	13.7.2021
tatsächliche Provision für Juni 2021:	€ 275,00
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 5.370,00

Erläuterungen:

Die Provisionen werden jeweils um 1 Monat zeitversetzt abgerechnet: im Juli 2021 daher die Provision für Juni 2021. Diese Provision reduziert die Kurzarbeits-Unterstützung.

BV-Grundlage vor Kurzarbeit: € 5.538,50

Bruttobasis vor Kurzarbeit: € 5.538,50 bestehend aus:



Gehalt	€ 5.000,00
Provision laufend	€ 538,50
Gesamt	€ 5.538,50

3-Monats-Schnitt (aus Abrechnung Jänner, Februar, und März 2021)

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 4.206,95
entspricht einer Bruttoersatzrate von: 75,96 %

Aliquotierung wegen Kurzarbeits-Ende 13.7.2021: € 1.823,01

Kurzarbeits-Brutto 50 %	€ 1.083,33
Provision für Juni 2021	€ 275,00
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 464,68
Bruttogarantie	€ 1.823,01
Gehalt	€ 2.833,33
Gesamt	€ 4.656,35
SV laufend	- € 843,73
Lohnsteuer laufend	- € 974,18
Auszahlung	€ 2.838,44

für Kurzarbeit bis 13.7.2021:

€ 5.000,00 * 50 % / 30 * 13
kürzt die Kurzarbeits-Unterstützung
€ 1.823,01 – € 1.083,33 - € 275,00

für 14.-31.7.2021 → € 5.000,00 / 30 * 17

Sozialversicherung:	Bemessungsgrundlage	Beitrag	
DG-Anteil	€ 5.370,00	€ 1.140,05	
von DG getragener DN-Anteil	€ 713,66	€ 129,31	(€ 5.370,00 – € 4.656,35) * 18,12 %
Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag	
DB	€ 4.656,35	€ 181,60	
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 4.656,35	€ 17,69	
Kommunalsteuer	€ 4.191,67	€ 125,75	
BV	€ 5.538,50	€ 84,74	

Fortsetzung des Beispiels:
Abrechnung August 2021 - Kurzarbeit bereits zu Ende - laufende Provision aus Juli

Beispielsangaben:	
Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Kurzarbeits-Ende:	13.7.2021
tatsächliche Provision für 1.-13.7.2021:	€ 169,00
tatsächliche Provision für 14.-31.7.2021:	€ 221,00

Erläuterungen:
Die Provisionen werden jeweils um 1 Monat zeitversetzt abgerechnet: im August 2021 daher die Provision für Juli 2021. Da die Provision für die Zeit bis 13.7.2021 von der Kurzarbeits-Entlohnung abgedeckt wird, ist nur die Provision ab 14.7.2021 (Zeit nach Ende der Kurzarbeit) abzurechnen.

Lösung:	
	Bezüge im Monat August 2021:
	Gehalt € 5.000,00

Provision für 14.-31.7.2021	€ 221,00	Provision 1.-13.7.2021 bleibt unberücksichtigt
Gesamt	€ 5.221,00	
SV laufend	- € 946,05	
Lohnsteuer laufend	- € 1.168,36	
Auszahlung	€ 3.106,59	

Sozialversicherung:	Bemessungsgrundlage	Beitrag
DG-Anteil	€ 5.221,00	€ 1.108,42

Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 5.221,00	€ 203,62
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 5.221,00	€ 19,84
Kommunalsteuer	€ 5.221,00	€ 156,63
BV	€ 5.221,00	€ 79,88

1.3.14 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 Kurzarbeits-Unterstützung ermitteln zu können.

Sachbezug - Weitergewährung während Kurzarbeit

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Sachbezugswert (SV-pflichtig):	€ 452,00
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00 bestehend aus:

	Gehalt	€ 2.662,00
	Sachbezug	€ 452,00
	Gesamt	€ 3.114,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.332,89 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,92 %

Gehalt 50 %	€ 1.331,00
Sachbezug	€ 452,00

Erläuterungen:

€ 2.662,00 * Arbeitsausmaß während Kurzarbeit

Kurzarbeits-Unterstützung	€ 549,89	€ 2.332,89 - € 1.331,00 - € 452,00
Gesamt	€ 2.332,89	
SV laufend	- € 399,51	20 %-Regel in der SV: € 376,18 + € 23,33
Lohnsteuer laufend	- € 231,76	€ 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	€ 1.249,62	

Sozialversicherung:

Bemessungsgrundlage	Beitrag	
DG-Anteil	€ 3.114,00	€ 661,10
von DG getragener DN-Anteil	€ 781,11	€ 164,75
		(€ 3.114,00 - € 2.332,89) * 18,12 % plus Übernahme aus Differenz durch 20 %-Regel

Lohnnebenkosten:

Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 2.332,89 € 90,98
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.332,89 € 8,86
Kommunalsteuer	€ 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 Kurzarbeits-Unterstützung ermitteln zu können. **Die Kurzarbeits-Unterstützung** beträgt in diesem Fall mehr als in dem Fall, bei dem der Sachbezug weitergewährt wird → der Betrag des Sachbezuges erhöht in diesem Fall die Kurzarbeits-Unterstützung.

Sachbezug - Rückgabe während Kurzarbeit

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit: 50 %
 Sachbezugswert (SV-pflichtig): € 452,00

SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit: € 3.114,00
 BV-Grundlage vor Kurzarbeit: € 3.114,00

Bruttobasis vor Kurzarbeit: € 3.114,00 bestehend aus:

Gehalt	€ 2.662,00
Sachbezug	€ 452,00
Gesamt	<u>€ 3.114,00</u>

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.332,89 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,92 %

Gehalt 50 %	€ 1.331,00
Sachbezug	€ 0,00
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 1.001,89
Gesamt	<u>€ 2.332,89</u>
SV laufend	- € 422,72
Lohnsteuer	- € 223,04

Erläuterungen:

€ 2.662,00 * Arbeitsausmaß während Kurzarbeit
Sachbezug zurückgegeben
€ 2.332,89 - € 1.331,00

		Auszahlung	€ 1.687,13	
Sozialversicherung:	Bemessungsgrundlage	Beitrag		
DG-Anteil	€ 3.114,00		€ 661,10	
von DG getragener DN-Anteil	€ 781,11		€ 141,54	(€ 3.114,00 - € 2.332,89) * 18,12 %
Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag		
DB	€ 2.332,89		€ 90,98	
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.332,89		€ 8,86	
Kommunalsteuer	€ 1.331,00		€ 39,93	
BV	€ 3.114,00		€ 47,64	

1.3.15 Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

A) Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen werden während der Kurzarbeit nicht durch Arbeitsleistung erworben

- **Steuerfreie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen** 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 Kurzarbeits-Unterstützung (Differenz zwischen Mindestbruttoentgelt und Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung, bei der hier keine Zulagen „anfallen“).

Für Lohnzahlungszeiträume bis 30. Juni 2021 galt:

- Da diese Anteile in der Kurzarbeits-Unterstützung ihre Steuerbegünstigung nach § 68 Abs. 1 EStG 1988 beibehalten, empfiehlt es sich, die Kurzarbeits-Unterstützung 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 Kurzarbeits-Unterstützung ist ganz normal lohnsteuerpflichtig.
- Beide Teile sind allerdings von der Kommunalsteuer befreit.

Für Lohnzahlungszeiträume ab 1. Juli 2021 gilt:

Diese Anteile bewahren ihre Steuerbefreiung nach § 68 Abs. 1 EStG 1988 in der Kurzarbeits-Unterstützung nicht mehr. Daher erübrigt sich auch die davor gegebene Empfehlung zur betraglichen Aufteilung der Kurzarbeits-Unterstützung.

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

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Tatsächliche Zulagen während Kurzarbeit:	€ 0,00 Gefahrenzulage
	€ 0,00 Erschwerniszulage
	€ 0,00 Schmutzzulage
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.120,00
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.120,00
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00 bestehend aus:

Erläuterungen:

SV: letzte Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit



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 für Lohnzahlungszeiträume bis 30.6.2021:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.332,89 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,92 %

Gehalt 50 %	€ 1.515,00
Kurzarbeits-Unterstützung §68 (1)	€ 62,93
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 754,96
Gesamt	€ 2.332,89
SV laufend	- € 422,72
Lohnsteuer laufend	- € 201,02
Auszahlung	€ 1.709,15

€ 3.030,00 * Arbeitsausmaß während Kurzarbeit
 (42 + 42) * 74,92 %
 € 2.332,89 - € 1.515,00 - € 62,93

Lösung für Lohnzahlungszeiträume ab 1.7.2021:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.332,89

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,92 %

Gehalt 50 %	€ 1.515,00
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 817,89
Gesamt	€ 2.332,89
SV laufend	- € 422,72
Lohnsteuer laufend	- € 223,04
Auszahlung	€ 1.687,13

€ 3.030,00 * Arbeitsausmaß während Kurzarbeit

€ 2.332,89 - € 1.515,00

Lösung SV und Lohnnebenkosten sowohl für Zeiträume vor und ab 1.7.2021:

DG-Anteil	€ 3.120,00	€ 662,38
von DG getragener DN-Anteil	€ 781,11	€ 142,62

(€ 3.130,00 - € 2.332,89) * 18,12 %

Lohnnebenkosten:	Bemessungs- grundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 2.332,89	€ 90,98
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.332,89	€ 8,86
Kommunalsteuer	€ 1.515,00	€ 45,45
BV	€ 3.120,00	€ 47,74

Anmerkung zur Berechnung für Lohnzahlungszeiträume bis 30. Juni 2021: Bei Kurzarbeit stehen alle Zuschläge und Zulagen, die die Arbeitgeberin / 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 Garantientgelts 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 Kurzarbeits-Unterstützung.

B) Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen 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 Kurzarbeits-Unterstützung 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 Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen während der Kurzarbeit gilt für Lohnzahlungszeiträume bis 30. Juni 2021:
 - 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 Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen 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 Kurzarbeits-Unterstützung steuerfrei = Schritt 3 → kommunalsteuerfrei,
 - Schritte 2 und 3 sollten nach Möglichkeit jeweils lohnartenkonform abgerechnet werden,
 - insgesamt kann aber aus dem Bereich der Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen und SFN-Zuschläge bzw. Überstundenzuschlägen nicht mehr steuerfrei bleiben, als dies dem jeweils gültigen Höchstbeitrag nach § 68 EStG 1988 entspricht.
- Für die steuerliche Beurteilung der Schmutz-, Erschwernis und Gefahrenzulagen während der Kurzarbeit gilt ab 1. Juli 2021:
 - für den Fall, dass infolge tatsächlicher Arbeitsleistung auch Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen während der Kurzarbeit als Anspruch erworben werden, so können diese – wie im Falle einer Lohnverrechnung ohne Kurzarbeit - nach § 68 Abs. 1 EStG 1988 *steuerfrei* bleiben (maximal jedoch bis zu den Freibeträgen des § 68 Abs. 1 EStG 1988 = 360,00 Euro und 6 EStG 1988 = 540,00 Euro). Dies gilt auch für jene Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen-Anteile, die im Zuge der Entgeltsfortzahlung geleistet werden (§ 68 Abs. 7 EStG 1988).

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

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Tatsächliche Zulagen während Kurzarbeit:	€ 16,00 Gefahrenzulage
	€ 16,00 Erschwerniszulage
	€16,00 Schmutzzulage
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.120,00
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.120,00
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00 bestehend aus:

Erläuterungen:

SV: letzte Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit



Gehalt	€ 3.030,00
Gefahrenzulage	€ 42,00
Erschwerniszulage	€ 42,00
Schmutzzulage	€ 0,00
Gesamt	€ 3.114,00

3-Monatsschnitt
 3-Monatsschnitt
 keine Einrechnung, weil SV-frei

Lösung für Lohnzahlungszeiträume bis 30.6.2021:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit:	€ 2.332,89 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:
entspricht einer Bruttoersatzrate von:	
74,92 %	Gehalt 50 %

€ 1.515,00

€ 3.030,00 * Arbeitsausmaß während Kurzarbeit

Gefahrenzulage §68(1)	€ 16,00	gemäß tatsächlichem Anfall
Erschwerniszulage §68(1)	€ 16,00	gemäß tatsächlichem Anfall
Kurzarbeits-Unterstützung §68(1)	€ 30,93	$(42 + 42) * 74,92\% - 16\text{€} - 16\text{€}$
Kurzarbeits-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 enthalten)
Gesamt	€ 2.348,89	
SV laufend	- € 422,72	SV ohne Schmutzzulage (SV-frei)
Lohnsteuer laufend	- € 201,02	
Auszahlung	€ 1.725,15	

Lösung für Lohnzahlungszeiträume ab 1.7.2021:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.332,89

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,92 %

Betrag wird wie folgt aufgeteilt:

Gehalt 50 %	€ 1.515,00	€ 3.030,00 * Arbeitsausmaß während Kurzarbeit
Gefahrenzulage §68(1)	€ 16,00	gemäß tatsächlichem Anfall
Erschwerniszulage §68(1)	€ 16,00	gemäß tatsächlichem Anfall
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 785,89	$€ 2.332,89 - € 1.515,00 - € 16,00 - € 16,00$
Bruttogarantie	€ 2.332,89	
Schmutzzulage §68(1)	€ 16,00	gebührt extra (in Garantie nicht enthalten)
Gesamt	€ 2.348,89	
SV laufend	- € 422,72	SV ohne Schmutzzulage (SV-frei)
Lohnsteuer laufend	- € 211,84	

Auszahlung € 1.714,33

Lösung SV und Lohnnebenkosten sowohl für Zeiträume vor und ab 1.7.2021:

Sozialversicherung:	Bemessungsgrundlage	Beitrag	
DG-Anteil	€ 3.120,00	€ 662,38	
von DG getragener DN-Anteil	€ 781,11	€ 142,62	(€ 3.114,00 - € 2.332,89) * 18,12 %
Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag	
DB	€ 2.348,89	€ 91,61	
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.348,89	€ 8,93	
Kommunalsteuer	€ 1.563,00	€ 46,89	
BV	€ 3.120,00	€ 47,74	

Anmerkung zur Berechnung für Lohnzahlungszeiträume bis 30. Juni 2021: Bei Kurzarbeit stehen alle Zuschläge und Zulagen, die die Arbeitgeberin / 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 Kurzarbeits-Unterstützung. An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass jener Anteil des Mindestbruttoentgelts, der auf steuerfreie Teile entfällt und – unter Berücksichtigung des „Kurzarbeitsabschlages ermittelt wird – im Zuge der Entgeltsdynamisierung ebenfalls aufzuwerten ist. Details dazu finden Sie unter „1.3.10 Erhöhung von Lohn/Gehalt während Kurzarbeit“.

1.3.16 Sonderzahlungen – sonstige Bezüge

- 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 auszuschneiden wären, dann greift diese Anordnung auch in Bezug auf Zeiträume, in denen kurzarbeitsbedingt relevante Entgeltseinbußen zu verzeichnen waren (siehe z. B. Abschnitt 9 des Kollektivvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter in der Elektro- und Elektronikindustrie, der darüber hinaus anordnet, dass sich dadurch der Betrachtungszeitraum verlängert)
- Regelt ein Kollektivvertrag lediglich einen Durchschnittszeitraum aus der Vergangenheit (z. B. 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.
- Für den Fall, dass eine Dienstnehmerin / ein Dienstnehmer kurzarbeitsbedingt reduzierte laufende Bezüge erhält, erhöhen sich **in den Kalenderjahren 2020 und 2021** das Jahres- bzw. auch das Kontrollsechstel pauschal jeweils um 15 % (für das gesamte Kalenderjahr, nicht nur für die Kalendermonate der Kurzarbeit; allerdings nur im Rahmen eines Dienstverhältnisses bei einer Arbeitgeberin / einem Arbeitgeber, bei der bzw. dem man sich in Kurzarbeit befand; wechselt man also während des Kalenderjahres in ein Beschäftigungsverhältnis zu einer Dienstgeberin / einem Dienstgeber, bei der bzw. dem es keine Kurzarbeit gab, so steht dort nur das „normale“ Jahressechstel oder „Kontrollsechstel“ zu, obwohl man möglicherweise davor im selben Kalenderjahr auf das erhöhte Jahres- und Kontrollsechstel zugreifen konnte).
- Diese Ausführungen gelten sinngemäß auch für das BUAG-Jahreszwölftel bzw. BUAG-Kontrollzwölftel.
- Wurde diese Anpassung rückwirkend auch bei bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Anwendung gebracht, so nimmt dies die Finanzverwaltung zur Kenntnis, obwohl sie sich ursprünglich gegen eine derartige rückwirkende Anwendung bei bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgesprochen hatte.
- Die Aufwertung des Jahressechstels um 15 % kann auch bewirken, dass die Freigrenze nicht mehr zur Anwendung gelangt (Freigrenze = wenn das Jahressechstel - nicht das Kontrollsechstel - nicht mehr als 2.100,00 Euro beträgt, so unterbleibt innerhalb dieses Jahressechstels eine Besteuerung des sonstigen Bezuges).
- Im Rahmen der Arbeitnehmerinnen-, Arbeitnehmer- oder Einkommensteuerveranlagung wird dies aber noch ausgegült, da es dort nicht direkt auf die Höhe des Jahressechstels ankommt, damit die sonstigen Bezüge innerhalb des Jahressechstels steuerfrei bleiben können.

1.3.17 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 - dies gilt ab der Phase 3 - sind sie widerruflich und wurden jedoch tatsächlich vor Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufen 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 (ab Phase 3: und tatsächlich vor Beginn der Kurzarbeit widerrufen) Kein tatsächlicher Anfall von Überstunden während Kurzarbeit

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %
Tatsächliche Überstunden während Kurzarbeit:	0
Überstunden-Teiler:	158
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 2.844,00 bestehend aus:

Gehalt € 2.844,00

Erläuterungen:



Überstunden-Pauschale (widerrufbar) §68(2)	€ 0,00	keine Einrechnung, weil widerrufbar
Überstunden-Pauschale (widerrufbar) pflichtig	€ 0,00	keine Einrechnung, weil widerrufbar
Gesamt	€ 2.844,00	

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.116,88 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:
entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,43 %

Gehalt 50 %	€ 1.422,00	€ 2.844,00 * Arbeitsausmaß während Kurzarbeit
Kurzarbeits-Unterstützung §68(2)	€ 0,00	
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 694,88	€ 2.116,88 - € 1.422,00
Gesamt	€ 2.116,88	
SV laufend	- € 383,58	
Lohnsteuer laufend	- € 161,14	
Auszahlung	€ 1.572,16	

Sozialversicherung:

	Bemessungsgrundlage	Beitrag	
DG-Anteil	€ 3.114,00	€ 661,10	
von DG getragener DN-Anteil	€ 997,12	€ 180,68	(€ 3.114,00 - € 2.116,88) * 18,12 %

Lohnnebenkosten:

	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 2.116,88	€ 82,56
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.116,88	€ 8,04
Kommunalsteuer	€ 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 z. B. widerrufen 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 (ab Phase 3: und tatsächlich vor Beginn der Kurzarbeit widerrufen) Tatsächlicher Anfall von Überstunden während Kurzarbeit

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %	
Tatsächliche Überstunden während Kurzarbeit:	2 Überstunden mit 50 % Zuschlag	
Überstunden-Teiler:	158	
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	

Erläuterungen:

Bruttobasis vor Kurzarbeit:

€2.844,00 bestehend aus:



Gehalt	€2.844,00	
Überstunden-Pauschale (widerrufbar) §68(2)	€ 0,00	keine Einrechnung, weil widerrufbar
Überstunden-Pauschale (widerrufbar) pflichtig	€ 0,00	keine Einrechnung, weil widerrufbar
Gesamt	€ 2.844,00	

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit:

€ 2.116,88 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,43 %

Gehalt 50 %	€ 1.422,00	€ 2.844,00 * Arbeitsausmaß während Kurzarbeit
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 694,88	€ 2.116,88 - € 1.422,00
Bruttogarantie	€ 2.116,88	
Überstunden-Grundlohn	€ 36,00	gebührt extra (in Garantie nicht enthalten)
Überstunden-Zuschlag 50 % §68(2)	€ 18,00	gebührt extra (in Garantie nicht enthalten)
Gesamt	€ 2.170,88	
SV laufend	- € 393,36	
Lohnsteuer laufend	- € 170,32	
Auszahlung	€ 1.607,20	

Sozialversicherung:

Bemessungsgrundlage Beitrag

DG-Anteil	€ 3.114,00	€ 661,10	(€ 3.114,00 - € 2.170,88) * 18,12 %
von DG getragener DN-Anteil	€ 943,12	€ 170,89	
Lohnnebenkosten:	Bemessungsgrundlage	Abgabenbetrag	
DB	€ 2.170,88	€ 84,66	
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.170,88	€ 8,25	
Kommunalsteuer	€ 1.476,00	€ 44,28	
BV	€ 3.114,00	€ 47,64	

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 (dasselbe gilt ab der Phase 3 auch in Bezug auf widerrufbare Überstundenpauschalen, die tatsächlich nicht vor dem Beginn der Kurzarbeit widerrufen wurden)

- Ist eine Überstundenpauschale nicht widerruflich, so ist sie in die Basis zur Ermittlung des Mindestbruttoentgelts einzubeziehen, dies gilt auch für tatsächlich vor der Kurzarbeit nicht widerrufenen Überstundenpauschalen (auch wenn sie widerruflich waren) und 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 Kurzarbeits-Unterstützung, die sich wiederum aus der Differenz zwischen „Mindestbruttoentgelt“ und Arbeitsentgelt für die tatsächlich erbrachte Normalarbeitszeit ergibt.

Für Lohnzahlungszeiträume bis zum 30. Juni 2021 gilt:

- Wurden im betreffenden Kalendermonat tatsächlich keine Überstunden geleistet, so wird empfohlen, wenn man die Steuerbegünstigung nach § 68 Abs. 2 EStG 1988 für diesen Kurzarbeits-Unterstützungsanteil weiter zur Anwendung bringen möchte, dass
 - die Kurzarbeits-Unterstützung 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).

Für Lohnzahlungszeiträume ab 1. Juli 2021 gilt:

Aus der Kurzarbeits-Unterstützung selber kann kein steuerfreier Anteil nach § 68 EStG 1988 herausgerechnet werden, weshalb sich die eben dargestellte Aufteilung erübrigt.

Unwiderrufbare Überstundenpauschale bzw. widerrufbare Überstundenpauschale, die vor dem Beginn der Kurzarbeit tatsächlich nicht widerrufen wurde (inklusive lohnsteuerfreier Überstundenzuschläge gemäß § 68 Abs. 2 EStG)
Kein tatsächlicher Anfall von Überstunden während Kurzarbeit

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %	
Tatsächliche Überstunden während Kurzarbeit:	0	
Überstunden-Teiler:	158	
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	bestehend aus:



Gehalt

€ 2.844, –

Erläuterungen:

Überstundenpauschale (unwiderruflich) §68(2)	€ 86,00
Überstundenpauschale (unwiderruflich) pflichtig	€ 184,00
Gesamt	€ 3.114, –

**Lösung für Lohnzahlungszeiträume bis
30.6.2021:**

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.332,89 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:
entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,92 %

Gehalt 50 %	€ 1.422, –
Kurzarbeits-Unterstützung §68(2)	€ 64,43
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 846,46
Gesamt	€ 2.332,89
SV laufend	- € 422,72
Lohnsteuer laufend	- € 200,49
Auszahlung	€ 1.709,68

€ 2.844,00 * Arbeitsausmaß während Kurzarbeit
€ 86,00 * 74,92 %
€ 2.332,89 - € 1.422,00 - € 64,43

**Lösung für Lohnzahlungszeiträume ab
1.7.2021:**

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.332,89 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:
entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,92 %

Gehalt 50 %	€ 1.422,00
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 910,89

€ 2.844,00 * Arbeitsausmaß während Kurzarbeit
€ 2.332,89 - € 1.422,00

Gesamt	€ 2.332,89
SV laufend	- € 422,72
Lohnsteuer laufend	- € 223,04
Auszahlung	€ 1.687,13

Lösung SV und Lohnnebenkosten sowohl für Zeiträume vor und ab 1.7.2021:

Sozialversicherung:	Bemessungs- grundlage	Beitrag	
DG-Anteil	€ 3.114,00		€ 661,10
von DG getragener DN-Anteil	€ 781,11		€ 141,54
			(€ 3.114,00 - € 2.332,89) * 18,12 %
Lohnnebenkosten:	Bemessungs- grundlage	Abgabenbetrag	
DB	€ 2.332,89		€ 90,98
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.332,89		€ 8,86
Kommunalsteuer	€ 1.422,00		€ 42,66
BV	€ 3.114,00		€ 47,64

Anmerkung zur Berechnung für Lohnzahlungszeiträume bis 30. Juni 2021: Bei Kurzarbeit stehen alle Zuschläge und Zulagen, die die Arbeitgeberin / 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 Kurzarbeits-Unterstützung.

- 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) Kurzarbeits-Unterstützung. Für den Überstundenzuschlagsanteil kann überdies die Begünstigung nach § 68 Abs. 2 EStG 1988 angewandt werden, was auch für jenen Anteil gilt, der sich in der Entgeltsfortzahlung für Krankheit oder Arbeitsunfälle gilt (§ 68 Abs. 7 EStG 1988),
- 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) Kurzarbeits-Unterstützung abzurechnen. Für Lohnzahlungszeiträume bis 30. Juni 2021 gilt: Da in diesem Teil der Kurzarbeits-Unterstützung 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 Kurzarbeits-Unterstützung) dürfen jedoch die für den § 68 Abs. 2 EStG 1988 relevanten Höchstbeträge nicht überschritten werden (10 Überstunden pro Monat, maximal € 86,00).

Unwiderrufliche Überstundenpauschale bzw. widerrufbare Überstundenpauschale, die vor dem Beginn der Kurzarbeit tatsächlich nicht widerrufen wurde (inklusive lohnsteuerfreier Überstundenzuschläge gemäß § 68 Abs. 2 EStG)
Tatsächlicher Anfall von Überstunden während Kurzarbeit

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %	
Tatsächliche Überstunden während Kurzarbeit:	2 Überstunden mit 50 % Zuschlag	
Überstunden-Teiler:	158	
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 3.114,00	bestehend aus:
	Gehalt	€ 2.844,00

Erläuterungen:



Überstundenpauschale (unwiderruflich) §68(2)	€ 86,00
Überstundenpauschale (unwiderruflich) pflichtig	€ 184,00
Gesamt	€ 3.114,00

Lösung für Lohnzahlungszeiträume bis 30.6.2021:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.332,89 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:
entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,92 %

Gehalt 50 %	€ 1.422,00
Überstunden-Grundlohn	€ 36,00
Überstunden-Zuschlag 50 % §68(2)	€ 18,00
Kurzarbeits-Unterstützung §68(2)	€ 46,43
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 810,46
Gesamt	€ 2.332,89
SV laufend	- € 422,72
Lohnsteuer laufend	- € 200,49
Auszahlung	€ 1.709,68

€ 2.844,00 * Arbeitsausmaß während Kurzarbeit
 € 2.844,00 / 158 * 2
 € 2.844,00 / 158 * 50 % * 2
 € 86,00 * 74,92 % - € 18,00
 € 2.332,89 - € 1.422,00 - € 36,00 - € 18,00 - € 46,43

Lösung für Lohnzahlungszeiträume ab 1.7.2021:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit: € 2.332,89 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:
entspricht einer Bruttoersatzrate von:

74,92 %

Gehalt 50 %	€ 1.422,00
Überstunden-Grundlohn	€ 36,00
Überstunden-Zuschlag 50 % §68(2)	€ 18,00
Kurzarbeits-Unterstützung	€ 856,89
Gesamt	€ 2.332,89
SV laufend	- € 422,72
Lohnsteuer laufend	- € 216,74
Auszahlung	1.693,43

€ 2.844,00 * Arbeitsausmaß während Kurzarbeit
 € 2.844,00 / 158 * 2
 € 2.844,00 / 158 * 50 % * 2
 € 2.332,89 - € 1.422,00 - € 36,00 - € 18,00

Lösung SV und Lohnnebenkosten sowohl für Zeiträume vor und ab 1.7.2021:

Sozialversicherung:	Bemessungs- grundlage	Beitrag
DG-Anteil	€ 3.114,00	€ 661,10
von DG getragener DN-Anteil	€ 781,11	€ 141,54

Lohnnebenkosten:	Bemessungs- grundlage	Abgabenbetrag
DB	€ 2.332,89	€ 90,98
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 2.332,89	€ 8,86
Kommunalsteuer	€ 1.476,00	€ 44,28
BV	€ 3.114,00	€ 47,64

(€ 3.114,00 - € 2.332,89) * 18,12 %

Anmerkung zur Berechnung für Lohnzahlungszeiträume bis 30. Juni 2021: Bei Kurzarbeit stehen alle Zuschläge und Zulagen, die die Arbeitgeberin / 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 Kurzarbeits-Unterstützung.

D) Widerrufbare, aber nicht widerrufenen Überstundenpauschalen → ab Phase 3 berücksichtigen

Es gibt bei der Formulierung in der Sozialpartnervereinbarung 8.0 **eine Abweichung** gegenüber der Version 7.0 (Phase 2) mit einer nicht unerheblichen Auswirkung auf die Einbeziehung oder Nichteinbeziehung von Überstundenentgelten in die Berechnungsbasis für das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit.

Neue Formulierung in der Sozialpartnervereinbarung Version 8.0 für Phase 3 der COVID-19-Kurzarbeit:

Ausgangspunkt der Berechnung der Nettoersatzrate ist das Nettoentgelt des letzten vollentlohnten Monats vor Einführung der Kurzarbeit. Dabei ist das Nettoentgelt insbesondere inklusive Zulagen und Zuschlägen (§ 49 ASVG), aber ohne Überstundenentgelte heranzuziehen. Davon abweichend sind folgende Entgeltbestandteile in die Berechnungsgrundlage einzubeziehen:

- **bei Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufenen Überstundenpauschalen,**
- *unwiderrufliche Überstundenpauschalen und*
- *Anteile von All inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind.*

Frühere Formulierung in der Sozialpartnervereinbarung Version 7.0 für Phase 2 der COVID-19-Kurzarbeit:

Als Überstundenentgelt in diesem Sinne gelten auch widerrufliche Überstundenpauschalen, nicht aber unwiderrufliche Überstundenpauschalen und Anteile von All inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind.

Ab der *Version 8.0* gelten somit auch „Überstundenpauschalen, die zu Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufen wurden“ als Teil des Bruttoentgelts vor Kurzarbeit, welches zur Berechnung des Bruttomindestentgelts heranzuziehen ist.

Das bedeutet, dass man dort, wo widerrufbare Überstundenpauschalen vorlagen, aber auf den Widerruf vor Beginn der Kurzarbeit verzichtet wurde, ab dem Beginn der Phase 3 der COVID-19-Kurzarbeit

- das Mindestbruttoentgelt unter Einbeziehung dieser Überstundenpauschale neu ermitteln muss,
- wodurch das Entgelt für die tatsächlich geleisteten Überstunden bzw. die in Dienstverhinderungsfällen (Krankenstand, Feiertage etc.) fortbezahlten Überstundenentgelte nicht mehr zusätzlich zum Mindestbruttoentgelt zu gewähren sind, sondern auf dieses anrechenbar sind (soweit es auch betraglich zu einer Anrechnung kommen kann).
- Rechtlich ist diese Neuregelung in Bezug auf Betriebe, welche nun die Kurzarbeit „verlängern“, als nicht unproblematisch anzusehen.
- Der tatsächliche Widerruf bei Beginn der Kurzarbeit war in den Sozialpartnervereinbarungen 6.0 (Phase 1) und 7.0 (Phase 2) nicht verlangt worden und deshalb **überrascht nun** wohl ein unterlassener Widerruf die jeweilige Arbeitgeberin / den jeweiligen Arbeitgeber.
- Diese Änderung wird nach Auskunft des BMA auch im Rahmen der Kurzarbeitsbeihilfe gefördert.

Beispiel:

Gehalt vor Kurzarbeit: 2.844,00 Euro

Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit: 40 Stunden

Normalstundenteiler: 173,2

Widerrufbare Überstundenpauschale vor Kurzarbeit: 270 (für 10 Überstunden)

Überstundenpauschale wurde nicht widerrufen

Überstundenteiler laut Kollektivvertrag: 158

Geleistete und während Dienstverhinderungen fortbezahlte Normalstunden: 86,6

Überstunden wurden keine geleistet

SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit: 3.114,00 Euro (2.844,00 Euro plus 270,00 Euro)

BV-Bemessungsgrundlage vor Kurzarbeit: 3.114,00 Euro (2.844,00 Euro plus 270,00 Euro)

A) Abrechnung des Kalendermonats September 2020

B) Abrechnung des Kalendermonats Oktober 2020

C) Abrechnung des Kalendermonats August 2021 (unveränderte Höhe der Bezüge)

Lösung zu A) September 2020

Bruttobasis vor Kurzarbeit: 2.844,00 Euro

Diese besteht im Ergebnis nur aus dem Gehalt in Höhe von 2.844,00 Euro, da die Überstundenpauschale aufgrund der Widerrufbarkeit nicht einzubeziehen ist.

Das ergibt – gemäß Mindestbruttoentgeltstabelle – ein Mindestbruttoentgelt in Höhe von 2.116,88 Euro.

Gehalt für 86,6 Stunden	1.422,00 Euro
-------------------------	---------------

Kurzarbeits-Unterstützung (befreit nach § 68 Abs. 2 EStG 1988)	0,00 Euro
--	-----------

<u>Kurzarbeits-Unterstützung</u>	<u>694,88 Euro</u>
Mindestbruttoentgelt	2.116,88 Euro
abzüglich SV (18,12 % von 2.116,88 Euro)	- 383,58 Euro
<u>abzüglich Lohnsteuer</u>	<u>- 159,39 Euro</u>
<u>Netto</u>	<u>1.573,91 Euro</u>

Lösung zu B) Oktober 2020

Bruttobasis vor Kurzarbeit: 3.114,00 Euro

Die Bruttobasis in Höhe von 3.114,00 Euro besteht nun aus dem Gehalt in Höhe von 2.844,00 Euro, sowie der Überstundenpauschale, da die Überstundenpauschale wegen des unterbliebenen Widerrufs ab der Phase 3 zu berücksichtigen ist.

Die Überstundenpauschale setzt sich wiederum zusammen aus einem steuerfreien Zuschlagsanteil (§ 68 Abs. 2 EStG 1988) in Höhe von 86,00 Euro, sowie dem restlichen pflichtigen Zuschlags- und Grundlohnanteil in Höhe von insgesamt 184,00 Euro.

$2.844,00 \text{ Euro} : 158 \times 1,5 = 27,00 \text{ Euro}$; $270,00 \text{ Euro} : 27,00 \text{ Euro} = 10 \text{ Überstunden}$.

2.844,00 Euro: $158 \times 10 = 180,00 \text{ Euro}$ für den Überstundengrundlohn sowie 90,00 Euro, für den Überstundenzuschlag (davon 86,00 Euro steuerfrei nach § 68 Abs. 2 EStG 1988 und 4,00 Euro pflichtig).

Gemäß Mindestbruttoentgeltstabelle ergibt sich ein Mindestbruttoentgelt in Höhe von 2.332,89 Euro → die Bruttoreate beträgt hier 74,92 % (2.332,89 Euro dividiert durch 3.114,00 Euro x 100).

Daher bleibt **bis 30. Juni 2021** aus dem steuerfreien Überstundenzuschlag (86,00 Euro) ein Betrag von 64,43 Euro während der Kurzarbeit steuerfrei (86,00 Euro x 74,92 %).

Abrechnung für Lohnzahlungszeiträume bis 30. Juni 2021:

Gehalt für 86,6 Stunden	1.422,00 Euro
Kurzarbeits-Unterstützung frei nach § 68 Abs. 2 EStG 1988	64,43 Euro
<u>Kurzarbeits-Unterstützung pflichtig</u>	<u>846,46 Euro</u>
Mindestbruttoentgelt	2.332,89 Euro
abzüglich SV (18,12 % von 2.332,89 Euro)	- 422,72 Euro
<u>abzüglich Lohnsteuer</u>	<u>- 200,49 Euro</u>
<u>Netto</u>	<u>1.709,68 Euro</u>

An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass jener Anteil des Mindestbruttoentgelts, der auf steuerfreie Teile entfällt und – unter Berücksichtigung des „Kurzarbeitsabschlages ermittelt wird – im Zuge der Entgeltsdynamisierung ebenfalls aufzuwerten ist. Details dazu finden Sie unter „1.3.10. Erhöhung von Lohn/Gehalt während Kurzarbeit“. Dies gilt allerdings nur noch für Lohnzahlungszeiträume bis 30. Juni 2021 (bedingt durch den Wegfall von § 124b Z 349 EStG 1988).

Lösung zu C) August 2021

Abrechnung für Lohnzahlungszeiträume ab 1. Juli 2021:

Gehalt für 86,6 Stunden	1.422,00 Euro
<u>Kurzarbeits-Unterstützung</u>	<u>910,89 Euro</u>
Mindestbruttoentgelt	2.332,89 Euro
abzüglich SV (18,12 % von 2.332,89 Euro)	- 422,72 Euro
<u>abzüglich Lohnsteuer</u>	<u>- 223,04 Euro</u>
<u>Netto</u>	<u>1.687,13 Euro</u>

1.3.18 Urlaub, Urlaubersatzleistung und Zeitausgleich

A) Urlaubsentgelt:

- Gemäß Sozialpartnervereinbarung ist für die **Bemessung des Urlaubsentgelts** nach dem Urlaubsgesetz sowie einer allfälligen Urlaubersatzleistung 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** (d. h. 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 Arbeiterinnen und Arbeiter 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 Arbeiterinnen und Arbeiter 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 eine Arbeitnehmerin / ein Arbeitnehmer während der Kurzarbeit Zeitausgleich, 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) Urlaubersatzleistung:

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

Urlaubsverbrauch während der Kurzarbeit

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %	
Urlaubsverbrauch:	1 Woche	
Normalarbeitszeit:	40 Std./W.	* 4,33 = 173,2 Std./M.
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 2.050,00	
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 2.050,00	
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 2.050,00	bestehend aus:

	Lohn	€ 1.863,64
	Vorarbeiterzulage	€ 186,36
	Gesamt	€ 2.050,00

Erläuterungen:

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

Lösung:

Zeitausgleich (Zeitguthaben aus der Zeit vor Kurzarbeit)

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während Kurzarbeit:	50 %	
Zeitausgleich:	16,00	Stunden
Normalarbeitszeit:	40 Std./W.	* 4,33 = 173,2 Std./M.
SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit:	€ 2.050,00	
BV-Grundlage vor Kurzarbeit:	€ 2.050,00	
Bruttobasis vor Kurzarbeit:	€ 2.050,00	bestehend aus:



Lohn	€ 1.863,64
Vorarbeiterzulage	€ 186,36
Gesamt	€ 2.050,00

Lösung:

Bruttoentgelt während Kurzarbeit:	€ 1.603,51	Bezüge im Monat des Kurzarbeit-Beginns:	
entspricht einer Bruttoersatzrate von:			
78,22 %		Entgelt für Zeitausgleich (Lohn u. Vorarbeiterzulage)	€ 189,38
		Kurzarbeits-Brutto (inklusive Vorarbeiterzulage) 50 %	€ 930,31

Erläuterungen:

Für die Zeit eines Zeitausgleichs (von Zeitguthaben aus der Zeit vor Kurzarbeit) ist das Zeitausgleich-Entgelt auf Basis der Normalarbeitszeit vor der Kurzarbeit zu bezahlen (zwischenzeitige Erhöhungen bleiben außer Betracht).

Als Teiler empfiehlt sich – wegen ggf. stundenmäßig unterschiedlich bewerteter Wochentage – ein Stundenteiler. Es kann entweder ein monatlich fixer Teiler (bei 40 Std./W. z. B. $40 * 4,33 = 173,2$) oder ein Teiler entsprechend der konkreten Normalstunden des jeweiligen Monats angewendet werden.

		Kurzarbeit-Unterstützung	€ 525,07	€ 1.603,51 / 173,2 * 157,2 - € 930,31
		Gesamt	€ 1.644,76	
		SV laufend	- € 248,69	AIV-Staffel 0 % von € 1.644,76 → 15,12 %
		Lohnsteuer laufend	- € 60,35	
		Auszahlung	€ 1.335,72	
Sozialversicherung:	Bemessungs-	Grundlage	Beitrag	
DG-Anteil	€ 2.050,00		€ 435,22	
von DG getragener DN-Anteil			€ 102,00	€ 2.050,00 * 17,12 % = € 350,96 - € 248,96
Lohnnebenkosten:	Bemessungs-	Grundlage	Abgabenbetrag	
DB	€ 1.644,76		€ 64,15	
DZ (Wien, Niederösterreich)	€ 1.644,76		€ 6,25	
Kommunalsteuer	€ 1.119,69		€ 33,59	
BV	€ 2.050,00		€ 31,37	

D) Urlaubsentgelt, Entgelt für Zeitausgleich, Urlaubersatzleistung

Ab der Phase 3 erfolgt die Berechnung des Urlaubsentgelts, der Urlaubersatzleistung, des Entgelts für konsumierten Zeitausgleich, sowie der Kündigungsentschädigung vom ungekürzten Entgelt, allerdings – nun im Gegensatz zu den Phasen 1 und 2 - „aufgewertet“, und zwar unter Anwendung der gleichen Aufwertungsregelungen wie bei der Ermittlung des Mindestbruttoentgelts (Art. VI Z. 3 der Sozialpartnervereinbarung).

1.3.19 Weiterbildungsstunden

Was bedeutet Aus-, Fort- oder Weiterbildungsverpflichtung in Verbindung mit der Phase 3 der Kurzarbeit?

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nach Art. IV Z. 5 der Sozialpartnervereinbarung ab Beginn der Phase 3 der Kurzarbeit verpflichtet, eine **von der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber angebotene Aus-, Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung** unter bestimmten Bedingungen zu absolvieren → Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers für die Zeit der Ausfallstunden auf Verlangen der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers.
- Dabei hat der Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht (§ 94 ArbVG zu betrieblichen Schulungsmaßnahmen → Vorschlags- und Informationsrecht).
- Rein aus Sicht der Kurzarbeit (Förderung) besteht aber **keine grundsätzliche Verpflichtung zur Fort-, Aus- und Weiterbildung**.
- Bietet also eine Arbeitgeberin / ein Arbeitgeber Derartiges nicht an, so hat sie / er dadurch keinen Nachteil bei der Kurzarbeitsbeihilfe.
- Der Vorteil der Inanspruchnahme dieser Regelung könnte darin bestehen, dass sich das AMS bei den Fortbildungskosten bis zu 60 % beteiligt.

Gab es während der Phasen 1 und 2 vergleichbare Regelungen?

Nein.

Wie sind diese „Bildungszeiten“ arbeits- und beihilfenrechtlich zu bewerten bzw. im Rahmen der Lohnverrechnung zu behandeln?

- Angeordnete Aus-, Fort- und Weiterbildungszeiten gelten
 - arbeitsrechtlich **grundsätzlich als Arbeitszeit** und sind auch als solche (sind also wie erbrachte Arbeitszeit) zu entlohnen (→ das Entgelt dafür ist also NICHT als kommunalsteuerfreie Kurzarbeits-Unterstützung abzurechnen) und
 - beihilfenrechtlich als Ausfallstunden, werden allerdings nicht auf die erforderliche Mindestarbeitszeit „angerechnet“.
- Aus- und Weiterbildungen **bis zur Nettoersatzrate** gemäß Abschnitt IV Punkt 4 lit. a sind **durch diese abgedeckt**.
- Darüberhinausgehende **Aus- und Weiterbildungszeiten** sind zusätzlich zu vergüten.
- Betreffend die Bestimmung der Höhe des Entgelts ist auch bei Bildungsmaßnahmen eine Durchrechnung möglich, wenn ein **flexibles Arbeitszeitsystem zum Gebrauch** vorliegt.
- Existiert kein flexibles Arbeitszeitsystem, so kann die **Weiterbildungszeit** über den Zeitraum der Kurzarbeitsperiode **durchgerechnet werden**, so
 - eine diesbezügliche Durchrechnungsvereinbarung vorliegt und

- die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer während der Dauer der Ausbildung zur Gänze von sonstigen Arbeitsleistungen freigestellt wird.
- Aus praktischer Sicht macht es im Rahmen der Lohnverrechnung durchaus Sinn, diese „Bildungsstunden“ im Rahmen einer **eigenen Lohnart** darzustellen, um die echten Arbeitsstunden von den „Weiterbildungsstunden“ getrennt darstellen zu können.

Beispiel zur Durchrechnung:

- 5 Monate Kurzarbeit;
- Oktober und November jeweils 100 % Ausbildung bei voller Freistellung;
- im Dezember, Jänner und Februar jeweils 60 % Arbeitsleistung.

Lösung zur Durchrechnung:

- Dies ergibt durchschnittlich 64 % förderbare Ausfallstunden pro Monat ($[2 \text{ Monate} \times 100 \% + 3 \text{ Monate} \times 40 \%]: 5 \text{ Monate}$).
- Die monatliche Bezahlung erfolgt daher in der Höhe der Nettoersatzrate (80/85/90 %), weil die durchschnittliche Arbeitszeit 76 % beträgt ($[2 \text{ Monate} \times 100 \% + 3 \text{ Monate} \times 60 \%]: 5 \text{ Monate}$).
- Die durchschnittliche Mindestarbeitszeit von 30 % ist erfüllt ($3 \text{ Monate} \times 60 \%: 5 \text{ Monate} = 36 \%$).

Hinweis:

Bildungszeiten gelten beihilfenrechtlich als förderbare Ausfallstunden. Sie werden auf die erforderliche Mindestarbeitszeit (grundsätzlich 30 %) nicht angerechnet.

Worauf muss bei den „Bildungsstunden“ aus arbeitszeitrechtlicher Sicht geachtet werden?

- Die Verpflichtung dazu besteht **im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit** und soll daher auch während der ursprünglich vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit stattfinden.
- Ist dies aufgrund der Art der Aus- und Weiterbildung bzw. der ursprünglichen Lage der Normalarbeitszeit nicht möglich, ist die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber berechtigt, entsprechend den Grundsätzen des § 19c AZG die Lage der Aus- und Weiterbildung zu bestimmen → *einseitiges Bestimmungsrecht der Lage der Normalarbeitszeit, wenn die geänderte Lage zeitgerecht (mindestens 14 Tage davor) mitgeteilt wird und keine berücksichtigungswürdigen Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerinteressen entgegenstehen.*

- **Lernzeiten** gelten soweit **als Weiterbildungszeit**, als diese ausdrücklich im Kursplan, Lehrplan etc. ausgewiesen sind.
- In einzelnen Wochen darf die Weiterbildungszeit 100 % der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit nicht überschreiten.

Kann die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber die Bildungsmaßnahme einseitig vorzeitig unterbrechen?

- Der Arbeitgeberin / der Arbeitgeber
 - hat das Recht, eine **Unterbrechung** und/oder einen vorzeitigen Abbruch der Aus- und Weiterbildung anzuordnen,
 - kann Arbeitsleistungen in diesen Fällen abweichend von den geplanten Aus- und Weiterbildungszeiten einseitig anordnen, wenn
 - Lage und Dauer der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer ehestmöglich, spätestens aber drei Tage im Vorhinein mitgeteilt werden (hiervon kann bei kurzfristig entstehendem erhöhtem Arbeitsbedarf abgesehen werden),
 - keine berücksichtigungswürdigen Interessen (z. B. auch durch erhebliche Ortsveränderungen) der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers dieser geänderten Einteilung entgegenstehen
 - und diese Arbeitszeit in der vor Kurzarbeit vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit liegt.
- Macht die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber von ihrem / seinem **Recht auf Unterbrechung(en)** bzw. vorzeitigem Abbruch Gebrauch, trägt die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber den Aufwand (z. B. Kursabsage, Unterkunftskosten).
- Darüber hinaus hat die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer das Recht, spätestens binnen 18 Monaten ab diesem Zeitpunkt die Aus- und Weiterbildungsmaßnahme tunlichst in der Normalarbeitszeit nachzuholen und die dafür notwendige Zeit vom Dienst unter **Fortzahlung des Entgelts freigestellt** zu werden.
- Wenn dies nicht möglich ist, kann die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer die Maßnahme in der Freizeit absolvieren.
- Davon ausgenommen sind jene Fälle, in denen die Ausbildung dennoch wie geplant abgeschlossen werden kann.

Ist es möglich, in diesem Zusammenhang eine Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarung zu treffen?

Eine Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarung im Sinne des § 2d AVRAG oder sinngemäßer Bestimmungen für Ausbildungsmaßnahmen **aufgrund der Weiterbildungsverpflichtung** während der Kurzarbeit ist **unwirksam**.

Gibt es inhaltliche Vorgaben betreffend die jeweilige Ausbildungs-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltung?

- Es muss sich ganz generell um überbetrieblich verwertbare Qualifizierungsmaßnahmen handeln.

- Überbetrieblich verwertbare Qualifizierungsmaßnahmen sind solche, die nicht ausschließlich oder in erster Linie den gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers im kurzarbeitenden Unternehmen betreffen, sondern die Qualifikationen vermitteln, die in hohem Maß auf andere Unternehmen und Arbeitsfelder übertragbar und daher arbeitsmarktpolitisch sinnvoll sind.
- Förderbar sind Schulungskosten, die von beauftragten externen Qualifizierungseinrichtungen / Trainerinnen und Trainern in Rechnung gestellt werden
- Die Förderhöhe beträgt 60 % der anerkenbaren Schulungsgebühren.
- 40 % der Schulungskosten sind von der Arbeitgeberin / vom Arbeitgeber zu übernehmen.
- Nicht förderbar ist die Teilnahme an:
 - Meetings, Tagungen, Konferenzen, Kongressen oder Ähnlichem mit bloßem Informationscharakter, reinen Produktschulungen
 - nicht arbeitsmarktorientierten Bildungsangeboten (z. B. Hobbykurse)
 - Maßnahmen, die reine Anlernqualifikationen für einfache Tätigkeiten vermitteln (z. B. einfache Einschulungen zur Bedienung von Maschinen)
 - Standardausbildungsprogrammen im Sinne einer für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung
 - Qualifizierungsmaßnahmen mit weniger als 16 Maßnahmenstunden.

Beispiel zur Abrechnung bei Bildungszeiten:
--

Gehalt vor Kurzarbeit: 2.844,00 Euro

Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit: 40 Stunden

Normalstundenteiler: 173,2

Widerrufbare Überstundenpauschale vor Kurzarbeit: 270,00 Euro (für 10 Überstunden)

Überstundenpauschale wurde nicht widerrufen

Überstundenteiler laut Kollektivvertrag: 158

Geleistete und während Dienstverhinderungen fortbezahlte Stunden: 86,6

Bildungsstunden im Abrechnungsmonat 16 Stunden

Überstunden wurden keine geleistet

SV-Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit: 3.114,00 Euro (2.844,00 Euro plus 270,00 Euro)

BV-Bemessungsgrundlage vor Kurzarbeit: 3.114,00 Euro (2.844,00 Euro plus 270,00 Euro)

A) Abrechnung des Kalendermonats Oktober 2020

B) Abrechnung des Kalendermonats August 2021

Lösung:

Bruttobasis vor Kurzarbeit: 3.114,00 Euro

Die Bruttobasis in Höhe von 3.114,00 Euro besteht aus dem Gehalt in Höhe von 2.844,00 Euro, sowie der Überstundenpauschale, da die Überstundenpauschale wegen des unterbliebenen Widerrufs ab der Phase 3 zu berücksichtigen ist.

Die Überstundenpauschale setzt sich wiederum zusammen aus einem steuerfreien Zuschlagsanteil (§ 68 Abs. 2 EStG 1988) in Höhe von € 86,00, sowie dem restlichen pflichtigen Zuschlags- und Grundlohnanteil in Höhe von insgesamt 184,00 Euro.

2.844,00 Euro : 158 x 1,5 = 27,00 Euro; 270,00 Euro : 27,00 Euro = 10 Überstunden.

2.844,00 Euro: $158 \times 10 = 180,00$ Euro für den Überstundengrundlohn, sowie 90,00 Euro für den Überstundenzuschlag (davon 86,00 Euro steuerfrei nach § 68 Abs. 2 EStG 1988 und 4,00 Euro pflichtig).

Gemäß Mindestbruttoentgeltstabelle ergibt sich ein Mindestbruttoentgelt in Höhe von 2.332,89 Euro → die Bruttorate beträgt hier 74,92 % (2.332,89 Euro dividiert durch 3.114,00 Euro x 100).

Abrechnung für Oktober 2020 (bis 30. Juni 2021 relevant):

Daher bleibt aus dem steuerfreien Überstundenzuschlag (86,00 Euro) ein Betrag von 64,43 Euro während der Kurzarbeit steuerfrei (86,00 Euro x 74,92 %).

Gehalt für 86,6 Stunden	1.422,00 Euro
<i>Bildungsstunden (2.844,00 Euro: $173,2 \times 16$)</i>	<i>262,73 Euro</i>
Kurzarbeits-Unterstützung frei nach § 68 Abs. 2 EStG 1988	64,43 Euro
<u>Kurzarbeits-Unterstützung Lohnsteuer-pflichtig</u>	<u>583,73 Euro</u>
Mindestbruttoentgelt	2.332,89 Euro
abzüglich SV (18,12 % von 2.332,89 Euro)	- 422,72 Euro
<u>abzüglich Lohnsteuer</u>	<u>- 198,74 Euro</u>
<u>Netto</u>	<u>1.711,43 Euro</u>

Abrechnung für August 2021 (ab 1. Juli 2021 gilt):

Gehalt für 86,6 Stunden	1.422,00 Euro
<i>Bildungsstunden (2.844,00 Euro: 173,2 x 16)</i>	<i>262,73 Euro</i>
<u>Kurzarbeits-Unterstützung</u>	<u>648,16 Euro</u>
Mindestbruttoentgelt	2.332,89 Euro
abzüglich SV (18,12 % von 2.332,89 Euro)	- 422,72 Euro
<u>abzüglich Lohnsteuer</u>	<u>- 223,04 Euro</u>
<u>Netto</u>	<u>1.687,13 Euro</u>

1.4 Sonstige Informationen zur COVID-19-Kurzarbeit – Phase 3

Nachstehend finden Sie jene Neuerungen zur Phase 3, die auf den Seiten davor nicht berücksichtigt werden konnten.

1.4.1 Anhang 1 – wirtschaftliche Begründung

Was muss als „wirtschaftliche Begründung“ für die Phase 3 der COVID-19-Kurzarbeit angegeben werden?

Im Gegensatz zu den **Vorgängerversionen der Sozialpartnervereinbarung** (Phasen 1 und 2) bedarf es nun betreffend die Phase 3 der Kurzarbeit einer „wirtschaftlichen Begründung“.

Dabei werden in der Sozialpartnervereinbarung folgende Fragen gestellt, die beantwortet werden müssen:

Begründung, warum Kurzarbeit beantragt wird und notwendig ist (Kurzbeschreibung):

.....

Welchen Beitrag leistet die Kurzarbeit zur Krisenbewältigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten?

.....

Welche sonstigen Maßnahmen sind darüber hinaus geplant?

.....

Mit jeweils „ja“ oder „nein“ ist bekanntzugeben, welche Anträge seit 1. März 2020 bewilligt wurden (Härtefallfonds, Fixkostenzuschuss, Überbrückungsgarantien, Steuerstundungen und/oder SV-Stundungen).

Weiters ist der monatliche Umsatz vom 1. März 2019 weg bis zum letzten verfügbaren Monat vor Beantragung der „Kurzarbeit-Phase 3“ (jeweils gemäß Umsatzsteuervoranmeldung, jedoch ohne „sonstige Erträge“) anzugeben bzw. – falls die Umsatzzahlen nicht aussagekräftig sein sollten – zusätzlich andere Kennzahlen (monatlich abgesetzte Produktion, monatliche Auftragseingänge, monatliches Arbeitsvolumen).

Sofern eine Meldeverpflichtung bei Statistik Austria besteht, so sollten die Daten aus der monatlichen Konjunkturerhebung durch die Statistik Austria genommen werden.

Weiters ist eine **Umsatzprognose** (die erwarteten Umsätze ohne sonstige Erträge) für den Zeitraum 1. Oktober 2020 bis 31. März 2021 (bzw. für den Zeitraum der Kurzarbeit, der voraussichtlich in Anspruch genommen wird) abzugeben und zwar im Vergleich zum Vorjahreszeitraum (z. B. 1. Oktober 2019 bis 31. März 2020).

Für den Fall, dass die Kurzarbeit nur für Teilbetriebe beantragt wird und sich die Umsatzzahlen aber auf das gesamte Unternehmen beziehen, sollte auf diesen Umstand im Anhang 1 hingewiesen werden.

Jeder Betrieb, der die Phase 3 der COVID-19-Kurzarbeit in Anspruch nimmt, muss diesen Anhang ausfüllen.

Wenn Kurzarbeitsbeihilfe für mehr als 5 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beantragt wird, sind von der Steuerberaterin / dem Steuerberater, der Bilanzbuchhalterin / dem Bilanzbuchhalter oder der Wirtschaftsprüferin / dem Wirtschaftsprüfer zu bestätigen

- die Angaben zu den bereits vorliegenden Umsätzen, sowie sonstigen angegebenen Kennziffern
- die Angaben zur Bewilligung der obigen Förderungen
- und, dass die Umsatzprognose bzw. erwartete Entwicklung der anderen Kennziffern nicht offensichtlich unplausibel ist.

Was sollte man betreffend die Freigabe durch die Sozialpartner wissen?

Eine automatische (zwingende) Einzelfallprüfung durch die Sozialpartner erfolgt nur, wenn über die die Beilage 2 die Herabsetzung der Mindestarbeitszeit von 30 % beantragt wird.

Ansonsten **kann** eine Einzelfallprüfung erfolgen.

Die Gewerkschaft wird allfällige Bedenken binnen 72 Stunden nach dem Hochladen rückäußern (neue „on hold“-Funktion über das neue Webportal des AMS).

Weitere Fragen und Antworten zur „wirtschaftlichen Begründung“

1. Kann die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber bzw. dessen Steuerberaterin / Steuerberater frei wählen, ob sie den Umsatz laut EStG/KStG, UStG, UGB und dergleichen als Basis heranziehen oder ist eine bestimmte Umsatzdefinition relevant?

Die Steuerberaterinnen und Steuerberater bzw. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können die Methode frei wählen. Aus den Daten soll vor allem hervorgehen, ob die Umsätze durch die COVID-19-Pandemie gelitten bzw. ob sie schon vor der COVID-19-Pandemie saisonal geschwankt haben.

2. Können die Umsatz- oder sonstigen Kennzahlen einfach aus schon bestehenden Dokumenten (z.B. Umsatzsteuervoranmeldung) genommen werden oder müssen diese einem „true and fair value“ unterzogen werden bzw. auch hinsichtlich Periodenrichtigkeit überprüft werden?

Die Umsatz- und Kennzahlen können aus bestehenden offiziellen Dokumenten (z. B. Umsatzsteuervoranmeldung) genommen werden.

3. Ist die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber in der Darstellung der Umsatzzahlen (oder sonstigen Kennzahlen) frei bzw. in der Auswahl der Ebene (Konzern/Unternehmen/Niederlassung/Betrieb/Betriebsteil), wenn dies die wirtschaftlichen Schwierigkeiten nachvollziehbarer darstellen lässt?

Grundsätzlich sind die Umsatzzahlen für den räumlichen Geltungsbereich der Sozialpartnervereinbarung (Betrieb, Betriebsteil) anzugeben, für den die Kurzarbeit gilt. Ist das nicht möglich, sind die Umsatzzahlen für den Betrieb anzugeben. Sind diese nicht aussagekräftig (z. B. Umsatzeinbruch nur in einer Sparte), kann dies zusätzlich in einem Feld der Beilage 1 erläutert werden.

4. Ist die Umsatzprognose zusätzlich zu einer anderen Kennzahl auch dann anzugeben, wenn sie nicht aussagekräftig ist?

Die Umsatzprognose ist immer anzugeben. Die andere Kennzahl kann die Firma zusätzlich angeben, wenn sie der Ansicht ist, dass die Umsatzprognose nicht aussagekräftig wäre.

1.4.2 Arbeitszeitänderungen angeordnet

Unter welchen Bedingungen kann die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber für die Dauer der Phase 3 der COVID-19-Kurzarbeit Arbeitsstunden anordnen, die über das vereinbarte Arbeitszeitmaß der Kurzarbeit hinausreichen?

Die diesbezügliche Regelung in der Sozialpartnervereinbarung – Formularversion 8.0 - lautet in deren *Abschnitt IV Z. 1* unverändert:

Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber kann Arbeitsleistungen über das in Abschnitt IV Punkt 1 lit. b vereinbarte verkürzte Arbeitszeitmaß hinaus einseitig anordnen, wenn

- 1. Lage und Dauer der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer ehestmöglich, spätestens aber drei Tage im Vorhinein mitgeteilt werden,*
- 2. keine berücksichtigungswürdigen Interessen der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers dieser geänderten Einteilung entgegenstehen*
- 3. und diese Arbeitszeit in der vor Kurzarbeit vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit liegt.*

Der nachstehende Satz (zugleich der letzte Satz dieser Bestimmung) wurde allerdings gegenüber der Formularversion 7.0 verändert:

Neue Formulierung in der Sozialpartnervereinbarung-Version 8.0 für Phase 3 der COVID-19-Kurzarbeit:

Von Z. 1 kann bei kurzfristig entstehendem erhöhtem Arbeitsbedarf abgesehen werden.

Frühere Formulierung in Sozialpartnervereinbarung-Version 7.0 für Phase 2 der COVID-19-Kurzarbeit:

Von Z. 1 kann in unvorhersehbaren Fällen bei erhöhtem Arbeitsbedarf abgesehen werden.

Die neue Formulierung soll sicherstellen, dass im Falle schwankender und ungewisser Auftragseingänge dieses einseitige Weisungsrecht auch rechtlich hält. Denn ein erhöhter Arbeitsbedarf ist per se nichts Unvorhersehbares, weil man ja als Unternehmen auch damit „rechnen“ muss.

Somit hat sich gegenüber der Phase 2 praktisch nichts geändert. Man hat nur abgesichert, dass die dreitägige Vorankündigungspflicht (aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber) auch im Falle von **kurzfristigen Arbeitsbedarfsänderungen** entfallen darf (was der „tiefere Sinn“ der ursprünglichen Regelung auch hätte sein sollen).

Eine **Verständigungspflicht der Sozialpartner**, wie sie noch in der Phase 1 vorgesehen war, gibt es schon seit der Phase 2 nicht mehr.

1.4.3 Arbeitszeitbandbreiten – Phase 3 der COVID-19-Kurzarbeit

Welche erlaubten durchschnittlichen Arbeitszeitbandbreiten wird es für die Phase 3 der „COVID-19-Kurzarbeit“ geben?

- Während es für die **Phasen 1 und 2** noch möglich war, eine **durchschnittliche Arbeitsleistung** zwischen **10 % und 90 %** anzupeilen bzw. zu erbringen, um auch die betriebliche Förderung (**COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe**) vom **AMS** zu erlangen, gilt ab der Phase 3 eine **Bandbreitenregelung von 30 % bis 80 %**.
- Diese Regelung findet man in *Abschnitt IV Z. 1 der Sozialpartnervereinbarung (Version 8.0)* beschrieben.

Welche Konsequenzen kann das Überschreiten der Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 80 % haben?

- In der **Sozialpartnervereinbarung** muss **mindestens ein Ausfallsvolumen** (Ausfallstunden) im Ausmaß von 20 % vereinbart werden. Liegt man dort schon darunter (z. B. 10 % oder 15 % an Ausfallstunden), so wird der **Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe** abgelehnt.
- Kommt es **im Laufe der Kurzarbeit** zu einem **Unterschreiten der Mindestausfallstundenquote** von 20 % bzw. dadurch zu einem Überschreiten der maximal möglichen Arbeitsstundenquote von 80 %, so stellt dies in Bezug auf die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS **kein Problem** dar.

Welche Konsequenzen kann das Unterschreiten der Mindestarbeitszeit von durchschnittlich 30 % im Laufe der Kurzarbeit haben?

- In der **Sozialpartnervereinbarung** darf **maximal ein Arbeitsstundenausfallsvolumen** (Ausfallstunden) im Ausmaß von 70 % vereinbart werden.
- Liegt man dort schon darüber (z. B. 80 % oder 90 % an Ausfallstunden), so muss die *Beilage 2 der Sozialpartnervereinbarung* ausgefüllt und von den Sozialpartnern genehmigt werden, damit der **Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe** nicht abgelehnt wird.
- Kommt es **im Laufe der Kurzarbeit** zur Notwendigkeit des **Überschreitens der Ausfallstundenquote** von 70 % bzw. dadurch zu einem Unterschreiten der mindestens notwendigen Arbeitsstundenquote von 30 %, so kann auch während der Kurzarbeit die Beilage 2 ausgefüllt und über das AMS eingereicht werden (Änderungsantrag → daher ist diese Antragstellung – aus heutiger Sicht – im Voraus erforderlich).
- Überschreitet man das maximal **erlaubte Ausfallsvolumen von 70 %** (durchrechenbar für die Dauer der Kurzarbeit), ohne dass man die *„Beilage 2 der Sozialpartnervereinbarung“* ausgefüllt, beim AMS eingereicht und von den Sozialpartnern genehmigt bekommen hat, so droht die anteilige **Rückforderung der AMS-Kurzarbeitsbeihilfe**.
- Umgekehrt darf man die jeweils zur Anwendung kommende maximale Ausfallstundenzahl in einzelnen Wochen sehr wohl überschreiten, weil es dann letzten Endes auf den Durchschnittswert im Zuge der Durchrechnung ankommt.

Wann endet die Durchrechnungsmöglichkeit betreffend den alten „Mindestarbeitszeitwert“ von 10 % aus den Phasen 1 und 2?

- Die Möglichkeit zur Durchrechnung betreffend die 10 % aus den Phasen 1 und 2 hat mit 30. September 2020 geendet.

- Das bedeutet zugleich, dass sich spätestens zu diesem Zeitpunkt herausgestellt hat, ob die Kurzarbeitsbeihilfe aus Phasen 1 und 2 wegen Nichterreichung der Mindestarbeitsquote anteilig zurückzahlen ist oder nicht.

Welche Inhalte weist die „Beilage 2 – Unterschreitung der Mindestarbeitszeit“ der Sozialpartnervereinbarung (Version 8.0) auf?

- Verlangt werden hier folgende Angaben:
 - Name und Anschrift des Unternehmens,
 - Beginndatum der Kurzarbeit = Datum des Beginns der Phase 3 der COVID-19-Kurzarbeit,
 - soll die „Unterschreitung der Mindestarbeitszeit“ von vorneherein für den gesamten Kurzarbeits-Zeitraum gelten, so gibt es dazu auch ein entsprechend formuliertes Feld, das man ankreuzen kann (für den Zeitraum der gesamten Kurzarbeit),
 - für den Fall hingegen, dass die Arbeitszeitabsenkung auf ein durchschnittliches wöchentliches Normalarbeitszeit-Ausmaß von unter 30 % während laufender Kurzarbeit beantragt wird, so sind die aktuelle AMS-Projektnummer anzugeben, sowie die Zeitspanne („von – bis“), während welcher diese Änderung gelten soll,
 - das **Ausmaß der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit**, auf welches abgesenkt werden soll und welches die Mindestarbeitszeit unterschreitet (z. B. 20 % oder mindestens 10 %).
- Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen müssen in diesem Fall zusätzlich noch die relevanten Unterschriften des Beschäftigerbetriebes einholen.
- Weiters muss eine kurze Erklärung darüber abgegeben werden, warum die Absenkung der Arbeitsstunden auf unter 30 % bzw. die Anhebung der Ausfallstunden auf mehr als 70 % unbedingt erforderlich ist → **„Besondere wirtschaftliche Begründung“**.
- Hierzu empfiehlt es sich, auch die *Beilage 1* detailliert auszufüllen → **„wirtschaftliche Begründung“** und darüber hinaus nun in *Beilage 2* an der dort vorgesehenen Stelle **zusätzliche Begründungen** bekannt zu geben wie z. B.
 - vorübergehende behördliche Schließung oder Einschränkung,
 - existenzbedrohender Umsatzeinbruch,
 - plötzliche erhebliche Liefer- oder Absatzschwierigkeiten,
 - massive Reisebeschränkungen in oder aus Zielmärkten etc.

Ist es möglich, auch während der laufenden Kurzarbeit, die Beilage 2 der Sozialpartnervereinbarung einzureichen?

- Kommt es während der Laufzeit der COVID-19-Kurzarbeit zu einer derartigen Absenkung, so muss eine Kopie dieser „Beilage 2 – Unterschreitung der Mindestarbeitszeit“ allen „betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ binnen **zwei Wochen ab deren Unterfertigung** (wohl gemeint: durch die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber oder den Beschäftigterbetrieb (bei Arbeitskräfteüberlassern) **ausgehändigt werden**.
- In Bezug auf die Feststellung, ob ein „**schädliches Unterschreiten**“ der Mindestarbeitszeit (zugleich ein schädliches Überschreiten der Ausfallstunden) vorliegt, erfolgt wiederum eine Durchrechnung für die Dauer der Kurzarbeit ab Phase 3.

Wie sollte man bei der Begehrenseinreichung vorgehen, wenn nicht bei allen Kurzarbeitenden die 30 %-Grenze voraussichtlich unterschritten wird?

- Bei Unterschreitung mit einer geringen Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sollten zwei Begehren (jeweils mit eigener Sozialpartnervereinbarung) gestellt werden, und zwar eines für das/den gesamte(n) Unternehmen/Betrieb und ein Begehren für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen eine Unterschreitung der 30 % beantragt wird → Abgrenzung nach funktionaler Beschreibung des Betriebsteiles.
- Bei Unterschreitung mit der überwiegenden Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des gesamten Unternehmens/Betriebes ist nur ein Begehren mit einer Sozialpartnervereinbarung zu stellen. Bei jenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bei denen keine Unterschreitung der 30 %-Grenze erfolgt, sind dann bei der Monatsabrechnung einfach weniger Ausfallstunden zu melden.

1.4.4 Aushändigungspflichten

- Allen von Kurzarbeit erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist innerhalb eines Monats ab Beginn der Kurzarbeit entweder ein Kurzarbeitsdienstzettel (siehe Anhang) oder eine Kopie der Sozialpartnervereinbarung auszuhändigen (Art. VI Z. 8 der Sozialpartnervereinbarung). Dies gilt auch dann, wenn es zu einer nahtlosen Verlängerung der Kurzarbeit von Phase 2 in die Phase 3 kommt.
- Nicht zwingend hingegen ist die zusätzliche Aushändigung eines Dienstzettels nach erfolgter „Entgeltsdynamisierung“.
- Kommt es während der Kurzarbeit dazu, dass der „Anhang 2“ (Absenkung der Normalarbeitszeit unter die Mindestarbeitszeit) eingereicht wird, so ist binnen 2 Wochen ab Unterfertigung eine Kopie dieses Anhangs den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auszuhändigen.

1.4.5 Behaltepflcht und Behaltefrist: Regelungen bleiben unverändert

Hat sich an den Regelungen zur sogenannten Behaltepflcht während der COVID-19-Kurzarbeit, sowie der Behaltefrist nach Ende der COVID-19-Kurzarbeit gegenüber der Phase 2 der COVID-19-Kurzarbeit etwas geändert?

Nein. Der *Abschnitt IV Z. 2* ist nach wie vor **unverändert formuliert** und es besteht somit gegenüber der Phase 2 **kein Unterschied**.

Wie sehen die Regelungen zur Behaltepflcht während der Kurzarbeit, sowie der Behaltefrist nach der Kurzarbeit weiterhin im Detail aus?

- **Kündigungen von Seiten der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers** dürfen erst **nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen** werden. Ob ein Verstoß dagegen auch die Unwirksamkeit der Kündigung durch die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber zur Folge hat, ist rechtlich umstritten. Beihilfenrechtlich entsteht mit Sicherheit dadurch ein Schaden, wenn die Auffüllverpflichtung verletzt wird.
- Für die **Dauer der Kurzarbeit** muss der Beschäftigtenstand grundsätzlich aufrechterhalten bleiben (mit nachstehenden Ausnahmen). Das bedeutet, dass diese **Behaltepflcht** nicht nur jene betrifft, die sich **in Kurzarbeit befinden**.
- Für die **Dauer von einem Monat** nach dem Ende der Kurzarbeit besteht eine Behaltefrist in Bezug auf jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die **von der Kurzarbeit betroffen waren** (mit nachstehenden Ausnahmen), soweit nicht schon der Sozialpartnervereinbarung eine **Ausnahme** vereinbart wurde (entweder in Form einer längeren oder kürzeren Behaltefrist aufgrund „besonderer Verhältnisse“).

Folgende Beendigungen **während** der Kurzarbeit bzw. **innerhalb der Behaltefrist** lösen **keine Auffüllverpflichtung** aus:

- vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfrist in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltefrist fallen,
- Zeitablauf eines vor Beginn der Kurzarbeit begonnenen befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endtermin in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltefrist fällt,
- Kündigung durch die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer,
- berechnete Entlassung und unberechneter Austritt,
- einvernehmliche Auflösung, wenn die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer vor Abgabe der Willenserklärung von der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer (in Betrieben mit Betriebsrat: vom Betriebsrat) über die Folgen der Auflösung beraten wurde,
- Beendigung in Folge des Todes der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers,
- Beendigung aufgrund eines Pensionsanspruches, unabhängig von der Beendigungsart,
- Auflösung während der Probezeit,
- Kündigung durch die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber zum Zweck der Verringerung des Beschäftigtenstandes, wenn der Fortbestand des Unternehmens bzw. Betriebsstandortes in hohem Maß gefährdet ist, sofern die Gewerkschaft (in Betrieben mit Betriebsrat: der Betriebsrat) innerhalb von 7 Tagen zustimmt oder eine

Ausnahmebewilligung durch den Regionale Geschäftsstelle des AMS(RGS)-Regionalbeirat vorliegt, wenn die Gewerkschaft (in Betrieben mit Betriebsrat: der Betriebsrat) nicht zugestimmt hat.

Folgende Beendigungen während der Kurzarbeit bzw. – nur in Bezug auf jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich auch in Kurzarbeit befanden – auch **innerhalb der Behaltefrist** (nach dem Ende der Kurzarbeit) - **führen zu einer Auffüllverpflichtung**:

- Kündigung durch die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber aus personenbezogenen Gründen, wenn die Kündigung während der Kurzarbeit oder vor Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen wird,
- unberechtigte Entlassung oder berechtigter vorzeitiger Austritt,
- einvernehmliche Auflösung ohne vorherige Beratung von der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer (in Betrieben mit Betriebsrat: Betriebsrat) über die Folgen der Auflösung.

Eine zufällige Unterschreitung des Beschäftigtenstandes aufgrund der üblichen betrieblichen Fluktuation ist unerheblich.

Wird das Arbeitsverhältnis auf eine Art beendet, die eine Auffüllverpflichtung auslöst, steht der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber eine **angemessene Zeit zur Personalsuche zur Verfügung**.

Die Glaubhaftmachung von Suchaktivitäten ist ausreichend (beispielsweise Vorlage Stellenausschreibung, Nachweis der Meldung freier Stellen an das AMS).

Klarstellungen für die Praxis:

- Keine Behaltepflicht (= während der Kurzarbeit) in Bezug auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht in jenem Betrieb oder Betriebsteil, für den die Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen wurde, beschäftigt waren.
- Keine Behaltefrist (= nach der Kurzarbeit) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zwar in Betrieben oder Betriebsteilen beschäftigt waren, für welche die Kurzarbeit laut Sozialpartnervereinbarung vereinbart wurde, die sich aber nicht in Kurzarbeit befanden → knüpft Phase 3 nahtlos an Phase 2 an, dann befinden sich diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder in der (neuen) Behaltepflicht.

Falls Personalabbau im Zuge der Beendigung der Phase 2 notwendig ist, ergibt sich somit folgender möglicher Ablauf:

- Ende der Phase 2 mit 30. September 2020,

- Einleitung des Frühwarnsystems beim AMS nach § 45a AMFG ab 01. Oktober 2020 und gleichzeitig Betriebsratsverständigung von den geplanten Arbeitgeberkündigungen (falls Betriebsrat vorhanden),
- Verständigung des Betriebsrates (falls vorhanden) nach § 105 ArbVG,
- Ausspruch der Kündigungen nach Ablauf der AMS-Frühwarnfrist.
- Danach Beginn der Phase 3 der Kurzarbeit (z. B. ab 9. November 2020, da man ja auch die Zeit in Bezug auf den Zugang einer Kündigungserklärung berücksichtigen muss).
- Es ist aber auch möglich, dass die Phase 3 der Kurzarbeit nicht für den gesamten Betrieb „fortgesetzt“ wird, sondern nur für einen „fachlich-organisatorisch abgegrenzten“ Betriebsteil davon. In diesem Fall würden jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zuvor in Kurzarbeit (Phase 2) waren und nicht in jenem „fachlich-organisatorisch abgegrenzten“ Betriebsteil tätig sind, der sich in die Phase 3 der Kurzarbeit begibt, nach Ende der Phase 2 in der einmonatigen Behaltefrist sein und können nach deren Ende gekündigt werden.
- Hat man eine zulässige Kündigung von Seiten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ausgesprochen, so sollte man in der Sozialpartnervereinbarung für die Phase 3 unter „Optional“ die Auswahlmöglichkeit „gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ ankreuzen, damit man diese Personengruppen nicht (versehentlich) in die nächste Kurzarbeit mit einbezieht. Sollte aber die Kündigungsfrist erst nach Ablauf der „Behaltefrist“ (nach Kurzarbeit) enden, so wäre eine Einbeziehung dennoch möglich (siehe die Ausfüllhilfe in der Sozialpartnervereinbarung auf Seite 3 beim Punkt „gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“).

1.4.6 Flexible Arbeitszeit in Verbindung mit Kurzarbeit

Was sollte man zur Kombination aus Kurzarbeit und Gleitzeit bzw. sonstigen flexiblen Arbeitszeitmodellen wissen?

- Bei **Kombination von Kurzarbeit mit Gleitzeit** muss nach Ansicht der Sozialpartner die Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit neu geregelt werden.
- Die fiktive Normalarbeitszeit kann dabei gleich (z. B. bei 20 Stunden pro Woche auf Montag bis Freitag jeweils vier Stunden von 9:00 bis 13:00 Uhr), aber auch ungleich auf die einzelnen Wochen der Kurzarbeit verteilt werden.
- Da die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer bei der **gleitenden Arbeitszeit** die Verteilung der Arbeitspflicht innerhalb des in der Gleitzeitvereinbarung gesetzten Rahmens selbst bestimmen kann, wird eine **Modifikation der fiktiven Normalarbeitszeit** im Regelfall aber nicht ausreichen.
- Sieht die bisherige Gleitzeitregelung nicht bereits passende „Hebel“ vor, kann die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer ohne Modifikation der selbstbestimmbaren Normalarbeitszeit weiterhin bis zu 10 (im erweiterten Gleitzeitmodell sogar bis zu 12) Stunden am Tag arbeiten
- Unter Umständen ist es auch erforderlich, für die Dauer der Kurzarbeit auf ein sogenanntes „kleines Gleitzeitmodell“ mit einer selbstbestimmbaren Arbeitszeit von unter 10 Stunden umzustellen.
- Altsalden sind festzustellen!

- Für Zeiten, für die das AMS Kurzarbeitsbeihilfe zahlt, erfolgt kein Abzug vom Gleitzeitkonto → hierfür sieht auch die Sozialpartnervereinbarung III vor: „*Hierbei sind jedoch kurzarbeitsbedingte Auswirkungen zu neutralisieren*“. Das bedeutet, dass z. B. Zeiten, für die Kurzarbeitsbeihilfe gewährt wird, am Zeitkonto zu keiner Zeitschuld führen dürfen.
- Nur Arbeitsleistungen, die vom Mindestbruttoentgelt nicht gedeckt sind, führen zu neuen Zeitguthaben (sofern es sich nicht um auszahlende Überstunden handelt).
- Arbeitsleistungen, die ohne Kurzarbeit Überstunden wären, sind auch während der Kurzarbeit Überstunden.
- Überstunden sollten nicht in den Gleitzeitsaldo einfließen, sondern gesondert ausbezahlt werden.
- Gleittage sind wie Urlaubsverbrauch zu behandeln: volle Entlohnung, keine dem AMS verrechenbaren Ausfallstunden (sondern nur entsprechende Verringerung des Gleitzeitsaldos), keine Kurzarbeitsbeihilfe. Von Gleittagen während der Kurzarbeit ist daher eher abzuraten!
- Feiertage, Krankenstände, Dienstverhinderungen, Arbeitsentfall mit Entgeltfortzahlung gemäß § 1155 ABGB, Quarantäne ohne Arbeitsmöglichkeit, Dienstfreistellungen wegen Zugehörigkeit zur COVID-19-Risikogruppe, Sonderbetreuungszeiten z. B. für die Betreuung von Schul- und Kindergartenkindern (§ 18 b AVRAG), sowie Betretungsverbote ändern den laufenden Saldo nicht.
- Bei Urlaub wird die fiktive Normalarbeitszeit vor Beginn der Kurzarbeit als Vergleichswert herangezogen (gemäß Sozialpartnervereinbarung: ungekürztes Urlaubsentgelt).

Praxisanmerkung:

Flexible Arbeitszeitmodelle während der Kurzarbeit sind schwierig und komplex zu administrieren. Jenen Betrieben, die eine derartig aufwändige und komplexe Administration nicht umsetzen möchten oder können und auch nicht auf die flexible Arbeitszeitdisposition zwingend angewiesen sind, empfiehlt sich, den Zeitsaldo vor Kurzarbeit „einzufrieren“ und während der Kurzarbeit ein fixes und befristetes Arbeitszeitmodell für den Zeitraum der Kurzarbeit anzuwenden.

1.5 Phase 4 und 5 der COVID-19-Kurzarbeit

1.5.1 Überblick

Quelle: [Corona-Kurzarbeit - Alle aktuellen Bestimmungen - WKO.at](#)

Sozialpartnervereinbarung (Formularversion 9.0)	Sozialpartnervereinbarung ab 1. Juli 2021 (Formularversion 10.0)	
Gilt für Kurzarbeit von 31. März bis längstens 30. Juni 2021	Gilt für alle Anträge auf Kurzarbeit ab Beginn 1. Juli 2021 für maximal 6 Monate. Vereinbarungen von besonders betroffenen Unternehmen (siehe unten) enden spätestens am 31. Dezember 2021. Anträge können beim AMS voraussichtlich ab 19. Juli 2021 gestellt werden, bei Kurzarbeits-Projekten ab 1. Juli 2021 voraussichtlich rückwirkend bis 18. August 2021.	
Antrag und Vereinbarung auf der AMS-Webseite hochzuladen; automatisiertes Verfahren;	<u>Unternehmen, die bereits in Phase 4 in Kurzarbeit waren:</u> Verfahren wie bisher	<u>Andere Unternehmen</u> müssen das regionale AMS kontaktieren und einen Beratungstermin mit AMS, WKO und Gewerkschaft absolvieren. Grundsätzlich kann die Kurzarbeit binnen 3 Wochen nach Kontaktaufnahme bei erfolgter Genehmigung beginnen.
Beihilfe		
Das AMS ersetzt der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber die Mehrkosten im Vergleich zur geleisteten Arbeitszeit.	Reduktion der Beihilfe um 15 %	<u>Besonders betroffene Unternehmen</u> (Definition: mehr als 50 % Umsatzrückgang im 3. Quartal 2020 gegenüber dem 3. Quartal 2019 oder direkt vom Lockdown betroffen) können später übrige 15 % beantragen
I. 2. Geltungsbereich / IV. 2. Aufrechterhaltung Beschäftigtenstand		

<p>Vom Geltungsbereich können u. a. gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeschlossen werden.</p>	<p>Vom Geltungsbereich können auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeschlossen werden, die erst beim AMS gemäß § 45a AMFG (Frühwarnsystem) angemeldet sind, sofern die Sozialpartner vorweg zustimmen (neue Beilage 3!). Um diese Personen darf der Beschäftigtenstand gekürzt werden, ohne Auffüllpflicht.</p>	
<p>IV. 1 Kurzarbeit / Mindestarbeitszeit</p>		
<p>Die gekürzte Normalarbeitszeit muss im Schnitt des beantragten Kurzarbeits-Zeitraums für jede Arbeitnehmer / jeden Arbeitnehmer zwischen 30 % und 80 % der Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit liegen. Unterschreitung mit besonderer Begründung (Beilage 2) möglich.</p>	<p><u>Besonders betroffene Unternehmen bis 31. Dezember 2021:</u> weiterhin Mindestarbeitszeit von <u>30 %</u> mit Unterschreitungsmöglichkeit (→Beilage 2).</p>	<p>Andere Unternehmen: Mindestarbeitszeit von <u>50 %</u> mit Unterschreitungsmöglichkeit (→Beilage 2).</p>
<p>VI.7 Verbrauch von Urlaub</p>		
<p>Urlaubsguthaben sind <u>tunlichst, aber nicht zwingend</u> abzubauen.</p>	<p>Beträgt der beantragte Kurzarbeits-Zeitraum mehr als 1 Monat, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer <u>zwingend</u> jedenfalls 1 Woche ihres Urlaubes zu konsumieren, bei mehr als 3 Monaten 2 Wochen, bei mehr als 5 Monaten 3 Wochen, soweit die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer so viel Urlaubsguthaben hat (kein Vorgriff). Ohne diesen Verbrauch wird die Beihilfe für die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber gekürzt. Betriebe mit Betriebsrat können über den Urlaubsverbrauch eine Betriebsvereinbarung abschließen.</p>	
<p>Beilage 1 Wirtschaftliche Begründung</p>		
<p>Unter anderem ist die monatliche Umsatzentwicklung seit April 2019 anzugeben.</p>	<p>Unter anderem ist die monatliche Umsatzentwicklung des Unternehmens seit Juli 2019 anzugeben auch zur Beurteilung, ob ein besonders betroffenes Unternehmen vorliegt.</p>	

1.5.2 Details in Tabellenform

Quelle: Corona-Kurzarbeit - Alle aktuellen Bestimmungen - WKO.at aus dem Frage-Antworten-Protokoll (Stand: 1. August 2021)

Änderungsbegehren	<p>Ändern sich in einem laufenden, bereits genehmigten Kurzarbeits-Projekt die maßgeblichen Parameter (Arbeitszeit, Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit), können diese mit einem Änderungsbegehren (Antragsart „Änderung einer laufenden Beihilfe“) im Wege des <u>eAMS-Kontos</u> angepasst werden.</p> <p style="text-align: center;">Achtung:</p> <p>Bei Änderungsbegehren mit einer Arbeitszeit unter 50 % bzw. 30 % (bei besonders betroffenen Betrieben) ist auch die Beilage 2 der Sozialpartnervereinbarung zu unterschreiben und dem Begehren anzuschließen, es ist keine neue Sozialpartnervereinbarung erforderlich.</p> <p>Bei einem Änderungsbegehren, wo weitere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Kurzarbeit miteinbezogen werden, ist eine neue Sozialpartnervereinbarung, wo diese Personen umfasst sind, erforderlich.</p> <p>Wurde der maximal mögliche Kurzarbeits-Zeitraum ausgeschöpft (bei besonders betroffenen Unternehmen spätestens am 31. Dezember 2021) und soll die Kurzarbeit verlängert werden, ist ein Verlängerungsantrag zu stellen.</p> <p style="text-align: center;">Achtung:</p> <p>Dem Verlängerungsbegehren ist die neue, unterschriebene Sozialpartnervereinbarung anzuschließen. Beilage 1 und Beilage 2 sind zu unterschreiben und dem Begehren anzuschließen.</p> <p><u>Änderungsbegehren zum Erhalt der ungekürzten 100 % Beihilfe (restliche 15 %):</u></p> <p>Bis zur Identifizierung der besonders betroffenen Unternehmen im Antragstool des <u>eAMS-Konto</u> wird das AMS generell die Kurzarbeitsbeihilfe mit einem Abschlag von 85 % bewilligen und auszahlen. Die restlichen 15 %, die bis 31. Dezember 2021 besonders betroffenen Unternehmen gewährt werden, müssen daher bis spätestens 31. Dezember 2021 gesondert im Rahmen eines Änderungsbegehrens beantragen werden.</p>

	<p>Das gleiche gilt für besonders betroffene Unternehmen, die während der Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2021 von einem Betretungsverbot direkt erfasst werden, aber nur die eingekürzte Beihilfe zugesprochen erhielten.</p> <p>Ebenso für Tochterunternehmen konsolidierter Muttergesellschaften mit einem über 50 % Umsatzrückgang.</p>
<p>Arbeitszeit</p>	<p><u>1. Mindest- und Höchstarbeitszeiten:</u></p> <p>Im Durchrechnungszeitraum kann die Arbeitszeit um mindestens 20 % bis höchstens 50 % (bei besonders betroffenen Unternehmen 70 %) reduziert werden (in Ausnahmefällen bis zu 90 %).</p> <p>Dabei können längere Zeiträume ohne Arbeit vereinbart werden.</p> <p>Die reduzierte Arbeitszeit muss nur im Durchschnitt des Kurzarbeits-Zeitraumes erreicht werden.</p> <p>Für mehrere Personen oder Personengruppen kann auch ein unterschiedliches durchschnittliches Beschäftigungsausmaß vereinbart werden.</p> <p style="text-align: center;">Achtung:</p> <p>Bei einer Reduktion der Arbeitszeit von über 50 % (bzw. 70 % bei besonders betroffenen Unternehmen) ist die Beilage 2 auszufüllen und zu unterschreiben und ist vor der Genehmigung der Kurzarbeit durch das Arbeitsmarktservice (AMS) die explizite Zustimmung der Sozialpartner erforderlich (die Zustimmung holt das AMS ein).</p> <p><u>Erleichterung für Lockdown-Branchen (aktuell nicht relevant):</u></p> <p>Für die Zeit eines verordneten Betretungsverbots ist in den Monaten des Betretungsverbots eine Arbeitsleistung von 0 % möglich. Eine aus diesem Grund erfolgte Unterschreitung der bewilligten Mindestarbeitszeit von 10 % führt zu keiner Beihilfenrückforderung, wenn in den übrigen Abrechnungsmonaten nicht mehr als 90 % Ausfallszeit verrechnet wird.</p> <p><u>2. Änderung der Normalarbeitszeit vor oder während der Kurzarbeit:</u></p> <p>Änderungen der Normalarbeitszeit während der Kurzarbeit oder innerhalb von 30 Tagen davor ändern die Bemessungsgrundlage des während der Kurzarbeit gebührenden Entgelts im Fall bestimmter Teilzeitarten (z. B. Bildungs-, Pflege- und Altersteilzeit), sowie dann, wenn auf die Änderung der Normalarbeitszeit ein Rechtsanspruch besteht (z. B. bei Sterbebegleitung); ebenso, wenn die Änderungen spätestens 31 Tage vor Beginn der Kurzarbeit vereinbart wurden.</p>

	<p>Auf die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe wirkt sich eine Änderung der Normalarbeitszeit während der Kurzarbeit nur mindernd, aber nicht erhöhend aus.</p> <p><u>3. Einseitiges Recht der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers, Arbeitsleistungen über das vereinbarte Kurzarbeitszeitausmaß hinaus anzuordnen:</u></p> <p>Ja, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ vorliegen (diese wichtige Änderung wurde bereits in der Sozialpartnervereinbarung ab Juni 2020 verankert):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Lage und Dauer wird der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer drei oder mehr Tage im Vorhinein mitgeteilt, 2. Keine berücksichtigungswürdigen Interessen der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers stehen dieser geänderten Einteilung entgegen 3. und diese Arbeitszeit liegt innerhalb der vor der Kurzarbeit vereinbarten Normalarbeitszeit. <p>In unvorhersehbaren Fällen kann bei erhöhtem Arbeitsbedarf die Änderung der Lage und Dauer der Arbeitszeit auch weniger als drei Tage im Vorhinein mitgeteilt werden.</p> <p>Idealerweise wird die Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer bzw. dem Betriebsrat erfolgen.</p>
Arbeitszeitaufzeichnungen	Durch Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) für alle von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, müssen die Ausfallstunden nachgewiesen werden. Diese Aufzeichnungen sind dem AMS auf Verlangen vorzulegen.
Ausländerbeschäftigung	<p>Eine Reduktion der Arbeitszeit bei Inanspruchnahme von Kurzarbeit (oder etwa auch eine Karenzierung des Arbeitsverhältnisses) infolge der COVID-19-Pandemie berührt die Gültigkeit einer Rot-Weiß-Rot-Karte, einer Blauen Karte EU oder einer Beschäftigungsbewilligung nicht nachteilig.</p> <p>Die davon betroffenen Zeiträume können bis auf Weiteres als Beschäftigung im Sinne des § 20e Abs. 1 Z. 2 und 3 AuslBG für die Rot-Weiß-Rot-Karte plus angerechnet werden.</p>
Beendigung der Kurzarbeit	<u>1. Allgemeines zur Beendigung der Kurzarbeit</u>

Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber hat eine vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit den Vertragsparteien und dem AMS unverzüglich anzuzeigen. Dabei sind mögliche Auswirkungen auf die Kurzarbeitsbeihilfe zu beachten. Diese entfällt bzw. wird zurückgefordert, wenn der Arbeitsausfall im Zuge der Kurzarbeit im Durchschnitt das bewilligte Ausmaß überschreitet.

Beträgt der Arbeitszeitausfall von einzelnen oder allen Beschäftigten weniger als 10 % (wird mehr als 90 % gearbeitet), ist dies für die Kurzarbeitsbeihilfe unschädlich. Folglich ist es nicht notwendig, die Kurzarbeit vorzeitig zu beenden, wenn mehr gearbeitet wird, als ursprünglich erwartet wurde.

Kurzarbeit kann nur für den gesamten Betrieb(steil) beendet werden. Das Beenden der Kurzarbeit einzelner Beschäftigter ist laut AMS nicht möglich.

Nach dem Ende der Behaltefrist ist ein Durchführungsbericht vorzulegen, der jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes, sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchstarbeitszeitausfalls zu enthalten hat.

Der Durchführungsbericht ist unter Anwendung des vom AMS für die Kurzarbeitsphase 5 zur Verfügung gestellten Webtools zu erstellen und dem AMS via eAMS-Konto zu übermitteln.

2. Spezielles zur Beendigung der Kurzarbeit

Der Zweck der COVID-19-Kurzarbeit ist, Beschäftigte auch in diesen harten Zeiten an ihrem Arbeitsplatz zu halten. Mit Kurzarbeit ist daher eine Behaltepflicht verbunden. Das heißt, dass Beschäftigte im Kurzarbeits-Zeitraum und einen Monat danach grundsätzlich nicht gekündigt werden dürfen.

Die Behaltepflicht während der Kurzarbeit erfasst alle im Betrieb bzw. (kollektivvertraglich oder standortmäßig abgegrenzten) Betriebsteil Beschäftigten; während der Behaltefrist nach der Kurzarbeit bezieht sich die Behaltepflicht nur noch auf jene Beschäftigten, die in Kurzarbeit waren.

Während der Kurzarbeit bzw. der Behaltefrist nach der Kurzarbeit ist grundsätzlich der Ausspruch von Kündigungen untersagt. Der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber steht es somit in diesem Zeitraum frei, dem AMS – gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz – geplante Massenkündigungen anzuzeigen, sowie den Betriebsrat (gemäß § 105 Abs. 1 ArbVG) über eine beabsichtigte Kündigung zu informieren.

Seit 1. Juli 2021 ist neu, dass mit Zustimmung der Gewerkschaft Personen, die im Rahmen von Massenkündigungen zum Frühwarnsystem (<https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/fruehwarnsystem#niederoesterreich>) angemeldet sind, nicht in die Kurzarbeitsvereinbarung einbezogen werden müssen. Für diese Personen besteht in der Folge auch keine Auffüllpflicht. Zu diesem Zweck ist die Beilage 3 der Sozialpartnervereinbarung von den Sozialpartnern ausdrücklich zu unterschreiben.

Bis zur Implementierung in der AMS-IT (voraussichtlich Mitte August 2021) wird das AMS die Unterschriften der Sozialpartner nicht einholen, sondern muss dies das Unternehmen selbst machen. Ungeachtet dessen, sollte (auch nach Implementierung des

Antragstools im Kurzarbeitsbegehren) jedenfalls im Vorfeld mit der Gewerkschaft Kontakt aufgenommen und dessen Zustimmung eingeholt werden.

Folgende Beendigungen während der Kurzarbeit bzw. innerhalb der Behaltefrist lösen **keine Auffüllverpflichtung** aus:

- vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfrist in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltefrist fallen,
- Beendigungen, die vor Beginn der Kurzarbeitsperiode zum Frühwarnsystem angemeldet worden sind, sofern die Sozialpartner die Beilage 3 der Sozialpartnervereinbarung unterschrieben haben und die davon betroffenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nicht in die Kurzarbeit einbezogen sind,
- Zeitablauf eines vor Beginn der Kurzarbeit begonnenen befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endtermin in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltefrist fällt,
- Kündigung durch die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer,
- berechtigte Entlassung und unberechtigter Austritt,
- einvernehmliche Auflösung, wenn die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer vor Abgabe der Willenserklärung von der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Folgen der Auflösung beraten wurde,
- Beendigung in Folge des Todes der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers,
- Beendigung aufgrund eines Pensionsanspruches, unabhängig von der Beendigungsart,
- Auflösung während der Probezeit,
- Kündigung durch die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer zum Zweck der Verringerung des Beschäftigtenstandes, wenn der Fortbestand des Unternehmens bzw. Betriebsstandortes in hohem Maß gefährdet ist, sofern die Gewerkschaft bzw. der Betriebsrat innerhalb von 7 Tagen zustimmt oder eine Ausnahmegewilligung durch den RGS-Regionalbeirat vorliegt, wenn die Gewerkschaft nicht zugestimmt hat.

Bei diesen Beendigungen muss eine neue Mitarbeiterin / ein neuer Mitarbeiter, die auszuscheidende Mitarbeiterin / den auszuscheidenden Mitarbeiter, ersetzen (**Auffüllpflicht**):

- Kündigung durch die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber aus personenbezogenen Gründen, wenn die Kündigung während der Kurzarbeit oder vor Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen wird,
- unberechtigte Entlassung oder berechtigter vorzeitiger Austritt,
- einvernehmliche Auflösung ohne vorherige Beratung von der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Folgen der Auflösung.

Die Auffüllpflicht bedeutet nicht, dass die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber, schon bevor er oder sie eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach den oben genannten Gründen (z. B. eine Kündigung aus personenbezogenen Gründen), ausspricht, eine neue Mitarbeiterin / einen neuen Mitarbeiter angeworben haben muss.

Eine zufällige Unterschreitung des Beschäftigungsstandes, wie etwa bei einer Entlassung, die sich nachträglich als unberechtigt herausstellt und daher die Auffüllpflicht auslöst, ist unerheblich.

Der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber steht eine angemessene Zeit zur Personalsuche zur Verfügung. Die Glaubhaftmachung von Suchaktivitäten ist ausreichend (beispielsweise Vorlage Stellenausschreibung, Nachweis der Meldung freier Stellen an das AMS).

3. Vorzeitige Beendigung

Die Kurzarbeit kann auch vorzeitig beendet werden. Den Sozialpartnern und dem AMS ist dies unverzüglich schriftlich anzuzeigen. In Betrieben mit Betriebsrat ist diese Mitteilung vom Unternehmen und vom Betriebsratsvorsitzenden zu unterschreiben.

Die Beschäftigten sind darüber so früh als möglich zu informieren, damit sie sich auf die Wiederaufnahme der vollen Arbeit einstellen können.

Nach Ablauf der Behaltefrist ist in allen Fällen ein Durchführungsbericht zu legen; Der Durchführungsbericht ist unter Anwendung des vom AMS für die Kurzarbeitsphase 5 zur Verfügung gestellten Webtools zu erstellen und dem AMS via eAMS-Konto zu ermitteln. Der Bericht hat jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes, sowie über die Einhaltung des Höchststarbeitszeitausfalls zu enthalten. Waren Lehrlinge in die Kurzarbeit einbezogen, hat der Durchführungsbericht darzulegen, welche konkreten Ausbildungsmaßnahmen in welchem Ausmaß pro Lehrling stattgefunden haben.

Die Durchführungsberichte sind vom Betriebsrat mit zu unterfertigen, bei Verminderung des Beschäftigtenstandes und in Ermangelung eines Betriebsrates von der zuständigen Fachgewerkschaft. Auf Verlangen des AMS sind über die Angaben Nachweise vorzulegen.

Die Meldungen sind den jeweiligen Sozialpartnern unter den folgenden Mail-Adressen zu übermitteln:

Arbeitnehmervertretung:

Vida Arbeitsmarkt@vida.at

GPA-djp Kurzarbeit@gpa-djp.at

PRO-GE Corona kurzarbeit@proge.at

Younion kurzarbeit@younion.at

GPF Christian.decker@gpf.at

GBH kurzarbeit@gbh.at

GÖD goed.kv@goed.at

Hinweis:

Die zuständige Gewerkschaft lässt sich aus dem für den Betrieb anzuwendenden Kollektivvertrag (meist zu Beginn im Punkt "Kollektivvertragspartner") ermitteln.

Arbeitgebervertretung:

Niederösterreich meldung-kurzarbeit@wknoe.at

Burgenland kurzarbeit@wkbglld.at

Oberösterreich kurzarbeit@wkoee.at

Steiermark iws@wkstmk.at

Salzburg kurzarbeit@wks.at

Kärnten wirtschaftskammer@wkk.or.at

Tirol kurzarbeit@wktirol.at

Vorarlberg kurzarbeit@wkv.at

Wien

	<p>Sparte Handel: Sh.kurzarbeit@wkw.at</p> <p>Sparte Gewerbe und Handwerk: sgh.kurzarbeit@wkw.at</p> <p>Sparte Information u. Consulting: sic@wkw.at</p> <p>Sparte Tourismus u. Freizeit: tourismus@wkw.at</p> <p>Sparte Transport u. Verkehr: sparteverkehr@wkw.at</p> <p>Sparte Industrie: industrie@wkw.at</p> <p>Sparte Banken u. Versicherung: banken@wkw.at</p>
<p>Begehrensstellung</p>	<p><u>1. Allgemeines:</u></p> <p>Der Betrieb schließt die Kurzarbeitsvereinbarung mit dem Betriebsrat (in Betrieben ohne Betriebsrat mit den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) ab. Der Betrieb muss NICHT selbst die Zustimmung der Sozialpartner einholen.</p> <p>Der Betrieb übermittelt die abgeschlossene Vereinbarung direkt dem Arbeitsmarktservice (AMS), indem er diese im Zuge der Begehrensstellung über das eAMS-Konto hochlädt und gleichzeitig den Erst- oder Verlängerungsantrag stellt.</p> <p style="text-align: center;">Ausnahme für „neue Betriebe“:</p> <p>Betriebe, die seit 1. Juli 2021 neu in Kurzarbeit sind (das heißt zwischen 1. April 2021 und 30. Juni 2021 keinen einzigen Tag in Kurzarbeit waren), diese haben vor der Begehrensstellung im eAMS-Konto ein Beratungsverfahren im AMS zu absolvieren, in dessen Zug die Zustimmung der Sozialpartner eingeholt wird.</p> <p>Das Begehren auf Kurzarbeitsbeihilfe ist beim AMS über das eAMS-Konto einzubringen und gleichzeitig die Sozialpartnervereinbarung über das eAMS-Konto hochzuladen.</p> <p>Wenn Sie noch kein eAMS-Konto haben, müssen Sie dieses beim AMS beantragen.</p> <p>Begehren sind grundsätzlich immer vor Beginn der Kurzarbeit einzubringen. Kurzarbeits-Projekte können für die Dauer von höchstens 6 Monaten bewilligt werden.</p> <p>Kurzarbeits-Projekte ab 1. Juli 2021 können voraussichtlich rückwirkend erst ab 19. Juli 2021 beantragt werden. Die Antragsfrist endet nach einem Monat (voraussichtlich am 18. August 2021). Näheres demnächst unter www.ams.at.</p>

Nach Ablauf der Übergangsfrist (voraussichtlich 18. August 2021) sind Kurzarbeits-Projekte grundsätzlich vor Beginn der Kurzarbeit zu beantragen.

Ausnahme:

während eines verordneten Betretungsverbots können Begehren bis zu 2 Wochen nach Beginn der Kurzarbeit, spätestens am 30. Juni 2022 eingebracht werden (derzeit nicht relevant).

2. Neue Betriebe:

Der Beginn der Kurzarbeit ist erst nach abgeschlossener Beratung und Einigung über den anschließenden Beginn der Kurzarbeit (Datum der Einigung = frühestens möglicher Beginn der Kurzarbeit) möglich. Für die anschließende Begehrensstellung im eAMS-Konto gilt bis 18. August 2021 die gewöhnliche Übergangsfrist. Es bleibt derzeit dabei, dass die Unterschriften der überbetrieblichen Sozialpartner **vor** dem Hochladen im eAMS-Konto vorhanden sein müssen.

Im Gegensatz zum Rest der Unternehmen ist damit ein rückwirkender Beginn mit 1. Juli 2021 nicht möglich. Das Unternehmen hat allerdings ab der Einigung bis zum Ablauf der Übergangsfrist Zeit, das Begehren online einzubringen. Damit wird das aufgetretene Problem, dass auf Seiten der Gewerkschaften die Unterschriften auf der Sozialpartnervereinbarung sich voraussichtlich verzögern werden, etwas entschärft.

Beispiel:

- Begehrenstellung über eAMS-Konto ab 19. Juli 2021, Übergangsfrist somit bis 18. August 2021 für rückwirkende Begehrenstellung
- Beratung und Einigung abgeschlossen am 25. Juli 2021, somit Kurzarbeits-Projekt ab 25. Juli 2021 möglich
- Betrieb hat bis spätestens 18. August 2021 Zeit sein Begehren mit Beginndatum 25. Juli 2021 an das AMS zu übermitteln.

3. Mehrere Standorte:

Hat ein Unternehmen Standorte in unterschiedlichen Bundesländern, muss man in jedem Bundesland einen Antrag stellen. Allerdings kann in solchen Fällen die Zuständigkeit für alle Anträge eines Unternehmens einer einzigen federführenden Landesgeschäftsstelle des AMS übertragen werden.

	<p>Wenn die verschiedenen Standorte jeweils Betriebsräte haben, kann pro Standort eine Sozialpartner-Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.</p> <p>Bei gleicher Laufzeit der Kurzarbeit an allen Standorten genügt ein Antrag beim AMS.</p>
Personen mit Beeinträchtigungen	<p>Zum Zweck der Sicherung bestehender Arbeitsplätze von Menschen mit Beeinträchtigungen wurden zeitlich befristet zusätzliche Unterstützungsleistungen für Unternehmerinnen und Unternehmer eingeführt.</p> <p>So werden beispielsweise die, während der vom Arbeitsmarktservice (AMS) geförderten Kurzarbeit anfallenden Lohn- und Lohnnebenkosten ersetzt, bestehende Zuschüsse erhöht und für selbständige begünstigte Behinderte kann ein monatlicher Überbrückungszuschuss gewährt werden.</p> <p>Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice.</p>
Beratungsverpflichtung	<p>Unternehmen, die zwischen dem 1. April 2021 und 30. Juni 2021 keinen einzigen Tag in Kurzarbeit waren und Kurzarbeit beantragen möchten, haben im Vorfeld ein Beratungsverfahren zu absolvieren. Zu diesem Zweck müssen die Unternehmen die regionale Geschäftsstelle des AMS kontaktieren und sie über die Absicht, in Kurzarbeit zu gehen, informieren.</p> <p>In der Folge berät das AMS unter Hinzuziehung der betrieblichen und überbetrieblichen Sozialpartner, ob nicht durch andere Maßnahmen die Kurzarbeit abgewendet oder eingeschränkt werden könnte.</p> <p>Erst danach ist der Antrag auf Kurzarbeit in gewohnter Weise über das eAMS-Konto zu stellen und die Sozialpartnervereinbarung hochzuladen.</p> <p>Im Fall von Verlängerungsbegehren bis 30. Juni 2022 entfällt auch bei diesen Unternehmen eine neuerliche Beratung vor Kurzarbeit.</p>
Checklisten und Infolinks	<p>Checkliste Kurzarbeitsbeihilfe (PDF)</p> <p>Checkliste Kurzarbeitsbeihilfe – für besonders betroffene Betriebe (PDF)</p> <p>Kurzarbeit-FAQ des BMA</p> <p>Kurzarbeit-Infos des AMS</p>

Definition der Kurzarbeit	<p>Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Sie hat den Zweck, die Arbeitskosten vorübergehend zu verringern und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten.</p> <p>In Kurzarbeit verringern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitszeit und erhalten dennoch den Großteil ihres bisherigen Entgelts weiter.</p> <p>Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber erhält vom AMS – sofern alle Voraussetzungen erfüllt sind – die so genannte Kurzarbeitsbeihilfe.</p> <p>Seit 1. Juli 2021 gelten die neuen Bedingungen der Kurzarbeit Phase 5. Diese gelten für sämtliche Kurzarbeitsfälle bis 30. Juni 2022.</p>
Dienstzettel	Die Sozialpartnervereinbarung sieht vor, dass allen von Kurzarbeit erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Kurzarbeitsdienstzettel (siehe Anhang der Sozialpartnervereinbarung) oder eine Kopie der Sozialpartnervereinbarung auszuhändigen ist. Dies gilt sowohl für Erstanträge als auch für Verlängerungsanträge.
Durchführungsbericht	<p>Nach Ablauf der Behaltefrist ist dem AMS ein Durchführungsbericht vorzulegen, der Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes, sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchstarbeitszeitausfalles enthält.</p> <p>Der Durchführungsbericht ist nach Ablauf der Behaltefrist vorzulegen und vom Betriebsrat mit zu unterfertigen. Er ist unter Anwendung des vom AMS für die Kurzarbeitsphase 4 zur Verfügung gestellten Webtools zu erstellen und dem AMS via eAMS-Konto zu ermitteln.</p> <p>In Betrieben, in denen während der Kurzarbeit der Beschäftigtenstand verringert wurde und kein Betriebsrat eingerichtet ist, ist der Durchführungsbericht von der zuständigen Fachgewerkschaft zu unterschreiben; ebenso ein Entfall oder eine Verkürzung der Behaltefrist.</p>
Entgeltsfortzahlung	Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter erhält während des Krankenstandes das Mindestbruttoentgelt weiter. Für Zeiträume, in denen die Arbeitsleistung ohne Krankenstand entfallen wäre (Ausfallstunden), erhält die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber weiterhin die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS.

	<p style="text-align: center;">Beispiel:</p> <p>Mit einer IT-Technikern / einem IT-Techniker sind im Durchschnitt über den Kurzarbeits-Zeitraum hinweg 30 % der bisherigen Vollarbeitszeit von 40 Wochenstunden vereinbart worden, also im Durchschnitt 12 Wochenstunden.</p> <p>In der ersten Woche soll er noch 24 Stunden tätig sein, um Homeoffice-Arbeitsplätze auszustatten. Genau in dieser Woche befindet er sich aber wegen eines grippalen Infekts im Krankenstand. Die Zahl der Ausfallstunden beträgt in dieser Woche daher 16 Stunden.</p> <p>Ein Anspruch nach dem § 32 Epidemiegesetz (Verdienstentgang) schließt die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe aus.</p> <p style="text-align: center;">Beachte:</p> <p>Wenn die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter aufgrund seiner geleisteten Arbeitszeit gemäß IV Punkt 4 b der Sozialpartnervereinbarung mehr verdient hätte als das Mindestbruttoentgelt, erhält er auch auf dieser Basis die Entgeltfortzahlung.</p> <p style="text-align: center;">Beispiel:</p> <p>Erbringung von 90 % der Arbeitsleistung vor Beginn der Kurzarbeit zum Zeitpunkt des Krankenstandes. Da das Mindestbruttoentgelt niedriger ist, erhält die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter 90 % seines arbeitsvertraglich vereinbarten Entgelts.</p>
<p>Entlohnung während der Kurzarbeit</p>	<p>1. Grundsätzliches:</p> <p>Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter erhält (unabhängig von den monatlich tatsächlich geleisteten Stunden) bei einem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit in der Höhe von 1.700 Euro 90 %, zwischen 1.700 Euro und 2.685 Euro 85 % und darüber 80 % seines bisherigen Nettoentgelts ("Nettoersatzrate").</p> <p>Aufgrund der Anwendung der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle (§ 37 Abs. 6 AMMSG) kann es zu Abweichungen kommen.</p>

Lehrlinge, sowie Personen in gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen erhalten während der Kurzarbeit weiterhin das **volle vor der Kurzarbeit bezogene Bruttoentgelt**.

2. Bemessungsgrundlage:

Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des Entgelts während der Kurzarbeit ist das Bruttoentgelt des letzten vollentlohnten Monats vor Kurzarbeit inklusive Zulagen und Zuschläge, aber ohne Überstundenentgelte.

Einbezogen werden unwiderrufliche Überstundenpauschalen ebenso wie widerrufliche Überstundenpauschale, wenn diese bei Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufen wurden, und Anteile von All-inklusiv-Entgelten, die der Abgeltung von Überstunden gewidmet wurden. Bei schwankenden Entgeltbestandteilen ist ein 3-Monatsschnitt heranzuziehen.

Ausgehend von dem auf diese Weise ermittelten Bruttoentgelt ist der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle das jeweilige Mindestbruttoentgelt zu entnehmen.

3. Lohn- und Gehaltsänderungen:

Für Kurzarbeits-Zeiträume ab dem 1. Oktober 2020 gibt es hier eine wesentliche Änderung. Während in Kurzarbeits-Zeiträumen bis 30. September 2020 Entgelterhöhungen während der Kurzarbeit grundsätzlich keine Auswirkungen auf das Mindestbruttoentgelt hatten, ist dies ab 1. Oktober 2020 anders.

Folgende Entgelterhöhungen, die während der Kurzarbeit ab 1. März 2020 erfolgt sind oder künftig eintreten und bisher keine Auswirkungen auf die Bemessungsgrundlage hatten, ändern ab 1. Oktober 2020 die Bemessungsgrundlage (so genannte "Entgeldynamik"):

- wenn im Kollektivvertrag nichts Anderes geregelt ist, Erhöhungen der Mindestlöhne und -gehälter,
- kollektivvertragliche Vorrückungen, Biennien und dergleichen,
- kollektivvertragliche Erhöhungen auf Grund von Umstufungen.

Ab 1. Oktober 2020 ist die Bemessungsgrundlage in den erwähnten Fällen in jenem Ausmaß zu erhöhen, wie der Lohn bzw. das Gehalt ohne Kurzarbeit zu erhöhen wäre.

Beispiel:

- Mindestlohn vor Kurzarbeit laut Kollektivvertrag: 1.900 Euro
- Lohn vor Kurzarbeit: 2.000 Euro
- keine kollektivvertragliche Erhöhung der Ist-Löhne; Erhöhung des Mindestlohns auf 2.050 Euro

Die Bemessungsgrundlage ist daher um 50 Euro auf 2.050 Euro zu erhöhen. Variante: Verdient die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter vor der Kurzarbeit 2.100 Euro ist die Bemessungsgrundlage nicht zu erhöhen.

Achtung:

Die **Lohn- und Gehaltserhöhungen**, die während Kurzarbeit erfolgen, ändern grundsätzlich nicht die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe des AMS. Das AMS toleriert Anpassungen der Bemessungsgrundlage (KV-Erhöhungen, Vorrückungen) in geringem Ausmaß **von maximal 5 %**. In der Phase 5 der Kurzarbeit (1. Juli 2021) kann – auch bei durchgängiger Kurzarbeit – als „Brutto vor Kurzarbeit“ maximal die SV-Beitragsgrundlage des **Juni 2021** herangezogen werden (außer der 3 Monatsschnitt ist höher), die auch die Basis darstellt, von der die 5 % Erhöhungsmöglichkeit (bei kollektivvertraglichen Anpassungen, Vorrückungen und dergleichen) berechnet wird. Diese Erhöhung des „Brutto vor Kurzarbeit“ kann immer dann vorgenommen werden, wenn aufgrund von gesetzlich erforderlichen Bestimmungen während der Kurzarbeit eine Erhöhung des Entgelts erfolgt (etwa bei einer Beförderung einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiters, Beendigung der Lehrzeit während der Kurzarbeit) und eine entsprechend erhöhte SV-Beitragsgrundlage im Juni 2021 besteht.

Weitergehende Erhöhungen können nur dann berücksichtigt werden, wenn in Bezug auf diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kurzarbeit beendet wird, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Kalendermonat voll entlohnt werden und in der Folge im Rahmen eines neu genehmigten Projekts mit einer neuen Bemessungsgrundlage abgerechnet werden.

4. Arbeitsentgelt höher als Mindestbruttoentgelt:

Immer dann, wenn das arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttoentgelt für die in einem Kalendermonat tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ist als das Bruttoentgelt, welches sich aus der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle ergibt, ist Ersteres zu zahlen.

Feiertage	<p>Entfällt die Arbeitsverpflichtung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Grund eines Feiertages, haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung auf Grund des Arbeitsruhegesetzes (Feiertagsentgelt). Daher ist ihnen an diesem Tag das nach der Sozialpartnervereinbarung zustehende Entgelt zu zahlen.</p> <p>Da es sich um keinen kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstausfall handelt, besteht kein Anspruch der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers auf Kurzarbeitsbeihilfe.</p> <p>Nur dann, wenn am Feiertag im Betrieb normalerweise gearbeitet wird, steht für die aufgrund der Kurzarbeit an diesem Tag ausfallenden Arbeitsstunden Kurzarbeitsbeihilfe zu.</p>
Gewerberechtliche Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer	<p>In welchem Ausmaß gewerberechtliche Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer bei Kurzarbeit beschäftigt werden müssen, ist derzeit unklar (weiterhin mindestens 20 Stunden oder die Hälfte der Kurzarbeitszeit). Eine gesetzliche Klarstellung fehlt.</p> <p>Gute juristische Gründe sprechen für Folgendes:</p> <p>Beschäftigung der gewerberechtlichen Geschäftsführerin / des gewerberechtlichen Geschäftsführers im Ausmaß der Hälfte der längsten im Betrieb tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (ohne Überstunden).</p> <p>Dies soll auch Fälle kurzarbeitsbedingter unterschiedlicher Arbeitszeiten abdecken und auch jene Fälle berücksichtigen, bei denen Teile des Betriebs weiterhin voll, andere Teile des Betriebs nur kurzarbeiten.</p> <p>Konkret würde das bedeuten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teile des Betriebes arbeiten weiterhin voll, andere sind in Kurzarbeit: Beschäftigung der gewerberechtlichen Geschäftsführerin / des gewerberechtlichen Geschäftsführers mindestens 20 Stunden (Hälfte der vollen Normalarbeitszeit). • Alle Teile des Betriebes sind in Kurzarbeit, einige 30 Stunden, einige 10 Stunden: gewerberechtliche Geschäftsführerin / gewerberechtlicher Geschäftsführer mindestens 15 Stunden (die Hälfte von 30 Stunden) • Alle Teile des Betriebes arbeiten 5 Stunden: gewerberechtliche Geschäftsführerin / gewerberechtlicher Geschäftsführer 2,5 Stunden.

Grenzüberschreitende Sachverhalte	<p>Sowohl das in Deutschland ausgezahltes Kurzarbeitergeld als auch die in Österreich vom Unternehmen gezahlte Kurzarbeits-Unterstützung für entfallene Arbeitsstunden, aber auch ähnliche Zahlungen, die aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie vom Unternehmen gezahlt und von staatlicher Seite eines der Vertragsstaaten erstattet werden, gelten als Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung des jeweiligen Staates und sind in jenem Staat zu versteuern, in dem die Sozialversicherungspflicht besteht.</p>
Kurzarbeit - Betriebe	<p>Alle Unternehmen, die durch die Maßnahmen gegen die COVID-19-Pandemie vorübergehend in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind, können unabhängig von der Betriebsgröße und der Branche Kurzarbeit beantragen.</p> <p>Das gilt auch für Unternehmen, die das <u>Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften</u> ausüben.</p> <p>Insolvente Unternehmen, die sich in einem Konkurs- oder Sanierungsverfahren befinden, erhalten vom AMS keine Kurzarbeitsbeihilfe; ebenso Unternehmen mit Sitz im Ausland.</p> <p>Die Kurzarbeitsbeihilfe wird im Interesse der Versichertengemeinschaft, aus deren Beiträgen die Beihilfe finanziert wird, nur für in Österreich arbeitslosenversicherte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen mit einem Standort in Österreich gewährt.</p> <p>Näheres dazu auch in den <u>FAQ des BMA</u>.</p> <p>Kurzarbeit muss nicht für den ganzen Betrieb vereinbart werden. Sie kann auch nur für einzelne Betriebsteile, bestimmte Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinbart werden.</p>
Kurzarbeit - Beschäftigte	<p>Kurzarbeit ist für alle arbeitslosenversicherungspflichtig-beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich, und zwar unabhängig von der Staatsangehörigkeit bzw. allfälligen Bewilligungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, sowie unabhängig vom Beschäftigungsausmaß.</p> <p>Auch für Personen in Teilzeit (auch Eltern-, Alters-, Bildungs-, Pflege- und Wiedereingliederungsteilzeit) kommt Kurzarbeit in Betracht.</p> <p>Vor Beginn der Kurzarbeit muss aber mindestens ein voll entlohnter Kalendermonat vorliegen. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können daher beihilfenrechtlich nicht sofort in die Kurzarbeit einbezogen werden.</p> <p>Für Mitglieder des geschäftsführenden Organs (Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer), die nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) versichert sind, ist Kurzarbeit möglich. Auch die Einbeziehung von Gesellschafter-Geschäftsführerinnen und -Geschäftsführern ist möglich, sofern sie nicht GSVG-versichert sind.</p> <p>Auch freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind förderbar, da sie laut Arbeitslosenversicherungsgesetz echten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern gleichgestellt sind.</p>

	<p style="text-align: center;">Achtung:</p> <p>Da freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von keinem Betriebsrat vertreten werden, ist die Einbeziehung nur durch Abschluss einer Sozialpartner-Einzelvereinbarung möglich. Laut Arbeitsministerium muss eine monatliche "Normalarbeitszeit" ermittelbar sein; sofern dies möglich ist, bringt es die Gefahr mit sich, dass freie Dienstverhältnisse in der Folge als echte Arbeitsverhältnisse qualifiziert werden.</p> <p>Für geringfügig Beschäftigte ist Kurzarbeit nicht möglich, ebenso für Personen, die das Regelpensionsalter erreicht haben und die Voraussetzungen für eine Alterspension erfüllen.</p> <p>Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderem Kündigungs- und Entlassungsschutz (Schwangere, Betriebsratsmitglieder, Zivil-/Präsenziener, begünstigte Behinderte) können von Kurzarbeit erfasst werden.</p> <p>Stimmen Betriebsrat und/oder Beschäftigte der Einführung der Kurzarbeit nicht zu, so lautet der offizielle Rat der WKO, wonach die Betroffenen unverzüglich Gespräche mit der Arbeiterkammer oder der Gewerkschaft aufnehmen sollten.</p>
<p>Kurzarbeitsbeihilfe</p>	<p>Das AMS ersetzt der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber die Kosten für die Ausfallstunden (Kurzarbeitsbeihilfe). In der Kurzarbeitsbeihilfe sind die anteiligen Sonderzahlungen, die anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung (bezogen auf aus „Brutto vor Kurzarbeit“) und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben enthalten. Für Einkommensanteile über 5.550,00 Euro gibt es keine Beihilfe. Für Kurzarbeitsfälle ab 1. Juli 2021 kürzt das AMS die Beihilfe grundsätzlich um 15 % und zahlt nur noch 85 % der bisher ausbezahlten Beihilfe aus. Ausnahme bei besonders betroffenen Unternehmen bis 31. Dezember 2021.</p> <p>Mehrkosten während der Kurzarbeit ergeben sich – abgesehen von der grundsätzlich ab 1. Juli 2021 erfolgenden Einkürzung der Beihilfe auf 85 % – bei Urlaub und Sonderzahlungen während Kurzarbeit. Hier ist das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit zu zahlen. Anteilige Sonderzahlungen werden von der Kurzarbeitsbeihilfe, die das AMS der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber zahlt, mitabgedeckt.</p> <p>Erhält die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer (freiwillig) ein höheres Entgelt, als die Sozialpartnervereinbarung vorschreibt, dann entfällt die Kurzarbeitsbeihilfe deshalb nicht.</p> <p>Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kurzarbeit muss dem AMS für jeden Kalendermonat eine Abrechnungsliste vorgelegt werden. Die Kurzarbeitsbeihilfe wird im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung ausgezahlt.</p> <p>Die Abrechnung kann nur über das <u>eAMS-Konto</u> übermittelt werden; selbsterstellte Abrechnungen werden nicht anerkannt.</p> <p>Die Bewilligung der Kurzarbeitsbeihilfe kann bei Kredit- und Garantiegeberinnen und -gebern als Sicherheit vorgelegt werden.</p>

<p>Lehrlinge</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kurzarbeit für Lehrlinge ist nur dann möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist. Dabei sind mindestens 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit über den gesamten Kurzarbeits-Zeitraum für ausbildungs- bzw. berufsrelevante Maßnahmen zu nutzen. Für diese Ausbildungsmaßnahmen wird auch in der Phase 5 eine spezielle Förderung geschaffen, in dessen Rahmen 75 % der Kurskosten ersetzt werden. Mehr Infos auf www.lehre-foerdern.at. • Die Ausbildungspflicht endet mit dem Monat vor der positiven Ablegung der Lehrabschlussprüfung. • In Monaten eines verordneten Betretungsverbots auf Grund eines Lockdowns (derzeit nicht relevant) entfällt die Verpflichtung der Betriebe, bei Lehrlingen, die in Kurzarbeit sind, 50 % der ausgefallenen Zeit für Ausbildungsmaßnahmen zu verwenden. <p>Wenn im Durchschnitt über den gesamten Kurzarbeits-Zeitraum die Arbeitszeitreduktion mehr als 20 % beträgt, ist im Durchführungsbericht darzulegen, welche konkreten Maßnahmen mit welchem Ausmaß pro Lehrling stattgefunden haben.</p> <p style="text-align: center;">Die Entlohnung von Lehrlingen</p> <p>Lehrlinge erhalten während der Kurzarbeit die ungekürzte Lehrlingsentschädigung. Wechselt der Lehrling während der Kurzarbeit in ein neues Lehrjahr, wird die Bemessungsgrundlage auf das aktuelle Lehrjahr erhöht (kollektivvertragliche Sonderregelungen bleiben unberührt).</p> <p>Nach Ende der Lehrzeit gebührt bei einem Wechsel in ein Dienstverhältnis ein Mindestbruttoentgelt gemäß der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle.</p> <p style="text-align: center;">Beispiel:</p> <p>Durchgehend Kurzarbeit seit März 2020, erfolgreiche Lehrabschlussprüfung im Jänner 2021, Beginn des Dienstverhältnisses am darauffolgenden Montag. Das neue Mindestbruttoentgelt ist daher ab dem darauffolgenden Montag zu bezahlen.</p> <p style="text-align: center;">Hinweis:</p> <p>Bei durchgehender Kurzarbeit blieb bis zur Phase 3 die Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe immer der Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit, im konkreten Beispiel wäre das die Lehrlingsentschädigung vom Februar 2020 (das AMS erkennt Erhöhungen im maximalen Ausmaß von 5 % an). Nun kann als "Brutto vor Kurzarbeit" die im Juni 2021 geltende erhöhte SV-Beitragsgrundlage (auf Basis des Facharbeiterlohns) herangezogen werden. Diese Erhöhung des "Brutto vor Kurzarbeit" muss im Zuge der Abrechnung selbst vorgenommen werden.</p>

	<p>In allen anderen Fällen wäre die Anwendbarkeit der neuen Bemessungsgrundlage (Facharbeiterlohn) im Rahmen der Abrechnung der Kurzarbeitsbeihilfe nur dann möglich, wenn in Bezug auf diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kurzarbeit für mindestens einen Kalendermonat beendet wird, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Kalendermonat voll entlohnt werden und in der Folge im Rahmen eines neu genehmigten Projekts mit einer neuen Bemessungsgrundlage abgerechnet werden.</p>
<p>Mindestbeschäftigungsdauer vor Kurzarbeit (Monat)</p>	<p>Ja. Die Kurzarbeitsbeihilfe erfüllt den Zweck, den sich aus der Arbeitszeitverkürzung ergebenden Einkommensverlust zum Teil zu kompensieren. Deshalb muss sie sich in ihrer Bemessung auf mindestens einen voll entlohnten Monat (bei unregelmäßigem Entgelt dem Durchschnitt aus mindestens 3 Monaten) bei derselben Arbeitgeberin / bei demselben Arbeitgeber vor Beginn der Kurzarbeit beziehen können.</p> <p>Dies gilt daher auch</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei einem Wechsel innerhalb eines Konzerns, • bei einem unmittelbar davor bestehenden anderen Arbeitsverhältnis, • bei der Übernahme überlassener Arbeitskräfte in die Stammbesellschaft des Beschäftigerbetriebes, ungeachtet dessen, ob der Überlasserbetrieb ein gewerblicher oder gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlasser ist. <p>Wenn jemand sein Arbeitsverhältnis an dem frühestmöglichen Arbeitstag im Monat angetreten hat (z. B. am Montag den 3. Februar), wird das für diesen Monat bezahlte Entgelt als volles Monatsentgelt anerkannt.</p> <p>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diese Grundvoraussetzung der ein-monatigen Beschäftigung nicht erfüllen, kann – sobald die Voraussetzung der ein-monatigen Beschäftigung gegeben ist – ein eigener Kurzarbeitsantrag mit einer gesonderten Sozialpartnervereinbarung eingebracht werden.</p>
<p>Naturkatastrophe</p>	<p>Ist im Fall einer Naturkatastrophe oder eines vergleichbaren Schadensereignisses Kurzarbeit erforderlich, hat der Betrieb diesen Umstand im Zuge der Begehrenstellung entsprechend zu dokumentieren.</p> <p>Es gelten folgende 2 Verfahrenserleichterungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auch für „neue“ Betriebe (nicht in Kurzarbeit zwischen 1. April 2021 – 30. Juni 2021) entfällt das sonst erforderliche Beratungsverfahren vor Beginn der Kurzarbeit. • Das Begehren ist für alle Betriebe im vereinfachten Verfahren über das eAMS-Konto zu stellen. Es gilt eine rückwirkende 3 wöchige Antragsfrist.

<p>Neueinstellungen</p>	<p>a) Neueinstellungen im Zusammenhang mit einer Auffüllpflicht</p> <p>Zur Wahrung des Beschäftigtenstandes können Neueinstellungen während der Kurzarbeit erforderlich sein.</p> <p>Sie können ab Vollendung eines voll entlohnten Kalendermonats im Betrieb mit eigener Sozialpartnervereinbarung und eigenem Kurzarbeitsantrag mit entsprechendem Beginn und Ende in die Kurzarbeit aufgenommen werden.</p> <p style="text-align: center;">Beispiel:</p> <p>Betrieb in Kurzarbeit vom 1. April 2021 bis 30. Juni 2021. Eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter wird mit 15. März 2021 neu aufgenommen. Kurzarbeit für diese Mitarbeiterin / diesen Mitarbeiter ist ab 1. Mai 2021 mit eigener Sozialpartnervereinbarung und eigenem Antrag möglich.</p> <p>b) Sonstige Neueinstellungen</p> <p>Es besteht kein Verbot, zusätzliche Neueinstellungen (über die Auffüllpflicht hinaus) vorzunehmen. Diese sind mangels Vorliegens eines voll entlohnten Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit im Betrieb nicht förderbar. Die Begründung neuer Dienstverhältnisse ist naheliegend, wenn die Arbeit nicht von den kurzarbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erledigt werden kann (z. B. Schlüsselkräfte, Personen mit notwendigem Know-how). Es bedarf dazu keiner Zustimmung der Partner der Sozialpartnervereinbarung (Wirtschaftskammer, Gewerkschaft).</p> <p style="text-align: center;">Tipp:</p> <p>Festzuhalten ist, warum diese Tätigkeit nicht von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kurzarbeit übernommen werden kann.</p> <p>Das AMS kann später bei Prüfung der widmungsmäßigen Verwendung der Beihilfe fragen, warum diese Tätigkeit nicht von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kurzarbeit verrichtet werden konnte.</p>
<p>Papamonat</p>	<p>Wie bei der Elternkarenz ruhen Arbeitspflicht und Entlohnung. Somit erhält der Vater während des Papamonats keine Zahlungen der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers, sondern (bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen) den Familienzeitbonus aus der Sozialversicherung. Für die Zeit des Papamonats zahlt das AMS keine Kurzarbeitsbeihilfe.</p> <p>Es kann aber vereinbart werden, dass der Vater den Papamonat nicht in Anspruch nimmt, sondern während der Kurzarbeit einen Monat lang keine Arbeitsleistungen erbringt und sich dadurch in dieser Zeit seiner Familie uneingeschränkt widmen kann.</p>

Risikogruppenangehörige	<p>Solche Beschäftigte haben einen Freistellungsanspruch unter Fortzahlung des Entgelts, sofern sie weder im Homeoffice noch aufgrund geeigneter Sicherheitsmaßnahmen in der Arbeitsstätte weiterbeschäftigt werden können (§ 735 ASVG; die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber kann die Erstattung des fortgezahlten Entgelts samt Dienstgeberbeitragsanteilen beim Krankenversicherungsträger beantragen).</p> <p>Im Fall einer solchen Entgeltfortzahlung wird mangels eines kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstauffalls (genauso wie z. B. bei Urlaub, Zeitausgleich oder Feiertagen während der Kurzarbeit) keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt.</p>
Sozialpartnervereinbarung	<p>1. Einschränkung auf Betriebsteile</p> <p>Die Sozialpartner–Betriebsvereinbarung kann auf betroffene Betriebsteile eingeschränkt werden.</p> <p>Innerhalb eines Betriebsteils können wiederum bestimmte Gruppen von der Kurzarbeit ausgenommen werden.</p> <p>Ist eine Gruppenabgrenzung nicht möglich, können Sie eine oder mehrere Sozialpartner–Einzelvereinbarungen abschließen.</p> <p>Mehrere Sozialpartner-Betriebsvereinbarungen und/oder -Einzelvereinbarungen können Sie zur Vermeidung vielfacher Unterschriften zu einem einzigen Dokument zusammenfügen.</p> <p>Bitte schließen Sie, wenn möglich, nur eine einzige Vereinbarung pro Betrieb ab.</p>
Teilzeitmehrarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Kurzarbeit ist nach herrschender Lehre nicht als Teilzeitarbeit (gemäß § 19d Abs. 1 Arbeitszeitgesetz) anzusehen. • Damit sind auch bei Überschreitung der reduzierten Arbeitszeit keine Zuschläge gemäß § 19d Arbeitszeitgesetz (AZG) zu bezahlen. • Bis zur Grenze der vor Beginn der Kurzarbeit für die jeweilige Mitarbeiterin / den jeweiligen Mitarbeiter geltenden täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit, fallen während der Kurzarbeit weder Teilzeitmehrarbeits- noch Überstundenzuschläge an.
Trinkgeldoption	<p>Zum teilweisen Ersatz des Trinkgelds, das während der Kurzarbeit nicht bezogen wird, können (= Option) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in folgenden Branchen die Bemessungsgrundlage von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Kurzarbeit außertourlich um bis zu 5 % erhöhen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beherbergung (ÖNACE 55),

- Gaststätten (ÖNACE 56),
- sonstiges Gesundheitswesen (ÖNACE 86.90-9),
- Frisör- und Kosmetiksalons (ÖNACE 96.02),
- Schlankheits- und Massagezentren (ÖNACE 96.04-1)
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (ÖNACE 96.09)

Empfehlung:

Die Sozialpartner empfehlen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, diesen Spielraum zu nutzen, sofern es die wirtschaftliche Lage zulässt.

Achtung:

- Wie bereits oben erwähnt, akzeptiert das AMS Erhöhungen des Einkommens während Kurzarbeit von insgesamt bis zu 5 % des Entgelts vor Kurzarbeit je Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer. Eine solche Erhöhung führt zu einer entsprechend höheren Kurzarbeitsbeihilfe für die Ausfallstunden und zu einem höheren Bruttoentgelt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
 - **Beispiel:** Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer verdient vor Kurzarbeit 2.000,00 Euro brutto. Das entspricht einem Mindestbruttoentgelt von 1.580,04 Euro. Wird die Option gezogen, sind die 2.000,00 Euro um 5 % auf 2.100,00 Euro zu erhöhen. Daraus ergibt sich ein neues Mindestbruttoentgelt während der Kurzarbeit von 1.633,73 Euro.
- Wurde die Bemessungsgrundlage während Kurzarbeit bereits erhöht, verringert sich der Spielraum.
 - **Beispiel:** Kollektivvertrags-Erhöhung um 1,5 %, weitere Erhöhung um 3,5 % möglich; Erhöhung durch Vorrückung um 5 %, keine Erhöhung mehr möglich. Bei durchgängiger Kurzarbeit gilt die 5 %-Grenze einmal und nicht je Kurzarbeitsphase. Ein Überschreiten der 5 %-Grenze wird vom AMS nicht anerkannt, erhöht also nicht die Kurzarbeitsbeihilfe.
- Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber kann diese Erhöhung für jeden Monat widerrufen (z. B. Gewährung für April, Mai, Widerruf für Juni).
- Die außertourliche Erhöhung erhöht nicht die SV-Beitragsgrundlage im jeweiligen Kurzarbeits-Zeitraum und hat keinerlei Wirkung nach der Kurzarbeit.
- Das Überspringen von Schwellen ist unbedingt zu vermeiden, weil es das Entgelt der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers im Ergebnis reduziert.

	<ul style="list-style-type: none"> - Beispiel: Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer verdient vor Kurzarbeit 1.650,00 Euro brutto à Mindestbruttoentgelt, während Kurzarbeit 1.445,38 Euro. Anhebung Bemessungsgrundlage um 5 % auf 1.732,50 Euro brutto à Mindestbruttoentgelt, während Kurzarbeit 1.401,15 Euro. - Grund: Übersteigt die Grundlage 1.700,00 Euro, gebühren der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer nicht 90 %, sondern nur mehr 85 % des Nettolohns vor Kurzarbeit.
Überstunden	<p>In der Sozialpartnervereinbarung können Überstunden zugelassen werden.</p> <p>Achtung:</p> <p>Geleistete Überstunden sind von der Summe der Ausfallstunden abziehen und verringern dadurch die Kurzarbeitsbeihilfe! Die Berechnung und Abrechnung der Ausfallstunden erfolgt personenbezogen. Überstunden reduzieren nur die verrechenbaren Ausfallstunden der jeweiligen Mitarbeiterin / des jeweiligen Mitarbeiters.</p>
Urlaub und Zeitausgleich	<p style="text-align: center;">Neuregelung seit 1. Juli 2021:</p> <p>Beträgt der beantragte Kurzarbeits-Zeitraum mehr als 1 Monat, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedenfalls 1 Woche ihres Urlaubes zu konsumieren, bei mehr als 3 beantragten Kurzarbeits-Monaten 2 Wochen und bei mehr als 5 beantragten Kurzarbeits-Monaten 3 Wochen.</p> <p>Dies gilt nur, soweit die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer über ein entsprechendes Urlaubsguthaben verfügt (kein Urlaubsvorgriff).</p> <p>Betriebsvereinbarungen können auch Regelungen zum Verbrauch des Urlaubsanspruches treffen, der dem Kurzarbeits-Zeitraum entspricht.</p> <p style="text-align: center;">Hinweis:</p> <p>Unterbleibt der Urlaubskonsum, hat dies förderrechtliche Nachteile. Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber darf in diesem Ausmaß keine Ausfallstunden verrechnen bzw. würde das AMS die dafür bezogene Beihilfe im entsprechenden Ausmaß zurückfordern. Falls einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine ausreichenden Urlaubsansprüche mehr hatten und ein ausreichender Urlaubsverbrauch daher nicht möglich war, kann das Unternehmen diesen Umstand im Rahmen des Beihilfenrückforderungsverfahrens im Wege von Einwänden entgegenhalten.</p> <p>Im Übrigen sind weitere Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre, sowie Zeitguthaben tunlichst vor Beginn der Kurzarbeit abzubauen, können aber auch noch während des Kurzarbeits-Zeitraumes abgebaut werden.</p>

	<p>Da der Urlaubsverbrauch (bzw. Verbrauch von Zeitguthaben) von der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, hat sie / er gegenüber dem AMS lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kommt es diesbezüglich etwa in Verhandlungen mit dem Betriebsrat bzw. den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlaube (bzw. von Zeitguthaben), kann die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber trotzdem mit der vereinbarten Kurzarbeit beginnen. Der Nichtverbrauch hat in diesen Fällen keine Auswirkung auf die Kurzarbeitsbeihilfe.</p> <p>Bei Lehrlingen ist die ausfallende Berufsschulzeit nicht auf den Urlaub anzurechnen.</p> <p style="text-align: center;">Seit 5. April 2020 gilt:</p> <p>Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 .Z 13 ArbVG in Zusammenhang mit der COVID-19-Kurzarbeit können auch Regelungen zum Verbrauch des Urlaubs, ausgenommen Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, und von Zeitguthaben treffen.</p> <p>Das AMS stellt auf den Kurzarbeits-Zeitraum ab. Es erfolgt keine Einschränkung auf Monate, in denen tatsächlich Ausfallstunden geltend gemacht werden. Es zählen jene Urlaubszeiten, die in den monatlichen Abrechnungen gegenüber dem AMS ausgewiesen sind.</p> <p>Das Entgelt für Urlaub ist so hoch, wie wenn keine Kurzarbeit vorläge.</p> <p style="text-align: center;">Achtung:</p> <p>Für Urlaub und Zeitausgleich gibt es keine Kurzarbeitsbeihilfe, auch für den Anwendungsbereich des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes sind während Kurzarbeit weiter die Zuschläge für den Urlaub an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zu entrichten! Solche Zeiten bleiben bei der Ermittlung der Ausfallstunden außer Betracht, d. h. es sind keine fiktiven Ausfallstunden hinzuzurechnen.</p> <p>Die Zeit des Urlaubs oder Zeitausgleichs ist bei der Ermittlung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während der Kurzarbeit mit dem Beschäftigungsausmaß vor Beginn der Kurzarbeit zu berücksichtigen.</p>
<p>Vorlagen zur COVID-19-Kurzarbeit – Phase 5</p>	<p>Sozialpartnervereinbarung Einzelvereinbarung (ohne Betriebsrat; WORD)</p> <p>Sozialpartnervereinbarung Betriebsvereinbarung (mit Betriebsrat; WORD)</p> <p>Übersicht: Unterschiede Phase 5 gegenüber Phase 4 (PDF)</p>

	WKO Mitgliederinfo: Kurzarbeit Phase 5 (PDF)
Weiterbildungsmöglichkeiten	<p>A) Überblick:</p> <p>Seit 1. Oktober 2020 besteht die Möglichkeit, auf geförderte Art und Weise während der Kurzarbeit Weiterbildungsmaßnahmen zu beanspruchen.</p> <p>Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, während der Kurzarbeit Weiterbildungen für seine Beschäftigten anzubieten. Die Beschäftigten sind jedoch verpflichtet, von der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber angeordnete Qualifizierungen zu absolvieren. Angeordnete Bildungszeiten gelten beihilfenrechtlich grundsätzlich als Ausfallszeit, arbeitsrechtlich als Arbeitszeit.</p> <p>B) Detailinfos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Verpflichtung des Beschäftigten zur Weiterbildung besteht im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit. • Die Weiterbildungen sind nur maximal im Ausmaß der im Kurzarbeitsbegehren angegebenen Ausfallszeiten (einschließlich der Qualifizierungszeit) als Ausfallstunden verrechenbar. • Die Bildungsmaßnahme soll während der ursprünglich vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit stattfinden, außer wenn dies nicht möglich ist. Beispiel: Der Kurs wird nur am Abend angeboten. In diesem Fall sind die Beschäftigten grundsätzlich verpflichtet, die Weiterbildungen auch am Abend (außerhalb der sonst üblichen Arbeitszeit) zu besuchen, wenn der Kurs 14 Tage vorher angekündigt wurde und berücksichtigungswürdige Gründe nicht entgegenstehen (Grundsätze des § 19c AZG). • Die Bildungszeiten sind bis zur Nettoersatzrate durch diese abgedeckt. Darüberhinausgehende Bildungszeiten sind zusätzlich zu bezahlen (Ausnahmen: Durchrechnung bei flexiblen Arbeitszeitmodellen, Vereinbarung über die Durchrechnung bei gänzlicher Freistellung von der Arbeitsleistung während der Dauer der Bildungsmaßnahme gemäß <i>Abschnitt IV Punkt 5 lit. d</i> der Sozialpartnervereinbarungen). • Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber hat das Recht, eine Unterbrechung und/oder einen vorzeitigen Abbruch der Bildungsmaßnahme anzuordnen (Ausnahme; berücksichtigungswürdige Umstände sprechen dagegen). Im Gegenzug dazu hat die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter das Recht, spätestens binnen 18 Monaten ab diesem Zeitpunkt die Bildungsmaßnahme in der Normalarbeitszeit nachzuholen. • Eine Bildungskostenrückerersatzvereinbarung im Sinne des § 2d AVRAG für Bildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit ist unwirksam.

	<p>C) Zur Förderung der Weiterbildungen durch das AMS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neben der Möglichkeit der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers, die Weiterbildungszeiten als Ausfallzeiten zu verrechnen, werden die in diesem Zusammenhang anfallenden Weiterbildungskosten der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers ebenfalls vom AMS gefördert, und zwar mit einem Fördersatz von 75 %. • Voraussetzung ist, dass die Schulungen einen Arbeitsmarktbezug haben, mindestens 16 Stunden dauern, überbetrieblich verwertbar sind und innerhalb des Kurzarbeits-Zeitraums (vom 1. Juli 2021 bis längstens 30. Juni 2022) liegen. • Schulungen während der Kurzarbeit, die bereits vor dem 1. Juli 2021 genehmigt wurden und ein Schulungsende nach dem 30. Juni 2021 aufweisen, benötigen für die verbleibenden Schulungsteile, die in die Phase 5 hineinreichen, ein neues Begehren. • Nicht förderbar sind etwa ordentliche Studien, reine Produktschulungen oder Hobbykurse. Reisekosten, Unterbringungskosten sind ebenfalls nicht förderbar. • Eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist nicht zulässig. • Weiterbildungen in online-Formaten sind von der Förderung nicht ausgeschlossen. <p>Grundsätzlich sind Begehren vor Beginn der Schulung einzubringen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausnahme: Schulungen, die bereits Teil eines genehmigten Schulungskostenförderbegehrens waren, über den dort genehmigten Kurzarbeits-Zeitraum hinausreichen und im Rahmen eines Kurzarbeits-Verlängerungsprojekts fortgeführt werden. • Weitere Ausnahme: Wenn die Projektnummer des Kurzarbeits-Projektes noch nicht zur Verfügung steht. In diesem Fall reicht die Antragstellung unverzüglich nach dessen Erhalt. <p>Gemeinsam mit dem Begehren ist das Angebot des Schulungsveranstalters mit Schulungsinhalten, Schulungszeiten und Schulungskosten vorzulegen.</p> <p>Das Begehren ist ausschließlich über das <u>eAMS-Konto</u> für Unternehmen einzubringen: AMS-Detailinfos zu Schulungen.</p>
<p>Wirtschaftliche Begründung</p>	<p>1. Grundsätzliches:</p>

Die **Inanspruchnahme der Kurzarbeit** erfordert eine **wirtschaftliche Begründung**. Seit 1. Oktober 2020 sind dazu im Zuge der Antragstellung in einem standardisierten Verfahren **Angaben zur Entwicklung des Umsatzes** bzw. anderer **aussagekräftiger Kennziffern** zu machen. Ebenso ist eine wirtschaftliche Prognose zum beantragten Kurzarbeits-Zeitraum abzugeben.

In **Beilage 1 zur Sozialpartnervereinbarung** werden **wichtige Kennzahlen** abgefragt (Bewilligung anderer Förderungen, Umsatzentwicklung vor Kurzarbeit und Prognose für den beantragten Zeitraum). Diese Kennzahlen sind von einer **Steuerberaterin / einem Steuerberater**, einer **Wirtschaftsprüferin / einem Wirtschaftsprüfer**, einer **Bilanzbuchhalterin / einem Bilanzbuchhalter***) zu bestätigen; bezüglich der Prognose eingeschränkt darauf, dass die Kennziffern nicht offensichtlich unplausibel sind.

Ausnahme: Wenn **nicht mehr als 5 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** in Kurzarbeit sind. Weiters entfällt die Bestätigung der Steuerberaterin / des Steuerberaters etc. – derzeit aber nicht relevant – bei Unternehmen, die direkt von einem verordneten **Betreuungsverbot betroffenen sind** oder nur **für die Zeit eines verordneten Betreuungsverbots Kurzarbeit beantragen**, unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit.

Seit 1. Juli 2021 ist neu, dass in der **Beilage 1** ausdrücklich anzugeben ist, ob der Umsatzrückgang im 3. Quartal 2020 gegenüber dem 3. Quartal 2019 50 % oder mehr betrug. Diese Angabe ist relevant dafür, ob die neue und bis 31. Dezember 2021 befristete Sonderregelung greift, wonach von der COVID-19-Pandemie besonders betroffene Unternehmen die Kurzarbeitsbeihilfe weiterhin ungekürzt erhalten können.

Hinweis: Die **AMS-Kurzarbeitsrichtlinie** legt nun fest, welche Umsatzzahlen heranzuziehen sind. Es geht um die **Umsätze auf Unternehmensebene** (UID-Nummer). Die Umsätze müssen 2019 und 2020 zur **Umsatzsteuer veranlagt worden** sein, d. h. es geht um den Rückgang an versteuertem Umsatz. Nach diesen Angaben in der Umsatzsteuervoranmeldung (relevant sind die **Monatsdaten des 3. Quartals**) beurteilt das AMS in einem ersten Schritt, ob es sich um ein besonders betroffenes Unternehmen handelt. Wenn ja, gelten für diese Unternehmen bis 31. Dezember 2021 **die besseren Bedingungen** der Kurzarbeit für besonders betroffene Unternehmen (Mindestarbeitszeit 30 % – statt 50 % – und ungekürzte Kurzarbeitsbeihilfe).

Für den Fall, dass keine steuerlich verifizierbare Umsatznachweise in den beiden relevanten Quartalen (3. Quartal 2019 bzw. 3. Quartal 2020) vorliegen (z. B. bei Neugründungen im Jahr 2020) vorliegen sollten, kann nicht von „besonders betroffenen Betrieben“ im Sinne dieser Regelung gesprochen werden.

Bei **Tochterunternehmen** eines 2019 und 2020 **konsolidiert bilanzierenden Unternehmens** kann der Umsatzrückgang der Muttergesellschaft zur Beurteilung des 50 % Umsatzrückgangs herangezogen werden.

Achtung: Anhand der Umsatzdaten des Finanzministeriums prüft das AMS spätestens im Zuge der **Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung**, ob der Umsatzrückgang 50 % oder mehr betragen hat und würde, wenn die Angaben in der Beilage 1 (irrtümlich) falsch waren, die gesamte (!) Beihilfe zurückfordern, gegebenenfalls Strafanzeige erstatten und bis zur Klärung einer strafrechtlichen Relevanz auch kein neu eingebrachtes Begehren bewilligen.

**) Bilanzbuchhalterinnen und Bilanzbuchhalter nur für Unternehmen, deren Bilanz sie nach BiBuG erstellen dürfen.*

2. Besonders betroffene Unternehmen:

Als besonders betroffen gelten Unternehmen, die

- im 3. Quartal 2020 gegenüber dem 3. Quartal 2019 einen Umsatzrückgang von 50 % oder mehr hatten oder
- von einem Betretungsverbot betroffen sind (derzeit nicht der Fall).

Der Umsatzrückgang ergibt sich aus den Angaben des Betriebes in der Beilage 1 der Sozialpartnervereinbarung und wird im Zuge der widmungsgemäßen Verwendung durch das AMS an Hand der Daten des Finanzministeriums überprüft.

Besonders betroffene Unternehmen erhalten weiterhin bis längstens 31. Dezember 2021 die volle Beihilfe und haben eine Mindestarbeitszeit von 30 % (statt 50 %). Eine Unterschreitung der Mindestarbeitszeit von 30 % ist möglich. In diesem Fall ist in der Beilage 2 der Sozialpartnervereinbarung die Notwendigkeit der Unterschreitung der Mindestarbeitszeit zu begründen.

Kurzarbeits-Projekte von besonders betroffenen Unternehmen enden spätestens (unabhängig davon, ob der maximale 6 monatige Antragszeitraum abgelaufen ist) mit 31. Dezember 2021. Für eine allfällige weitere Kurzarbeit wäre ein Verlängerungsantrag erforderlich.

Änderungsbegehren zum Erhalt der ungekürzten vollen Beihilfe bis spätestens 31. Dezember 2021:

Unternehmen, die während eines Kurzarbeitsvorhabens von einem Betretungsverbot direkt betroffen waren und bisher die gekürzte Beihilfe (85 %) zugesprochen erhalten haben

	Unternehmen, die Kurzarbeit vor Identifizierung der besonderen Betroffenheit im Begehren (neues Abfragetool in der AMS-IT) beantragen und nur die 85 % Beihilfe zugesprochen erhalten, müssen bis 31. Dezember 2021 ein Änderungsbegehren zum Erhalt der restlichen 15 % der Beihilfe stellen.
--	---

1.5.3 Massive steuerliche Änderung mit Wirkung ab 1. Juli 2021

Trotz unserer intensiven Bemühungen, die Übergangsregelung des § 124b Z. 349 EStG 1988 bis zum 31. Dezember 2021 zu verlängern, lief diese nun leider doch schon mit 30. Juni 2021 aus. Das bedeutet konkret für die Praxis nun Folgendes:

1. Die in § 124b Z. 349 EStG 1988 genannten Zeiten stellen für Zeiträume ab 1. Juli 2021 keine pendlerpauschalrelevanten Zeiten mehr dar (zählen also nicht als relevante Tage für Pendlerpauschale bzw. Pendlereuro). Diese Zeiten sind Home-Office-Tage (somit nun egal, ob diese durch COVID-19-Maßnahmen bedingt sind oder nicht), Tage der behördlichen Absonderung (Quarantäne), Tage der Sonderbetreuungszeit (für die Zeit von 1. Juli bis 9. Juli 2021), Ausfallstage aufgrund der COVID-19-Kurzarbeit, sonstige Dienstverhinderungen, bedingt durch die COVID-19-Pandemie, wie z. B. allfällige durch Verordnungen neu geregelte Risikofreistellungen (derzeit nicht aktuell), sowie (vorläufig befristet bis 30. September 2021) Sonderrisikofreistellungen nach § 3a MSchG für bestimmte werdende Mütter mit körpernahen Tätigkeiten ab der 14. Schwangerschaftswoche.

2. Sind im Entgelt (Entgeltsfortzahlung) für diese unter Ziffer 1 genannten Zeiten Zulagen und Zuschläge enthalten, die "normalerweise" nach § 68 EStG 1988 steuerfrei belassen werden könnten, so verlieren diese mit Wirkung ab 1. Juli 2021 grundsätzlich für die Dauer dieser Entgeltsfortzahlungen diese Steuerfreiheit. Beachten Sie bitte auch, dass zur Klärung der Frage, ob für bestimmte Zeiträume bei fortzuzahlenden Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen die Steuerfreiheit beibehalten werden darf, ein Verfahren beim VwGH anhängig ist (Bundesfinanzgericht RV/7102199/2012 vom 11. Mai 2021). In der zweiten Instanz bejahte nämlich das Bundesfinanzgericht für den Fall grundsätzlich zeitlich überwiegender Verschmutzung, Erschwernis oder Gefahr die Erstreckung dieser Steuerfreiheit auch auf Zeiträume des Urlaubsentgelts (in Bezug auf das Krankenentgelt ist diese Erstreckung ja explizit in § 68 Abs. 7 EStG 1988 geregelt) und verneinte damit die vom BMF behauptete Notwendigkeit der Pflichtigstellung dieser Entgelte für die Dauer konsumierten Urlaubs bzw. in Form eines pauschalen steuerpflichtigen Ansatzes für die Dauer eines Kalendermonats. Eine allfällige (positive) VwGH-Erkenntnis hätte demnach dann auch Auswirkungen auf die ab 1. Juli 2021 neu geltende Rechtslage aufgrund des ausgelaufenen § 124b Z 349 EStG 1988. Wir empfehlen zu Ihrer Sicherheit bis zum Ergehen der endgültigen höchstgerichtlichen Erkenntnis diese Zeiträume steuerpflichtig zu behandeln.

3. Das bedeutet auch konkret, dass bei der Ermittlung der Kurzarbeits-Unterstützung die Aufteilung in "steuerfrei nach § 68 EStG 1988" und "steuerpflichtig" mit Wirkung ab dem 1. Juli 2021 entfällt. Diese Änderungen wurden in diesem Leitfaden bereits berücksichtigt.

2 Stichwortverzeichnis

Abfertigung ALT		
Kurzarbeit	42	
Altersteilzeit		
Kurzarbeit	43	
Arbeitslosenversicherungsbeiträge		
niedriges Einkommen	42	
Arbeitszeitänderungen		
angeordnet	169	
Bruttoentgelt	13	
Arbeitszeitbandbreiten		
Covid-19-Kurzarbeit	170	
Aushändigungspflichten		
Kurzarbeit.....	172	
Betriebliche Vorsorge:.....	38	
Bruttoentgelt		
Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit		
Ausnahmen	13	
Lohnartentabelle	10	
Mindestbruttoentgelts-Tabelle.....	18	
Diäten		
Kurzarbeit	63	
Dienstgeberbeitrag (DB)		
Kurzarbeit	36	
Dienstverhinderungen		
Kurzarbeit.....	66	
Durchrechnung		
Kurzarbeit		
Entgelt	69	
Entgeltynamik		
Kurzarbeit		
Phase 3	91	
Erschwerniszulagen		
Kurzarbeit.....	128	
Erweiterte Altersteilzeit		
Kurzarbeit.....	43	
Feiertag		
Kurzarbeit.....	49	
Flexible Arbeitszeit		
Kurzarbeit.....	175	
Gefahrenzulagen		
Kurzarbeit.....	128	
Gehaltserhöhung		
Kurzarbeit.....	86	
Gleitzeit		
Kurzarbeit.....	175	
Jubiläumsgelder		
Kurzarbeit.....	102	
Kommunalsteuer		

Kurzarbeit	
gesetzliche Grundlage	37
Nichtleistungszeiten	37
Krankentgelt	
Kurzarbeit	84
Kündigungentschädigung	
Kurzarbeit	102
Kurzarbeit	
Durchrechnung	
Entgelt	69
Erschwerniszulagen	128
Provisionen	116
Sachbezüge	124
Sonderzahlungen	135
Kurzarbeit	
(erweiterte) Altersteilzeit	43
Abfertigung ALT	42
Arbeitszeit	
Änderungen	49
Beginn während des Kalendermonats	60
Begriff	6
DB:36	
Diäten	63
Dienstverhinderungen	66
DZ:36	
Ende während des Kalendermonats	60
Feiertag	49

Pendlerpauschale	33
Phasen	8
Probleme	5
U-Bahn-Abgabe	41
Wiener Dienstgeberabgabe	41
Kurzarbeit	
Krankentgelt	84
Kurzarbeit	
Lohnerhöhung	86
Kurzarbeit	
Gehaltserhöhung	86
Kurzarbeit	
Jubiläumsgelder	102
Kurzarbeit	
Kündigungentschädigung	102
Kurzarbeit	
Lehrlinge	102
Kurzarbeit	
Schmutzzulagen	128
Kurzarbeit	
Gefahrenzulagen	128
Kurzarbeit	
Urlaubsentgelt	153
Kurzarbeit	
Zeitausgleich	154
Kurzarbeit	
wirtschaftliche Begründung	165

Kurzarbeit	
Aushändigungspflichten	172
Kurzarbeit. Urlaubersatzleistung	155
Kurzarbeitsunterstützung	
sv-freie Leistungen.....	17
volle Vergütung	17
Lehrlinge	
Ende des Lehrverhältnisses während der Kurzarbeit.....	108
Kurzarbeit	102
Wechsel des Lehrjahres	104
Leitfaden	
Inhalt	
allgemein	5
Lohnerhöhung	
Kurzarbeit	86
Lohnsteuer	
Kurzarbeit	
gesetzliche Grundlagen.....	29
Kurzarbeitsunterstützung	30
steuerfreie Leistungen nach § 68 EStG 1988	30
Pendlerpauschale	
Kurzarbeit	33
Phase 4	
Kurzarbeit	177
Phase 5	
Kurzarbeit	177
Provisionen	

Kurzarbeit.....	116
Sachbezüge	
Kurzarbeit.....	124
Schmutzzulagen	
Kurzarbeit.....	128
Sonderzahlungen	
Kurzarbeit.....	135
Sozialversicherung	
Beitragsaufteilung während der Kurzarbeit	23
Beitragsgrundlage	
Nichtleistungszeiten	21
Beitragsgrundlage	20
Kurzarbeit	
gesetzliche Grundlage	20
Schlechtwetterentschädigungsbeitrag.....	25
Teiler.....	42
U-Bahn-Abgabe	
Kurzarbeit.....	41
Überstunden:.....	137
Urlaubsgeld	
Kurzarbeit.....	153
Urlaubersatzleistung	
Kurzarbeit.....	155
Weiterbildungsstunden	
Kurzarbeit.....	159
Wiener Dienstgeberabgabe	
Kurzarbeit.....	41

Wirtschaftliche Begründung	
Kurzarbeit	165
Zeitausgleich	
Kurzarbeit	153, 154
Anmerkung: alle Stichworte beziehen sich auf die COVID-19-Kurzarbeit.	
Abfertigung ALT	
Kurzarbeit	42
Altersteilzeit	
Kurzarbeit	43
Arbeitslosenversicherungsbeiträge	
niedriges Einkommen	42
Arbeitszeitänderungen	
angeordnet	169
Bruttoentgelt	13
Arbeitszeitbandbreiten	
Covid-19-Kurzarbeit	170
Aushändigungspflichten	
Kurzarbeit.....	172
Betriebliche Vorsorge:.....	38
Bruttoentgelt	
Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit	
Ausnahmen	13
Lohnartentabelle	10
Mindestbruttoentgelts-Tabelle.....	18
Diäten	
Kurzarbeit	63

Weiterbildung	159
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)	
Kurzarbeit.....	36
Dienstgeberbeitrag (DB)	
Kurzarbeit.....	36
Dienstverhinderungen	
Kurzarbeit.....	66
Durchrechnung	
Kurzarbeit	
Entgelt	69
Entgeltynamik	
Kurzarbeit	
Phase 3	91
Erschwerniszulagen	
Kurzarbeit.....	128
Erweiterte Altersteilzeit	
Kurzarbeit.....	43
Feiertag	
Kurzarbeit.....	49
Flexible Arbeitszeit	
Kurzarbeit.....	175
Gefahrenzulagen	
Kurzarbeit.....	128
Gehaltserhöhung	

Kurzarbeit	86
Gleitzzeit	
Kurzarbeit	175
Jubiläumsgelder	
Kurzarbeit	102
Kommunalsteuer	
Kurzarbeit	
gesetzliche Grundlage	37
Nichtleistungszeiten	37
Krankentgelt	
Kurzarbeit	84
Kündigungsschädigung	
Kurzarbeit	102
Kurzarbeit	
Durchrechnung	
Entgelt.....	69
Erschwerniszulagen	128
Provisionen	116
Sachbezüge	124
Sonderzahlungen	135
Kurzarbeit	
(erweiterte) Altersteilzeit	43
Abfertigung ALT	42
Arbeitszeit	
Änderungen	49

Beginn während des Kalendermonats	60
Begriff	6
DB:36	
Diäten.....	63
Dienstverhinderungen	66
DZ: 36	
Ende während des Kalendermonats	60
Feiertag	49
Pendlerpauschale.....	33
Phasen.....	8
Probleme.....	5
U-Bahn-Abgabe.....	41
Wiener Dienstgeberabgabe	41
Kurzarbeit	
Krankentgelt	84
Kurzarbeit	
Lohnerhöhung.....	86
Kurzarbeit	
Gehaltserhöhung	86
Kurzarbeit	
Jubiläumsgelder	102
Kurzarbeit	
Kündigungsschädigung	102
Kurzarbeit	
Lehrlinge	102

Kurzarbeit	
Schmutzzulagen	128
Kurzarbeit	
Gefahrenzulagen	128
Kurzarbeit	
Urlaubsentgelt	153
Kurzarbeit	
Zeitausgleich	154
Kurzarbeit	
wirtschaftliche Begründung.....	165
Kurzarbeit	
Aushändigungspflichten	172
Kurzarbeit. Urlaubersatzleistung	155
Kurzarbeitsunterstützung	
sv-freie Leistungen.....	17
volle Vergütung	17
Lehrlinge	
Ende des Lehrverhältnisses während der Kurzarbeit.....	108
Kurzarbeit	102
Wechsel des Lehrjahres	104
Leitfaden	
Inhalt	
allgemein	5
Lohnerhöhung	
Kurzarbeit	86

Lohnsteuer	
Kurzarbeit	
gesetzliche Grundlagen	29
Kurzarbeitsunterstützung	30
steuerfreie Leistungen nach § 68 EStG 1988	30
Pendlerpauschale	
Kurzarbeit.....	33
Phase 4	
Kurzarbeit.....	177
Phase 5	
Kurzarbeit.....	177
Provisionen	
Kurzarbeit.....	116
Sachbezüge	
Kurzarbeit.....	124
Schmutzzulagen	
Kurzarbeit.....	128
Sonderzahlungen	
Kurzarbeit.....	135
Sozialversicherung	
Beitragsaufteilung während der Kurzarbeit	23
Beitragsgrundlage	
Nichtleistungszeiten.....	21
Beitragsgrundlage	20
Kurzarbeit	

gesetzliche Grundlage	20	Kurzarbeit.....	159
Schlechtwetterentschädigungsbeitrag	25	Wiener Dienstgeberabgabe	
Teiler	42	Kurzarbeit.....	41
U-Bahn-Abgabe		Wirtschaftliche Begründung	
Kurzarbeit	41	Kurzarbeit.....	165
Überstunden:	137	Zeitausgleich	
Urlaubsentgelt		Kurzarbeit.....	153, 154
Kurzarbeit	153	Weiterbildung	159
Urlaubersatzleistung		Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)	
Kurzarbeit	155	Kurzarbeit.....	36
Weiterbildungsstunden			