COVID-19- Kurzarbeit

Leitfaden Personalverrechnung (inkl. Musterbeispiele)
Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend
Impressum
Medieninhaber, Verleger und Herausgeber
Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

Copyright und Haftung:
Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangaben gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.
Ziel dieses Leitfadens ist es, die wesentlichen Fragen zur Lohnverrechnung und Sozialpartnervereinbarung unverbindlich unter Rücksichtnahme auf die gemeinsame Interpretation durch die Sozialpartner darzustellen. Bei Nachfragen zu diesem Leitfaden oder zur Sozialpartnervereinbarung wenden Sie sich daher bitte vorrangig an die Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmervertretungen.

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/BMAFJ und Leonhard Zauner/WKOÖ)

Autoren der Aktualisierungen:
Wilhelm Kurzböck (WIKU-Training) mit fachlicher Unterstützung von Mag. Rainer Kraft sowie Dr. Bernhard Gruber (Fachverband Elektro- und Elektronikindustrie) und Mag. Thomas Stegmüller (Bundessparte Industrie/WKÖ)
1 PERSONALVERRECHNUNGSLEITFADEN FÜR DIE COVID-19-KURZARBEIT

1.1 ALLGEMEINES

1.1.1 DIE WICHTIGSTEN Drei GRUNDBEGRIFFE

1.1.2 DIE ERMITTlung DER „NETTOERSATZRATE“

1.1.3 DIE KURZARBEITS-MINDESTBRUTTOENTGELTS-TABELLE

1.2 ABGABENRECHTLICHES ZUR KURZARBEITS-lohnberechnung

1.2.1 SOZIALVERSICHERUNG

1.2.2 LOHNSTEUER

1.2.3 DIENSTGEBERBEITRAG UND ZUSCHLAG ZUM DIENSTGEBERBEITRAG (DB UND DZ)

1.2.4 KOMMUNALSTEUER

1.2.5 BETRIEBLICHE VORSORGE

1.2.6 WIENER DIENSTGEBERABGABE (U-BAHN-ABGABE)

1.3 SCHWERPUNKTPROBLEM E DER KURZARBEIT VON A BIS Z

1.3.1 (FREIWILLIGE) ABFERTIGUNG NACH ALTEREM RECHT UND KURZARBEIT

1.3.2 (ERWEITERTE) ALTERSTEILZEIT UND KURZARBEIT

1.3.3 ARBEITSLOSENSCHERUNGSBEITRÄGE – NIEDRIGES EINKOMMEN

1.3.4 ARBEITSZEIT – VEREINBARTE ÄNDERUNGEN

1.3.5 BEGINN ODER ENDE DER KURZARBEIT WÄHRENDES DES KALENDERMONATS

1.3.6 DIÄTEN – FREI/PFLICHTIG

1.3.7 DIENSTVERHINDERUNGEN (FEIERTAGE, PFLEGEFREISTELLUNG, . . . )

1.3.8 DURCHRECHNUNG DES ENTGELTS WÄHRENDES DER KURZARBEIT

1.3.9 ENTGELTSFORTZAHLUNG KRANKHEIT, ARBEITSUNFALL, UNFALL, BERUFSKRANKHEITEN

1.3.10 ERHÖHUNG VON LOHN/GEHALT WÄHRENDES DER KURZARBEIT

1.3.11 JUBILÄUMSGELDER

1.3.12 KÜNDIGUNGENSENTSCHÄDIGUNG

1.3.13 LEHRLINGE
1.3.14 PROVISIONEN .............................................................................................................................. 97
1.3.15 SACHBEZÜGE .............................................................................................................................. 104
1.3.16 SCHMUTZ-, ERSCHWERNIS- UND GEFahrenZULAGEN ................................................................. 107
1.3.17 SONDERZAHLUNGEN – SONSTIGE BEZÜGE ............................................................................. 112
1.3.18 ÜBERSTUNDEN ............................................................................................................................. 113
1.3.19 URLAUB, URLAUBSERSATZLEISTUNG UND ZEITAUSSCHLICH ................................................. 124
1.3.20 WEITERBILDUNGSSTUNDEN .................................................................................................... 128
1.4 SONSTIGE INFORMATIONEN ZUR COVID-19-KURZARBEIT – PHASE 3 .......................................... 133
1.4.1 ANHANG 1 – WIRTSCHAFTLICHE Begründung ........................................................................... 133
1.4.2 ARBEITSZEITÄNDERUNGEN ANGEORDNET ............................................................................. 135
1.4.3 ARBEITSZEITBANDBREITEN – PHASE 3 DER COVID-19-KURZARBEIT ........................................ 136
1.4.4 AUSHÄNDIGUNGSPFLICHTEN ..................................................................................................... 139
1.4.5 BEHALTPFLICHT UND BEHALTEFRIST: REGELUNGEN BLEIBEN UNVERÄNDERT ......................... 139
1.4.6 FLEXIBLE ARBEITSZEIT IN VERBINDUNG MIT KURZARBEIT ..................................................... 141
1.4.7 PHASE 4 DER COVID-19-KURZARBEIT .................................................................................... 142
1.4.8 SOZIALPARTNERVEREINBARUNGEN .......................................................................................... 142

2 STICHWORTVERZEICHNIS ..................................................................................................................... 144
1 **Personalverrechnungsleitfaden für die Covid-19-Kurzarbeit**

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

### 1.1 Allgemeines

#### Informationsquellen „COVID-19-Kurzarbeit Personalverrechnung“

- In Zusammenarbeit mit einem Expertenteam (bestehend aus externen und internen Expert/innen der WKO sowie der KSW) entwickelte das **BMAFJ** (Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend) zwei Publikationen für die Administration der COVID-19-Kurzarbeit. Dabei handelt es sich um diesen „**Leitfaden Personalverrechnung**“ und ein ausführliches **FAQ-Protokoll**.
- Ergänzend zum Leitfaden steht das **FAQ-Protokoll** unter folgendem Link zur Verfügung: [https://www.bmafj.gv.at/Services/News/Coronavirus/FAQ--Kurzarbeit.html](https://www.bmafj.gv.at/Services/News/Coronavirus/FAQ--Kurzarbeit.html)
- Detailinformationen des AMS zur Administration der COVID-19-Kurzarbeit: [https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit](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](https://www.wko.at/service/corona-kurzarbeit.html)

#### Ergänzende Erläuterung: Personalverrechnung COVID-19-Kurzarbeit

- 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 der referenzierenden FAQ’s sowie durch die auf dieser Basis erfolgte programotechnische 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 1.1.2020 durch das Konjunkturstärkungsgesetz 2020) sowie durch einige Änderungen, die für die Phase 3 der Kurzarbeit durch die Sozialpartnervereinbarungen ausverhandelt wurden, war es erforderlich, diesen Leitfaden auf den aktuellen Stand zu bringen.
1.1.1 *Die wichtigsten drei Grundbegriffe*

**Was versteht man unter dem Begriff der „Kurzarbeit“?**

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

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

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

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

---

**Was versteht man unter dem Begriff der „Kurzarbeitsunterstützung“?**

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

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

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

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

Was versteht man unter dem Begriff der „Kurzarbeitsbeihilfe“?

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

Kurzarbeitsbeihilfe für die Dauer der Phase 1:

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

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

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

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

Kurzarbeitsbeihilfe für die Dauer der Phasen 2 und 3:

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

- vereinfacht ermittelte Kurzarbeitsunterstützung 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),
1.1.2 **Die Ermittlung der „Nettoersatzrate“**

Ist die „Nettoersatzrate“ typisch für Kurzarbeitsmodelle?

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Phase</th>
<th>Kurzarbeitserstbegehren mit frühestmöglichem Beginn ab 1.3.2020, spätestens jedoch mit Beginn am 31.05.2020, jeweils für die Dauer von maximal drei Monaten.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Phase 1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Phase 2</td>
<td>• Kurzarbeitserstbegehren mit frühestmöglichem Beginn ab 1.6.2020 für die Dauer von vorläufig maximal drei Monaten oder</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>• Kurzarbeitsverlängerungsbegehren nach dem Ende der Phase 1, zusätzlich</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>• Möglichkeit einer Prolongations-SPV 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.</td>
</tr>
<tr>
<td>Phase 3</td>
<td>• Für alle Kurzarbeitsbegehren mit Beginn frühestens ab 1. Oktober 2020, auch wenn bereits z.B. im September 2020 Kurzarbeit bestand.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>• Das späteste Ende der Phase 3 wurde mit 31. März 2021 festgelegt.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Unterscheiden sich Phasen 1, 2 und 3 maßgeblich aus Sicht der Personalverrechnung?

Zwischen Phase 1 und Phase 2 gibt es lediglich in Bezug auf die mögliche **Entgeltsdurchrechnung für die Kurzarbeitssdauer** 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 intensiveren Anpassungsbedarf vor, der auch im Rahmen dieses Leitfadens noch besprochen 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 Normalarbeitszeitmaßes während der Teilzeitbeschäftigung),
• Weiterbildungsstunden im Rahmen der verpflichtenden Aus-, Fort- und Weiterbildungsbereitschaft des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin.

Wie sieht die Regelung der Nettoersatzrate konkret aus?

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>bei einem Bruttoentgelt</th>
<th>mindestens X % des Nettoentgelts vor Kurzarbeit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>bis € 1.700,00</td>
<td>90 %</td>
</tr>
<tr>
<td>von mehr als € 1.700,00 bis € 2.685,00</td>
<td>85 %</td>
</tr>
<tr>
<td>von mehr als € 2.685,00</td>
<td>80 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Lehrlinge und Personen in mit diesen gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen (z.B. Ausbildung zu zahnärztlichen AssistentInnen)</td>
<td>100 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 Kurzarbeiterhilfe** darstellt – auf das **sv-pflichtige laufende Bruttoentgelt (§ 49 ASVG)** des **letzten vollentlohnten Monats** vor dem Beginn der Kurzarbeit ab.

Die nachstehende Tabelle gibt beispielhaft die Zuordnung wieder, ob eine „Lohnart“ in die Bruttoberechnungsbasis aufzunehmen ist („ja“) oder nicht („nein“).
<table>
<thead>
<tr>
<th>Lohnarten</th>
<th>Berücksichtigung zur Bestimmung der Höhe des Bruttoentgelts</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>All-in-Entlohnungen (Anteil Überstundenentgelt ohne darstellbare Anzahl der damit abgegoltenen Überstundenanteile)</td>
<td>Ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Bonuszahlungen, die nicht monatlich, jedoch wiederkehrend zustehen wie z.B. quartalsweise, halbjährlich oder jährlich (Sonderzahlungen)</td>
<td>Nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Entgelte von dritter Seite (sv-pflichtig) ➔ wird nicht von Arbeitgeberseite gewährt, sondern von dritter Seite</td>
<td>nein bei Basis für die Kurzarbeitsunterstützung, ja bei Basis für Kurzarbeitsbeihilfe, dort hat gemäß AMS-Bundesrichtlinie gemäß § 49 ASVG eine Berücksichtigung zu erfolgen.</td>
</tr>
<tr>
<td>Erschwerniszulage (sv-pflichtig)</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Fahrtkostenersätze für die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte – Wohnung: sv-frei</td>
<td>nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Fahrtkostenersätze für die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte – Wohnung: sv-pflichtiger Teil, wenn sv-pflichtig</td>
<td>Ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Feiertagsarbeitsentgelt</td>
<td>Ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Feiertagsentgelt (sv-pflichtig, ohne Berücksichtigung von aus schwankenden Anteilen gebildeten Überstundenentgelten)</td>
<td>Ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Gefahrenzulagen (sv-pflichtig)</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Gehalt</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Höchstbeitragsgrundlage: laufende Entgelte über der Höchstbeitragsgrundlage, die dem Grunde nach sv-pflichtig wären (und damit auch BV-pflichtig sind)</td>
<td>Ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Kilometergelder (sv-frei z.B. aus Anlass von Dienstreisen)</td>
<td>nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Kilometergelder (sv-pflichtige Teile)</td>
<td>Ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Mehrstunden, kollektivvertragliche (z.B. Differenz von 38,5 auf 40 Stunden nach dem KV für Angestellte im Handel) ➔ Beurteilung wie Überstundenentgelte</td>
<td>Nein Ausnahme: Enthalten in nicht widerruflicher Überstundenpauschale bzw. ab der Phase 3: in widerruflicher, aber nicht vor Kurzarbeit widerrufenen</td>
</tr>
<tr>
<td>Provisionen monatlich</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------</td>
<td>----</td>
</tr>
<tr>
<td>Sachbezüge (sv-pflichtig)</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Sachbezüge (sv-frei)</td>
<td>nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Schmutzzulagen (sv-frei)</td>
<td>nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Schmutzzulagen (sv-pflichtig)</td>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonderzahlungen (sv-rechtliche Sonderzahlungen)</td>
<td>nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Tagesgelder (sv-frei, weil steuerfrei bzw nicht steuerbar)</td>
<td>nein</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Überstundenpauschale oder in einem All-in-Bezug ohne darstellbare Anzahl der damit abgegoltenen Überstundenanteile: ja
| Tagesgelder (sv-pflichtig, weil steuerpflichtig) | ja |
| Mehrarbeitsstunden Teilzeitmehrarbeit (Grundlohn und Zuschlag) | ja |
| Trinkgeldpauschale (ist zwar sv-pflichtig, führt jedoch zu keiner Auszahlung; wird aber bei der Bruttobasis zur Ermittlung der Kurzarbeitsbeihilfe berücksichtigt sowie bei der SV/BV-Beitragsgrundlage während der Kurzarbeit) | nein bei Basis für die Kurzarbeitsunterstützung, ja bei Basis für Kurzarbeitsbeihilfe, dort hat gemäß AMS-Bundesrichtlinie gemäß § 49 ASVG eine Berücksichtigung zu erfolgen. |
| Überstundenentgelte (Auszahlung nach Leistung) | nein |
| Überstundenpauschalen (widerruflich und somit veränderbar) ➔ bis Ende der Phase 2 | Nein |
| Ab Beginn der Phase 3: |  |
| wenn widerruflich, jedoch zu Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufen | Ja |
| wenn widerruflich, jedoch zu Beginn der Kurzarbeit widerrufen | Nein |
| Überstundenpauschalen (nicht widerruflich) | ja |
| Urlaubsentgelt (sv-pflichtig, ohne Berücksichtigung von Überstundenentgeltanteilen) | 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 dieser/dieses 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 Arbeitnehmer/innen, die während der letzten 30 Tage vor Beginn der Kurzarbeit von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw. umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsausmaß sich in diesem Zeitraum ändert, ist das Nettoentgelt auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während dieses Zeitraumes zu berechnen.

   • Zu dieser Regelung finden Sie ein erläutertes Beispiel bei den „Schwerpunktproblemen der Kurzarbeit von A bis Z“.

   Für die Phase 3 gilt:

   A) Speziell-gesetzlich geregelter Änderung der NAZ (Anhebung oder Absenkung der NAZ):

   • Ändert sich während der Kurzarbeit die Normalarbeitszeit (rauf oder runter) aufgrund einer speziell gesetzlich geregelter „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:
     o die Bildungsteilzeit nach § 11α AVRAG,
o die Pflegeteilzeit nach § 14d AVRAG,
o die Altersteilzeit (auch gemeint: die „erweiterte Altersteilzeit“ – Teilpension) nach §§ 27 und 27a AlVG,
o die Wiedereingliederungsteilzeit nach § 13b AVRAG,
o die Teilzeiten nach § 14 Abs. 2 AVRAG (Betreuungsteilzeit sowie altersbedingte Teilzeit),
o vereinbarte Elternteilzeit nach § 15i MSchG/§ 8a VKG.

- Zu den „Anspruchsteilzeitvarianten“ zählen jedenfalls:
o die Anspruchselternteilzeit gemäß § 15h MSchG/§ 8 VKG,
o Familienhospizteilzeiten gemäß § 14a bzw. § 14b AVRAG (Sterbebegleitung bzw. Begleitung schwer erkrankter Kinder)

- Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung etc.) können weitere „Anspruchsteilzeitvarianten“ dazukommen (wegen der lediglich demonstrativen Aufzählung in der SPV 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 1.10.2020 (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 1.10.2020 das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit auf die neue Arbeitszeit umzurechnen ist (wenn die relevante NAZ auch während Phase 3 der Corona-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:
o 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.
o 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 komplexe anmutenden Regelungen der Sozialpartnervereinbarung (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 1.10.2020 steigen aber auch sinken kann und auch „Altfälle“ aus Phasen 1 und 2 mit Wirkung ab 1.10.2020 betreffen kann.
3. Fiktives Entgelt im Falle unbezahlter Zeiträume:

- Für Arbeitnehmer/innen, 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 Kurzarbeitszeitraumes gebührt ein Entgelt in Höhe von 100% auf Basis des jeweils aktuellen Lehrjahres, wobei kollektivvertragliche Sonderregelungen davon unberührt bleiben.

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

Achtung:
Diese Sonderregelung für Lehrlinge, die das Lehrjahr während der Kurzarbeit (Phase 2) wechseln oder während der Kurzarbeit (Phase 2) „auslernen“, gilt nur für die Ermittlung der Kurzarbeitsunterstützung, nicht für die Ermittlung der Kurzarbeitsbeihilfe (= der AMS-Förderung für die Kurzarbeit). Für die Ermittlung der Kurzarbeitsbeihilfe bleibt das (niedrigere) Bruttoentgelt vor dem Beginn der Kurzarbeit trotz dieser genannten Änderungen maßgeblich.

Findet während der Phase 1 ein Lehrjahrwechsel statt bzw. lernt in Phase 1 ein Lehrling während der Kurzarbeit aus, so hat dies 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 zum Arbeiter/zur Arbeiterin oder zum/zur Angestellten wurde, ab 1.10. 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 der neuen Lehrlingsentschädigung bzw. auf die Höhe des gebührenden neuen Entgelts als Arbeiter/in oder Angestellte/r.

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

Nein. Es ist hier jenes Bruttoentgelt maßgeblich, welches auch im Zuge der Erstgewährung zu ermitteln war.
Deckt die ermittelte Nettoersatzrate das gesamte sv-pflichtige laufende Bruttoentgelt des Kurzarbeitsmonats eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin ab oder nur jenes in Bezug auf die ausfallenden Stunden?

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

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

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

- Sieht eine Sozialpartnervereinbarung eine Nettosicherung nur (ausschließlich) in Bezug auf die ausfallenden Stunden vor, so käme die Teilungsmethode zur Anwendung, im Zuge welcher zusätzlich zum Entgelt für die Arbeitsleistung das Entgelt für die ausfallenden Stunden hinzutritt. Der bzw. die Arbeitnehmer/in bekommt bei Anwendung dieser Methode insgesamt ein höheres Entgelt.

- Nachstehend basieren die Ausführungen sowie die Beispiele dieses Leitfadens auf der Differenzmethode.

- Zu erwähnen ist noch, dass die Differenzmethode bei Phase 1 auf den gesamten Zeitraum der Kurzarbeit bezogen werden kann (also optional eine Entgeltdurchrechnung 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.

- Ab der Phase 2 gibt es hingegen keine Entgeltdurchrechnung mehr, sondern nur noch die kalendermonatsgetreue Abrechnung (Ausnahme: flexible Arbeitszeitmodelle).

- In der Phase 3 kann man
  - die Durchrechnung bei flexiblen Arbeitszeitmodellen weiterhin beibehalten sowie
  - mit dem jeweiligen Arbeitnehmer bzw. mit der jeweiligen Arbeitnehmerin ausdrücklich in Zusammenhang mit der Fortbildungsverpflichtung (bei gänzlicher Freistellung von der Arbeitsleistung während der Dauer der Bildungsmaßnahme) vereinbaren.

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

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

- Dies hat in Bezug auf die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe keine negative Auswirkung.
• Allerdings kann nur jener Anteil der Kurzarbeitsunterstützung von der Kommunalsteuer befreit sein, der zwingend zu bezahlen ist und nicht auch jener, der „freiwillig draufgelegt“ wird.

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

• Diese blieben bei der Ermittlung der Nettosicherung (also des Mindestbruttoentgelts) völlig außer Betracht.
• Werden aber im Zuge der Arbeitsleistungen während der Kurzarbeit derartige „Lohnarten“ erworben, so sind diese zusätzlich zur Nettoersatzrate zu bezahlen.

1.1.3 Die Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelts-Tabelle

Welche Rolle spielt die Mindestbruttoentgelts-Tabelle des BMAFJ?

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

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

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

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

Beispiele zur Anwendung der Mindestbruttoentgeltstabelle

Beispiel:

Bruttoentgelt im Kalendermond vor Beginn der Kurzarbeit: € 3.200,00, bestehend aus
- Gehalt € 2.800,00
- Überstundenpauschale (widerruflich) € 400,00

Lösung:

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

Man sucht sich in der Mindestbruttoentgeltstabelle die Zeile „Bruttoentgelt von über € 2.795,00 bis € 2.800,00“ → dies ergibt ein Mindestbruttoentgelt in Höhe von € 2.080,90.

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

Beispiel:

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gehalt</th>
<th>€ 1.120,00</th>
<th>€ 2.800,00 x 40 %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>€ 960,90</td>
<td>€ 2.080,90 minus € 1.120,00 *</td>
</tr>
<tr>
<td>Brutto</td>
<td>€ 2.080,90</td>
<td>Laut Tabelle</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Die Anwendung der Differenzmethode bedeutet, dass man zuerst das „Bruttomindestentgelt“ ermittelt, anschließend das Entgelt, welches der tatsächlichen Arbeitsleistung entspricht und als Differenz die Kurzarbeitsunterstützung.

1.2 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:


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

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

- Beachten Sie aber bitte, dass gemäß § 37 Abs. 5 AMSG ein „Günstigkeitsvergleich“ gemacht werden muss und zwar
  - zwischen der eben angesprochenen Beitragsgrundlage des Kalendermonats vor dem Beginn der Kurzarbeit sowie
  - der aktuellen SV-Beitragsgrundlage, die man hätte, wenn aktuell keine Kurzarbeit vorlag.

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

- Wurden im letzten Monat vor der Kurzarbeit Überstunden oder Provisionen abgerechnet (ev. höher als sonst), so geht man dennoch von dieser Beitragsgrundlage aus.
**Warum bemisst sich die SV-Beitragsgrundlage für Zeiträume von Nichtleistungszeiten während der Kurzarbeit?**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Entgeltsfortzahlungszeit</th>
<th>Höhe der Entlohnung</th>
<th>SV-Beitragsgrundlage</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Dienstfreistellung (z.B. nach § 1155 ABGB wie z.B. wegen Betriebsschließung nach § 1155 Abs 3 ABGB)</td>
<td>Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle</td>
<td>Fiktive KUA-Beitragsgrundlage</td>
</tr>
<tr>
<td>Dienstverhinderung (in der Arbeitnehmersphäre gelegen wie z.B. § 8 Abs. 3 AngG bzw. § 1154b Abs. 5 ABGB)</td>
<td>Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle</td>
<td>Fiktive KUA-Beitragsgrundlage</td>
</tr>
<tr>
<td>Feiertagsentgelt</td>
<td>Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle</td>
<td>Fiktive KUA-Beitragsgrundlage</td>
</tr>
<tr>
<td>Krankenentgelt 100 %</td>
<td>Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle</td>
<td>Fiktive KUA-Beitragsgrundlage</td>
</tr>
<tr>
<td>Krankenentgelt 50 %</td>
<td>Mindestbruttoentgelt (die Hälfte des anteiligen Mindestbruttoentgelts laut BMAFJ-Tabelle)</td>
<td>Fiktive KUA-Beitragsgrundlage</td>
</tr>
<tr>
<td>Krankenentgelt &lt; 50 % (z.B. Krankengeldzuschuss gemäß Kollektivvertrag)</td>
<td>Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle (in anteiliger Höhe gemäß dem Prozentsatz der Entgeltsfortzahlung)</td>
<td>Fiktive KUA-Beitragsgrundlage *</td>
</tr>
<tr>
<td>Krankenentgelt 0 %</td>
<td>Kein Mindestbruttoentgelt</td>
<td>Keine (fiktive KUA-) Beitragsgrundlage</td>
</tr>
<tr>
<td>Persönlicher Feiertag (= Ersatz für den Karfreitag, Urlaubstag)</td>
<td>Kein Mindestbruttoentgelt 100 % Entgelt (Basis aus Zeit vor Kurzarbeit; nach dem BUAG: in Höhe des BUAG-Urlaubsentgelts)</td>
<td>Tatsächliche Beitragsgrundlage (der Höhe des Entgelts entsprechend)</td>
</tr>
<tr>
<td>Pflegefreistellung</td>
<td>Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle</td>
<td>Fiktive KUA-Beitragsgrundlage</td>
</tr>
<tr>
<td>Quarantäne</td>
<td>Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle</td>
<td>Fiktive KUA-Beitragsgrundlage</td>
</tr>
<tr>
<td>Risikofreistellung</td>
<td>Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle</td>
<td>Fiktive KUA-Beitragsgrundlage</td>
</tr>
<tr>
<td>Schlechtwetterentschädigung</td>
<td>Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle (60 % des anteiligen Brutto-Mindestentgelts)</td>
<td>Fiktive KUA-Beitragsgrundlage</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonderbetreuungszeit</td>
<td>Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle</td>
<td>Fiktive KUA-Beitragsgrundlage</td>
</tr>
<tr>
<td>Urlaub</td>
<td>Kein Mindestbruttoentgelt</td>
<td>Tatsächliche Beitragsgrundlage (der tatsächlichen Höhe des Entgelts entsprechend) – für Zeiten außerhalb des Urlaubs während eines Kurzarbeitsmonats wird die fiktive SV-Beitragsgrundlage aliquotiert</td>
</tr>
<tr>
<td>--------------</td>
<td>----------------------------</td>
<td>--------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100 % Entgelt (Basis aus Zeit vor Kurzarbeit; nach dem BUAG: in Höhe des BUAG-Urlaubsentgelts)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Zeitausgleich</th>
<th>Kein Mindestbruttoentgelt</th>
<th>Tatsächliche Beitragsgrundlage (der tatsächlichen Höhe des Entgelts entsprechend) – für Zeiten außerhalb ganzer ZA-Tage während eines Kurzarbeitsmonats wird die fiktive SV-Beitragsgrundlage aliquotiert</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>100 % Entgelt (Basis aus Zeit vor Kurzarbeit)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

- Urlaubsentgelt sowie Entgelt für Zeitausgleich ➔ tatsächliche Beitragsgrundlage (in tatsächlicher Höhe des Urlaubsentgelts bzw. des Entgelts für Zeitausgleich),
- unbezahlte Zeiten ➔ keine Beitragsgrundlage.

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

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

- Gemäß § 37b Abs. 5 AMSG hat der bzw. die Dienstgeber/in die SV-Dienstnehmeranteile, soweit sie auf die Zone zwischen Bruttoentgelt und der fiktiven KUA-Beitragsgrundlage entfallen, zu tragen.
- Dies gilt auch für die AK-Umlage (Kammerumlage), die LK-Umlage (Landarbeiterkammerumlage) sowie den Dienstnehmeranteil zum Wohnbauförderungsbeitrag.

---

21

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

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

- Ein allfälliger Schlechtwetterentschädigungsbeitrag wird nur vom tatsächlichen Entgelt ermittelt.
- Dies gilt auch für den Dienstgeberanteil des Schlechtwetterentschädigungsbeitrages.
- Um diese spezielle Abrechnungssituation meistern zu können, kommt im Rahmen der mBMG der spezielle Verrechnungsbasistyp SW-Entschädigungs-Reduktion (SR) zum Einsatz: Dieser Verrechnungsbasistyp 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.
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:

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

Beispiel:

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

Bruttomindestentgelt für die Dauer der Kurzarbeit: € 2.332,89,
davon Sachbezug in Höhe von € 500,00

Geldbezug während Kurzarbeit € 1.882,89

Sachbezug wird während Kurzarbeit weitergewährt: € 500,00
**Lösung:**

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

**Anmerkung:**

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

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

Bei der Frage, ob die ALV-Dienstnehmeranteile wegen „niedrigen Einkommens“ reduziert zur Anwendung kommen oder nicht, „zählt“ (voraussichtlich nur noch bis 31.12.2020) nicht das tatsächliche Bruttoentgelt, sondern die gesamte (höhere) SV-Beitragsgrundlelage (umstrittene Ansicht der ÖGK zur Altersteilzeit, zur erweiterten Altersteilzeit/Teilpension und eben auch zur Kurzarbeit).

Betreffend die voraussichtlich ab 1.1.2021 gültige Rechtslage: siehe Kapitel 1.3.3.
### Einfaches Anschauungsbeispiel zur Berechnung der Sozialversicherungs-Dienstnehmeranteile

**Beispiel:**

Bruttoentgelt im Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit: € 3,200,00, bestehend aus
- Gehalt € 2,800,00 sowie
- Überstundenpauschale (widerruflich) € 400,00
- Kurzarbeit: Absenkung der Normalarbeitszeit um 60 %

**Lösung:**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gehalt</th>
<th>€ 1,120,00</th>
<th>€ 2,800,00 x 40 %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>€ 960,90</td>
<td>€ 2,080,90 minus € 1,120,00 *</td>
</tr>
<tr>
<td>Brutto</td>
<td>€ 2,080,90</td>
<td>Laut Tabelle</td>
</tr>
<tr>
<td>SV-DNA</td>
<td>€ 377,06</td>
<td>€ 2,080,90 x 18,12 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| SV-DGA | € 882,14 | € 3,200,00 x 21,23 % = € 679,36  
€ 1,119,10 x 18,12 % = € 202,78 *  
€ 882,14 |

Von der Differenz zwischen der vollen Beitragsgrundlage von € 3,200,00 und dem tatsächlichen Entgelt in Höhe von € 2,080,90 = € 1,119,10 trägt der bzw. die Arbeitgeber/in auch jenen Anteil, den sonst der bzw. die Versicherte zu tragen hätte.

Für Beitragszeiträume ab dem 1. Jänner 2021 gilt voraussichtlich, dass sich der SV-Dienstnehmeranteil nicht an der ursprünglichen (und somit höheren) SV-Beitragsgrundlage orientiert, sondern am tatsächlich gewährten Bruttoentgelt.
1.2.2 **Lohnsteuer**

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

§ 37b Abs. 5 AMSG erster Satz lautet:

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

§ 124b Z 349 EStG 1988 lautet:


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


Was steht dazu in den Corona-FAQ des BMF?

Behalte ich meine Zuschläge und Zulagen?

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

Dies bedeutet Folgendes:


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


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

- Für die Kurzarbeitsunterstützung gibt es eine wichtige Steuerbefreiung, welche die Gleichstellung mit dem Arbeitslohn für die geleistete Arbeitszeit herstellt.


- 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 „Entgeltdynamisierungen“ ab der Phase 3 (z.B. KV-Erhöhungen, Vorrückungen, Biennalsprüinge, 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“.

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

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

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

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

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

Ob der erhöhte Freibetrag für überwiegende Nachtarbeit (€ 540,00 nach § 68 Abs. 6 EStG 1988) zur Anwendung gelangt, hängt davon ab, ob die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden während des Kalendermonats zu mehr als der Hälfte der (ursprünglichen) Normalarbeitszeit in die Zeit von 19 bis 7 Uhr fallen. Ist dies nicht der Fall, so steht nur der „normale Freibetrag“ in Höhe von € 360,00 zu.

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

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


- Sind 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.
• Dies trifft wohl in Bezug auf Überstundenzuschläge sowie Sonn-, Nacht- und Feiertagszuschläge, die im Urlaubsentgelt enthalten sind, aufgrund des VwGH-Erkenntnisses 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).


• In sämtlichen anderen Lohnfortzahlungsfällen (Entgeltsfortzahlung 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 (= Mindestbruttoentgeltabschlag) steuerfrei bleiben.

---

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


• 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.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Dienstverhinderungsart</th>
<th>Zählt als relevanter PP/PE-Tag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Dienstverhinderung <em>(in der Sphäre des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin gelegen: § 8 Abs. 3 AngG, § 1154b Abs. 5 ABGB)</em> - ganztägig</td>
<td>nach Ansicht des BMF: nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Feiertage</td>
<td>unstrittig ja (§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. h EStG 1988)</td>
</tr>
<tr>
<td>Pflegefreistellung (ganztägig)</td>
<td>nach Ansicht des BMF: nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Schlechtwetter - ganztägig</td>
<td>nach Ansicht des BMF: nein</td>
</tr>
<tr>
<td>Urlaub</td>
<td>unstrittig ja (§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. h EStG 1988)</td>
</tr>
<tr>
<td>Zeitausgleich (Zeitguthaben aus der Zeit vor der Kurzarbeit oder während der Kurzarbeit, jeweils konsumiert während der Kurzarbeit)</td>
<td>nach Ansicht des BMF: nein</td>
</tr>
</tbody>
</table>
**Beispiel zur Darstellung der Berechnung der Lohnsteuer**

Angestellter,

Bruttoentgelt im Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit:

€ 3.200,00, bestehend aus
- Gehalt € 2.800,00
- Überstundenpauschale (widerruflich) € 400,00

Kurzarbeit: Absenkung der Normalarbeitszeit um 60 %

*kein AVAB, kein FABO*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gehalt</th>
<th>€ 1.120,00</th>
<th>€ 2.800,00 x 40 %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>€ 960,90</td>
<td>€ 2.080,90 minus € 1.120,00 *</td>
</tr>
<tr>
<td>Brutto</td>
<td>€ 2.080,90</td>
<td><strong>Laut Tabelle</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>- SV-DNA</td>
<td>- € 377,06</td>
<td>€ 2.080,90 x 18,12 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| - LSt     | - € 149,08       | **LSt-BG:**  € 2.080,90  

| abzgl SV-DNA | - € 377,06       |
| LSt-BG       | € 1.703,84       |

| Netto  | € 1.554,76       |
| SV-DGA | € 882,14         |

€ 3.200,00 x 21,23 % = € 679,36  
€ 1.119,10 x 18,12 % = € 202,78 *  

**€ 882,14**
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 Arbeitnehmer/innen bzw. Personen ab 60 Jahren etc.) in Bezug auf diese Abgaben und somit auch betreffend die Kurzarbeitsunterstützung weiter.
- Die vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin gemäß § 37b Abs. 5 AMSG alleine und endgültig zu tragenden Anteile jener SV-Beiträge, die sonst der bzw. die Arbeitnehmer/in zu tragen hätte, stellen keinen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar, erhöhen somit die Bemessungsgrundlage für DB und DZ nicht (anders als dies aktuell bei der Altersteilzeit bzw. bei der erweiterten Altersteilzeit/Teilpension der Fall ist).

1.2.4 Kommunalsteuer

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

§ 37b Abs. 5 AMSG letzter Satz lautet:

Eine Kommunalsteuer hat der Arbeitgeber für die Kurzarbeitsunterstützung nicht zu entrichten.

Was bedeutet dies praktisch für die Personalverrechnung?

- Grundsätzlich bleiben während der Kurzarbeit sämtliche bestehenden Befreiungen nach § 5 Abs. 2 KomStG (z.B. Bezüge betreffend begünstigt behinderte Arbeitnehmer/innen) auch weiterhin aufrecht.
- Hinzu kommt noch die in § 37b Abs. 5 AMSG letzter Satz verankerte Begünstigung, wonach die Kommunalsteuer nicht von der Kurzarbeitsunterstützung zu entrichten ist.
Umfasst die KommSt-Begünstigung nur Ausfallstunden im engeren Sinne oder auch die im Rahmen der Nettogarantie zu leistende Entgeltsfortzahlung?

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


- 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 Krankenentgelt oder im Feiertagsentgelt).

- Eine Ausnahme in diesem Zusammenhang bilden naturgemäß das Urlaubsentgelt sowie das Entgelt für den Zeitausgleich betreffend Zeitguthaben aus der Zeit vor der Kurzarbeit, welches ungekürzt (also zu 100 %) in Höhe des Entgelts vor der Kurzarbeit während der Covid-19 Kurzarbeit weitergewährt wird. Dieses unterliegt grundsätzlich zur Gänze der Kommunalsteuerpflicht.

- Wichtig an dieser Stelle ist auch der Hinweis, wonach nur jene Kurzarbeitsunterstützung 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 Kurzarbeitsunterstützung durch die Entgeltdynamisierung (KV-Erhöhung, Vorrückung etc.) wächst. In jenen Fällen allerdings, in denen von Haus aus freiwillig eine „höhere Kurzarbeitsunterstützung“ gewährt wird, als sie durch die SPV geregelt wird (z.B. freiwillige Bezahlung von ungekürztem Entgelt für die Dauer der Kurzarbeit), kann nur der durch die SPV geregelte Teil der Kurzarbeitsunterstützung 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:


Bedeutet dies einen absoluten Gleichklang mit der SV-Beitragsgrundlage?

- In vielen Fällen wird dies der Fall sein, aber in einigen Fällen definitiv nicht.


- 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 dem im Bereich der Sozialversicherung (nach § 37b Abs. 5 AMSG) 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 Kurzarbeitsunterstützung).
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 aus irgendeinem Grund abgesenkt (z.B. halbes Krankenentgelt), so ist ein „fiktives Entgelt“ zum Ansatz zu bringen.

**Vollständiges Beispiel**

Angestellter, Bruttoentgelt im Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit:
€ 3.200,00, bestehend aus
- Gehalt € 2.800,00
- Überstundenpauschale (widerruflich) € 400,00
- Kurzarbeit: Absenkung der Normalarbeitszeit um 60%
- kein AVAB, kein FABO plus,
- Arbeitsstätte in Oberösterreich
<table>
<thead>
<tr>
<th>beschreibung</th>
<th>bruttogehalt</th>
<th>nettogehalt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt</td>
<td>€ 1.120,00</td>
<td>€ 2.800,00 x 40 %</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>€ 960,90</td>
<td>€ 2.080,90 minus € 1.120,00 *</td>
</tr>
<tr>
<td>Brutto</td>
<td>€ 2.080,90</td>
<td>Laut Tabelle</td>
</tr>
<tr>
<td>- SV-DNA</td>
<td>- € 377,06</td>
<td>€ 2.080,90 x 18,12 %</td>
</tr>
<tr>
<td>- LSt</td>
<td>- € 149,08</td>
<td>LSt-BG: € 2.080,90 abzgl SV-DNA - € 377,06</td>
</tr>
<tr>
<td>Netto</td>
<td>€ 1.554,76</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SV-DGA</td>
<td>€ 882,14</td>
<td>€ 3.200,00 x 21,23 % = € 679,36</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>€ 1.119,10 x 18,12 % = € 202,78 *</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>€ 882,14</td>
</tr>
<tr>
<td>BV-Beiträge</td>
<td>€ 48,96</td>
<td>€ 3.200,00 x 1,53 % = € 48,96</td>
</tr>
<tr>
<td>DB</td>
<td>€ 81,16</td>
<td>€ 2.080,90 x 3,9 % = € 81,16</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ</td>
<td>€ 7,08</td>
<td>€ 2.080,90 x 0,34 % = € 7,08</td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunalsteuer</td>
<td>€ 33,60</td>
<td>€ 1.120,00 x 3 % = € 33,60</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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 Corona 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 SPV 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 ein/e Arbeitnehmer/in während der Kurzarbeit ausscheidet und sich durch die Kurzarbeit die laufenden Bezüge verkürzen, lässt das BMF die Rz 1088 LStR 2002 analog zur Anwendung bringen.
- Das bedeutet konkret:
  - Scheidet ein/e Arbeitnehmer/in **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.
1.3.2 (Erweiterte) Altersteilzeit und Kurzarbeit

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

- Werden Dienstnehmer/innen, 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 Änderung meldung an das AMS ist nicht zu erstatten.

- Eine Änderung hat aber bei Kurzarbeit (anders als sonst) keine Auswirkung auf den Lohnausgleich.

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

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

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

- Fällt die Kurzarbeit in den Einarbeitszeitraum, werden die gleichen Zeitguthaben erworben wie ohne Kurzarbeit. Auch wenn der bzw. die Arbeitnehmer/in in der Einarbeitungsphase statt 100% nur 10% arbeitet, werden für die Freizeitphase 50% an Zeitguthaben (bei Anwendung des 50%-Altersteilzeitmodells) erworben.
- Arbeitnehmer/innen in der Freizeitphase können in die Kurzarbeitsvereinbarung nicht einbezogen werden, da keine Arbeitsstunden wegen Kurzarbeit ausfallen können.
- Auch Arbeitnehmer/innen, für welche die Freizeitphase während der Kurzarbeit beginnt, können in die Kurzarbeitsvereinbarung einbezogen werden. In der Freizeitphase fallen hier keine Ausfallstunden mehr an.
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 Dienstgeberseite 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?

- Allerdings muss 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.
  - Beide Teile zusammen ergeben dann den kompletten SV-Beitragsabzug.

- Der Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung teilt sich praktisch wie folgt auf:
  - Differenzbeitragsgrundlage zwischen der vollen Beitragsgrundlage (100 %) und dem Teilzeitentgelt ohne Lohnausgleich → der sich so ergebende Betrag wird **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 Kurzarbeitsunterstützung) entfällt → der sich so ergebende Betrag wird **nicht gefördert**.

Was ist betreffend DB, DZ und KommSt zu beachten?

- Die im Zuge der (erweiterten) **Altersteilzeit** von Dienstgeberseite übernommenen SV-Dienstnehmeranteile erhöhen die Bemessungsgrundlagen für DB, DZ und KommSt.
- Beachten Sie bitte, dass ab dem Alter von 60 kein DB und kein DZ mehr anfällt und dass auch der UV-Beitrag entfällt.
- Im Falle des Vorliegens einer begünstigten Behinderung entfallen DB, DZ und KommSt.
- Jener Anteil an SV-Dienstnehmeranteilen, der **kurzarbeitsbedingt** vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin getragen wird, **erhöht die Basis** von DB, DZ und KommSt hingegen **nicht**.
Abrechnung einer Altersteilzeit während Kurzarbeit

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispielsangaben:</th>
<th>Erläuterungen:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Angestellte (weiblich), Altersteilzeit 50%</td>
<td>12-Monats-Schnitt vor ATZ-Beginn</td>
</tr>
<tr>
<td>Brutto vor Altersteilzeit:</td>
<td>→ Reduktion von 20 auf 10 Std./Woche</td>
</tr>
<tr>
<td>20 Std./Woche</td>
<td>letzte Beitragsgrundlage vor ATZ</td>
</tr>
<tr>
<td>4.817,00</td>
<td>letzte Bemessungsgrundlage vor ATZ</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Arbeitsausmaß während KUA: 50% gerechnet vom bereits reduz. ATZ-Ausmaß

SV-Beitragsgrundlage vor ATZ: 4.900,00
BV-Grundlage vor ATZ: 4.900,00

Bruttobasis vor KUA: 2.450,00

Lösung:

Bruttoentgelt während KUA: 1.938,85

entspricht einer Bruttoersatzrate von: 79,14%

KUA-Entgelt (50% von ATZ-Entgelt) 1.225,00
KUA-Unterstützung 713,85
Bruttogarantie 1.938,85
Lohnausgleich 1.183,50
Gesamt 3.122,35

SV lfd. - 578,44
LSt lfd. - 443,10
Auszahlung 2.100,81

Sozialversicherung: Bem.grdl. Beitrag
DG-Anteil für ATZ (Diff.) 2.450,00 (4.900,00 – 2.450,00) * 21,23 % 520,14

förderbar im Rahmen d. ATZ-Geldes
**1.3.3 Arbeitslosenversicherungsbeiträge – niedriges Einkommen**

- Bei der Beurteilung der Frage, ob niedriges Einkommen vorliegt oder nicht und daher der ALV-Dienstnehmeranteil von 3 % abgesenkt wird, sodass der SV-Dienstnehmeranteil anstelle von 18,12 % nur 17,12 %, 16,12 % bzw. 15,12 % beträgt, geht man von der ungekürzten SV-Beitragsgrundlage aus (entweder die Beitragsgrundlage aus dem Kalendermonat vor dem Beginn der Kurzarbeit oder – bei Anwendung des Günstigkeitsvergleichs – die fiktive aktuelle SV-Beitragsgrundlage, die 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-Dienstnehmeranteil, der von Arbeitgeberseite zu tragen ist, kann allerdings keine Reduktion dieses ALV-Dienstnehmeranteiles erfolgen.
- Voraussichtlich für Beitragszeiträume ab dem 1. Jänner 2021 wird es hier eine Änderung geben (Gesetzwerdung bleibt hier noch abzuwarten). Die Berechnung des Arbeitnehmeranteils zur Arbeitslosenversicherung erfolgt dabei wie folgt:
  - zur Ermittlung des Prozentsatzes für den gesamten Arbeitnehmeranteil bleibt die ungekürzte (fiktive) SV-Beitragsgrundlage maßgeblich,
  - in Bezug auf jenen Teil davon, der vom Dienstnehmer bzw. von der Dienstnehmerin 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 der bzw. die Dienstgeber/in, der bzw. die zusätzlich noch – wie bisher – den Arbeitgeberanteil 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 SPV festgelegte „Nettoersatzrate“ an.
- Nachstehendes Beispiel soll diese Änderung praktisch erläutern:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lohnnebenkosten:</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>3.339,17</td>
<td>130,23</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>3.339,17</td>
<td>12,69</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>2.625,32</td>
<td>78,76</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>4.900,00</td>
<td>74,97</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>DG-Anteil für KUA</th>
<th>1.225,00</th>
<th>(2.450,00 – 1.225,00) * 21,23 %</th>
<th>260,07</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>restl. DG-Anteil</td>
<td>1.225,00</td>
<td>1.225,00 * 21,23 %</td>
<td>260,07</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil für ATZ</td>
<td>1.266,50</td>
<td>216,82</td>
<td>(4.900,00 - 3.633,50) * 17,12%</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil für KUA</td>
<td>511,15</td>
<td>92,62</td>
<td>(3.633,50 - 3.122,35) * 18,12%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

pauschal gefördert durch KUA-Beihilfe

pauschal nicht gefördert

ergibt sich aus der übernommenen DN-Anteil für ATZ

Bemessungsgrundlage von DB, DZ und KommSt erhöht um übernommenen DN-Anteil für ATZ
Beispiel:

- **Angestellte/r in Kurzarbeit**, 
- **Gehalt (inklusive Kurzarbeitsunterstützung) € 1.800,00**, 
- **SV-Beitragsgrundlage € 2.000,00**, 
- **Ergebnis bis 31.12.2020**, 
- **Ergebnis ab 01.01.2021**.

Lösung:

**Grenzwerte bis 31.12.2020:**

bis € 1.733,00: 0 % A 03,  
über € 1.733,00 bis € 1.891,00: 1 % A02,  
über € 1.891,00 bis € 2.049,00: 2 % A01,  
über € 2.049: 3 %.

**Grenzwerte ab 01.01.2021:**

bis € 1.790,00: 0 % A03  
über € 1.790,00 bis € 1.953,00: 1 % A02  
über € 1.953 bis € 2.117,00: 2 % A01
über € 2.117,00: 3 %

- Bis 31.12.2020 beträgt die Höhe des ALV-Dienstnehmeranteils, welcher in Abzug zu bringen ist, 2 %, weil hier die höhere SV-Beitragsgrundlage (€ 2.000,00) maßgeblich ist. Dabei erfolgt die Berechnung des Beitragsabzugs von den € 1.800,00 und der bzw. die Arbeitgeber/in trägt von der Differenzbeitragsgrundlage (€ 200,00) den restlichen Dienstnehmeranteil, allerdings im Ausmaß von 3 % (= Interpretation bis 31.12.2020).

- Ab 1.1.2021 ist das niedrigere Gehalt (inklusive Kurzarbeitsunterstützung) für die Festlegung der Höhe des ALV-Dienstnehmeranteils maßgeblich (hier: € 1.800,00), weshalb dieser nur noch in einem Ausmaß von 1 % in Abzug gebracht wird. Der bzw. die Arbeitgeber/in trägt dabei Folgendes an Arbeitnehmeranteilen zur Arbeitslosenversicherung:
  - von den € 2.000,00 trägt er 2 % (hier ist die ungekürzte SV-Beitragsgrundlage zur Bestimmung des Prozentsatzes maßgeblich), abzüglich jenes Anteils, der beim Arbeitnehmer bzw. bei der Arbeitnehmerin (allerdings bemessen und ermittelt von den € 1.800,00) in Abzug gebracht wird: € 40,00 (€ 2.000,00 x 2 %) minus € 18,00 (€ 1.800 x 1 %) = € 22,00.

- Weiters trägt der bzw. die Dienstgeber/in insgesamt 3 % an „echtem Dienstgeberanteil“, ermittelt von den € 2.000,00.

1.3.4 Arbeitszeit – vereinbarte Änderungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Phasen 1 und 2:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A) Änderung der Arbeitszeit in den letzten 30 Kalendertagen vor dem Beginn der Kurzarbeit</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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),
Beispiel 1

Änderung der Arbeitszeit in den letzten 30 Kalendertagen vor Beginn der Kurzarbeit
Abrechnung April

Beispielsangaben:

| Arbeitszeit (Std./Woche) bis 8. März: | 30,00 Std./Woche (Mo-Fr je 6 Std.) | Gehalt: 3.000,00 |
| Arbeitszeit (Std./Woche) ab 9. März: | 40,00 Std./Woche (Mo-Fr je 8 Std.) | Gehalt: 4.000,00 |
| KUA ab 1. April, AZ-Reduktion auf: | 50% | |
| Normalstundenteiler für 40-Std./W.: | 173,2 | |
| SV-Beitragsgrundlage vor KUA: | 4.000,00 (Günstigkeitsvergleich) | |
| BV-Grundlage vor KUA: | 4.000,00 | |
| Bruttobasis vor KUA: | 3.766,67 | |
| Gehalt | 3.766,67 |
| Gesamt | 3.766,67 |

Erläuterungen:

| 40*4,33 (falls KV nichts anderes regelt) |
| § 37b Abs. 5 AMSG: Günstigkeitsvergleich |
| § 6 Abs. 4 BMSVG letzte AZ vor KUA → 40 Std. |
| laut SPV Mischberechnung letzte 30 KT |

Lösung:

| Bruttoentgelt während KUA: | 2.805,81 | dieser Betrag teilt sich wie folgt: |
| entspricht einer Bruttoersatzrate von: | 74,49% | |
| Gehalt für 86,6 Std. (angenommen) | 2.000,00 |
| KUA-Unterstützung | 805,81 |
| Gesamt | 2.805,81 |
| SV lfd. | 508,41 |
| LSt lfd. | 356,82 |
| Auszahlung | 1.940,58 |

inkl. FT-Std. (arbeitsrechtliches Ausfallprinzip) 2.805,81 - 2.000,00 - 37,23
### Sozialversicherung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beitragswert</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>4.000,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>1.194,19</td>
</tr>
</tbody>
</table>

\[4.000,00 - 2.805,81 = 1.194,19\]

### Lohnnebenkosten:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>2.805,81</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>2.805,81</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>2.000,00</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>4.000,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

\[60,00 - 61,20 = -1,20\]

### 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 Kurzarbeitsunterstützung im Verhältnis höher (wenn sich die Arbeitszeit reduziert) oder niedriger (wenn sich die Arbeitszeit erhöht). Das Mindestbruttoentgelt bleibt gleich. Freiwillig kann der bzw. die Arbeitgeber/in aber das Entgelt im Falle einer Arbeitszeiterhöhung anheben, ohne dass dies für die Kurzarbeitsbeihilfe eine negative Auswirkung hätte.
Beispiel 2

Änderung der Arbeitszeit während Kurzarbeit (bereits vorweg fixierte Vereinbarung)

Abrechnung April

Beispielsangaben:
Bereits im Voraus vereinbarte AZ:

→ Arbeitszeit bis 17. Mai: 30,00 Std./Woche (Mo-Fr je 6 Std.)
→ Arbeitszeit ab 18. Mai: 40,00 Std./Woche (Mo-Fr je 8 Std.)

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

Gehalt:

Arbeitszeit bis 17. Mai: 3.000,00
Arbeitszeit ab 18. Mai: 4.000,00

Erläuterungen:
in KUA: Mo-Fr je 3 Std.
in KUA: Mo-Fr je 4 Std.
30*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)

KUA ab 1. April, AZ-Reducation auf: 50%

SV-Beitragsgrundlage vor KUA: 3.000,00
BV-Grundlage vor KUA: 3.000,00

Bruttobasis vor KUA: 3.000,00

Lösung:

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

entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,70%

Gehalt für 64,95 Std. (angenommen): 1.500,00
KUA-Unterstützung: 740,89
Gesamt: 2.240,89
SV lfd.: 406,05
LSt lfd.: 194,93
Auszahlung: 1.639,91

Sozialversicherung:

Bem.grdl. Beitrag
Beispiel 2 Fortsetzung

Änderung der Arbeitszeit während Kurzarbeit (bereits vorweg fixierte Vereinbarung)

Abrechnung Mai

Erläuterungen:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th>Gehalt:</th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>3.000,00</td>
<td></td>
<td>4.000,00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>in KUA: Mo-Fr je 3 Std.</td>
<td></td>
<td>in KUA: Mo-Fr je 4 Std.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>30*4,33</td>
<td>129,9</td>
<td>40*4,33</td>
<td>173,2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(falls KV nichts anderes regelt)</td>
<td></td>
<td>(falls KV nichts anderes regelt)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>50%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>SV-Beitragsgrundlage vor KUA:</td>
<td>3.000,00</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>BV-Grundlage vor KUA:</td>
<td>3.000,00</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Bruttobasis vor KUA:</td>
<td>3.000,00</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>3.000,00</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Gehalt</td>
<td></td>
<td>Gesamt</td>
<td>3.000,00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Stundensatz des Gehalts beträgt trotz AZ-And.</td>
<td></td>
<td>unverändert € 23,09:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>entspricht einer Bruttoersatzrate von:</td>
<td>74,70%</td>
<td>3.000,00 / 129,9 = 23,09</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>dieser Betrag teilt sich wie folgt:</td>
<td>Gehalt für 73 Std. (angenommen)</td>
<td>1.685,91</td>
<td>inkl. FT-Std. (arbeitsrechtliches Ausfallprinzip)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>entspricht einer Bruttoersatzrate von:</td>
<td>74,70%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

KUA ab 1. April, AZ-Reduktion auf: 50%
### Beispiel 2 Fortsetzung

**Änderung der Arbeitszeit während Kurzarbeit (bereits vorweg fixierte Vereinbarung)**

**Abrechnung Juni**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispielsangaben:</th>
<th>Erläuterungen:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bereits im Voraus vereinbarte AZ:</td>
<td>in KUA: Mo-Fr je 3 Std.</td>
</tr>
<tr>
<td>→ Arbeitszeit bis 17. Mai:</td>
<td>in KUA: Mo-Fr je 4 Std.</td>
</tr>
<tr>
<td>30,00 Std./Woche (Mo-Fr je 6 Std.)</td>
<td>30*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)</td>
</tr>
<tr>
<td>→ Arbeitszeit ab 18. Mai:</td>
<td>40*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)</td>
</tr>
<tr>
<td>40,00 Std./Woche (Mo-Fr je 8 Std.)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Normalstundenteiler für 30-Std./W.:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>129,9</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Normalstundenteiler für 40-Std./W.:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>173,2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>KUA ab 1. April, AZ-Reduktion auf:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>50%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SV-Beitragsgrundlage vor KUA:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3.000,00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BV-Grundlage vor KUA:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3.000,00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttobasis vor KUA:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3.000,00</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Lösung:
Bruttoentgelt während KUA: 2.240,89 dieser Betrag teilt sich wie folgt:
entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,70%

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gehalt für 88 Std. (angenommen)</th>
<th>2.032,33</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>208,56</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.240,89</td>
</tr>
<tr>
<td>SV lfd.</td>
<td>- 406,05</td>
</tr>
<tr>
<td>LSt lfd.</td>
<td>- 194,93</td>
</tr>
<tr>
<td>Auszahlung</td>
<td>1.639,91</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sozialversicherung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sozialversicherung</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>3.000,00</td>
<td>636,90</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>759,11</td>
<td>137,55</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lohnnebenkosten:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lohnnebenkosten</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>2.240,89</td>
<td>87,39</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>2.240,89</td>
<td>8,52</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>2.032,33</td>
<td>60,97</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>3.000,00</td>
<td>45,90</td>
</tr>
</tbody>
</table>

KUA-Tabelle

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gehalt</th>
<th>3.000,00</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>3.000,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

inkl. FT-Std. (arbeitsrechtliches Ausfallprinzip)
2.240,89 - 2.032,33
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 1.10.2020 (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 Kalendertagen ermittelt. Auch hier gilt, dass mit Wirkung ab 1.10.2020 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 Pflegeteilzeit nach § 14d AVRAG,
  - die Altersteilzeit (auch gemeint: die „erweiterte Altersteilzeit“ – Teilpension) nach §§ 27 und 27a AlVG,
  - 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 geregelter Teilzeitbeschäftigungen, siehe Punkt A).
• Diese komplex anmutende Regelung sollte Missbrauch dahingehend hintanhalten, 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 1.10.2020 steigen aber auch sinken kann und auch „Altfälle“ aus den Phasen 1 und 2 mit Wirkung ab 1.10.2020 betreffen kann.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispiel zur „qualifizierten Arbeitszeitänderung“ während der Phase 3:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>• Eine Angestellte befindet sich bis 31.10.2020 in Elternteilzeit im Ausmaß von 15 Wochenstunden.</td>
</tr>
<tr>
<td>• Gehalt auf Vollzeitbasis (38,5 Std./Woche): € 3.000,00</td>
</tr>
<tr>
<td>• Gehalt während Elternteilzeit: € 1.168,83</td>
</tr>
<tr>
<td>• Brutto vor KUA (inkl. Zulagenschnitte): € 1.200,33</td>
</tr>
<tr>
<td>• Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle: € 1.082,24</td>
</tr>
<tr>
<td>• Ab 01.11.2020 kehrt die Angestellte zur Vollzeit zurück.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Lösung:**

| • Ab 01.11.2020 kehrt die Angestellte zur Vollzeit (38,5 Std./Woche) zurück. |
| • Das Gehalt auf Vollzeitbasis beträgt € 3.000,00. |
| • Das Brutto vor KUA (inkl. Zulagenschnitte) von € 1.200,33 ist dementsprechend mit Wirkung ab 01.11.2020 von 15 auf 38,5 Wochenstunden umzurechnen: |
| • € 1.200,33 / 15 * 38,5 = € 3.080,85 |
|   • neues Brutto vor KUA: € 3.080,85 |
|   • neues Mindestbruttoentgelt laut BMAFJ-Tabelle: € 2.308,89 |

### 1.3.5 Beginn oder Ende der Kurzarbeit während des Kalendermonats

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

• werden die Bezüge aus der Zeit außerhalb der Kurzarbeit im betreffenden Kalendermonat anteilig bzw. gemäß der Leistung abgerechnet,

• wird das Mindestbruttoentgelt für die Dauer der Kurzarbeit während des Kalendermonats ebenso anteilig ermittelt,
ergibt sich die Kurzarbeitsunterstützung aus der Differenz zwischen anteiligem Mindestbruttoentgelt und Entgelt aus der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung während des anteiligen Kurzarbeitszeitraumes im Kalendermonat.

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

### Kurzarbeitsbeginn während des laufenden Kalendermonats

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispielsangaben:</th>
<th></th>
<th>Erläuterungen:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Arbeitsausmaß während KUA:</td>
<td>50%</td>
<td>Bei untermonatigem Beginn/Ende der KUA erfolgt die KUA-Berechnung aliquot für den Zeitraum der KUA. Es kann der einheitliche Monatsteiler 30 verwendet werden (andere Teiler sind aber ebenfalls zulässig).</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Beginn:</td>
<td>14.04.2020</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SV-Beitragsgrundlage vor KUA:</td>
<td>1.750,00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BV-Grundlage vor KUA:</td>
<td>1.750,00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttobasis vor KUA:</td>
<td>1.750,00</td>
<td>bestehend aus:</td>
</tr>
<tr>
<td>Lohn</td>
<td>1.690,00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialzulage</td>
<td>60,00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>1.750,00</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Lösung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bruttoentgelt während KUA:</th>
<th>1.405,09</th>
<th>Bezüge im Monat des KUA-Beginns:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>entspricht einer Bruttoersatzrate von:</td>
<td>80,29%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lohn</td>
<td>732,33</td>
<td>für 1.-13. April → 1.690,00 / 30 * 13</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialzulage</td>
<td>26,00</td>
<td>für 1.-13. April → 60,00 / 30 * 13</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Brutto (inkl. Sozialzulage) 50%</td>
<td>495,83</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>300,38</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>1.554,55</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SV lfd.</td>
<td>- 250,59</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>LSt lfd.</td>
<td>- 40,93</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>AIV-Staffel lt. SV-BG vor KUA → 16,12%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Auszahlung 1.263,03

Sozialversicherung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beitrag</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>1.750,00</td>
<td>371,53</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>195,45</td>
<td>35,42</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Übernommener DN-Anteil: (1.750,00 - 1.554,55) * 18,12%

Lohnnebenkosten:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Abgabenbetrag</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>1.554,55</td>
<td>60,63</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>1.554,55</td>
<td>5,91</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>1.254,16</td>
<td>37,62</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>1.750,00</td>
<td>26,78</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Kurzarbeitsende während des laufenden Kalendermonats

Beispielsangaben:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Arbeitsausmaß während KUA:</th>
<th>50%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>KUA-Ende:</td>
<td>13.07.2020</td>
</tr>
</tbody>
</table>

SV-Beitragsgrundlage vor KUA: 1.750,00
BV-Grundlage vor KUA: 1.750,00
Bruttobasis vor KUA: 1.750,00 bestehend aus:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bruttobasis vor KUA:</th>
<th>1.750,00</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Lohn</td>
<td>1.690,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialzulage</td>
<td>60,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>1.750,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lösung:
### Bruttoentgelt während KUA:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1.405,09</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bezüge im Monat des KUA-Endes:</td>
<td>80,29 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

entspricht einer Bruttoersatzrate von:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lohn</th>
<th>957,67</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sozialzulage</td>
<td>34,00</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Brutto (inkl. Sozialzulage) 50%</td>
<td>379,17</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>229,71</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>1.600,54</td>
</tr>
<tr>
<td>SV lfd.</td>
<td>- 258,01</td>
</tr>
<tr>
<td>LSt lfd.</td>
<td>- 48,64</td>
</tr>
<tr>
<td>Auszahlung</td>
<td>1.293,89</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Sozialversicherung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Anteil</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>1.750,00</td>
<td>371,53</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>149,46</td>
<td>27,08</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Lohnnebenkosten:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kategorie</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbeträg</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>1.600,54</td>
<td>62,42</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>1.600,54</td>
<td>6,08</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>1.370,84</td>
<td>41,13</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>1.750,00</td>
<td>26,78</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### 1.3.6 Diäten – frei/pflichtig

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

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

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

für 14.-31. Juli → 1.690,00 / 30 * 17  
für 14.-31. Juli → 60,00 / 30 * 17  
1.750,00 * 50% / 30 * 13  
1.405,09 / 30 * 13 - 379,17  
AIV-Staffel lt. SV-BG vor KUA → 16,12%

(1.750,00 - 1.600,54) * 18,12%
- der abgabenpflichtige Teil der Diäten aus dem Kalendermonat vor dem Beginn der Kurzarbeit gestaltet die fiktive KUA-SV/BV-Beitragsgrundlage mit,
- der abgabenfreie Teil der Diäten aus den letzten drei Kalendermonaten vor dem Beginn der Kurzarbeit spielt für die Ermittlung des Mindestbruttoentgelts keine Rolle,
- der abgabenfreie Teil der Diäten, der während eines Kurzarbeitsskalendermonats 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)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispielsangaben:</th>
<th>Erläuterungen:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Vereinbartes AZ-Ausmaß während KUA: 50%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gehalt 3.018,52</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Taggelder frei (3-Monats-Schnitt) 184,80</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Taggelder pfl. (3-Monats-Schnitt) 95,48</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>tatsächliche Taggelder im Abrechnungsmonat frei 79,20</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>tatsächliche Taggelder im Abrechnungsmonat pfl. 40,92</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SV-Beitragsgrundlage vor KUA: 3.086,72</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BV-Grundlage vor KUA: 3.086,72</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttobasis vor KUA: 3.114,00 bestehend aus:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gehalt 3.018,52</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Taggelder pfl. (3-Monats-Schnitt) 95,48</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt 3.114,00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lösung: Bruttoentgelt während KUA: 2.332,89 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>entspricht einer Bruttoersatzrate von:</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Annahme: KV-Taggeld € 40,04 für KT

26,40 * 3

(40,04 - 26,40) * 3

inkl. pflichtiger Diäten aus letzten Monat

inkl. pflichtiger Diäten aus letztem Monat
<table>
<thead>
<tr>
<th>Gehalt</th>
<th>1.509,26</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Taggelder pfl.</td>
<td>40,92</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>782,71</td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttohonorar</td>
<td>2.332,89</td>
</tr>
<tr>
<td>Taggelder frei</td>
<td>79,20</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.412,09</td>
</tr>
<tr>
<td>SV lfd.</td>
<td>- 422,72</td>
</tr>
<tr>
<td>LSt lfd.</td>
<td>- 221,29</td>
</tr>
<tr>
<td>Auszahlung</td>
<td>1.768,08</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sozialversicherung:</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>3.086,72</td>
<td>655,31</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>3.086,72</td>
<td>136,59</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lohnnebenkosten:</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>2.332,89</td>
<td>90,98</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>2.332,89</td>
<td>8,86</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>1.550,18</td>
<td>46,51</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>3.086,72</td>
<td>47,23</td>
</tr>
</tbody>
</table>

$$3.018,52 \times 50\%$$
$$= 2.332,89 - 1.509,26 - 40,92$$

### 1.3.7 Dienstverhinderungen (Feiertage, Pflegefreistellung,...)

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


- Jener restliche Anteil der Entgeltfortzahlung, der auf die „ausfallenden Arbeitsstunden“ entfällt, wird im Rahmen der Kurzarbeiterunterstützung 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 zu. Es gibt dazu allerdings folgende Ausnahmen:
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle,
- Entgeltfortzahlung nach § 1155 ABGB in Verbindung mit Covid-19-bedingten Schließungen und
- Sonderbetreuungszeit nach § 18b AVRAG (hier gilt nach Ansicht des BMAFJ, dass „Sonderbetreuungsstunden“ nur für 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.

- 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 Krankenentgeltanspruch weg (z.B. wegen ausgeschöpften Krankenentgelts), so ist für diese Zeitabschnitte (anteilig) auch keine SV-Beitragsgrundlage zum Ansatz zu bringen.


### Dienstverhinderungen (z.B. Pflegefreistellung, Sonderbetreuungszeit)

#### Abrechnung Mai

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispielsangaben:</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt:</td>
<td>3.000,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Pflegefreistellung:</td>
<td>1,00 Arbeitstag</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonderbetreuungszeit:</td>
<td>2,00 Arbeitstage</td>
</tr>
<tr>
<td>Arztbesuch (notwendig während AZ):</td>
<td>2,00 Stunden</td>
</tr>
<tr>
<td>Normalstundenteiler für 40-Std./W.:</td>
<td>173,2</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA ab 1. April, AZ-Reduktion auf:</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>SV-Beitragsgrundlage vor KUA:</td>
<td>3.000,00</td>
</tr>
<tr>
<td>BV-Grundlage vor KUA:</td>
<td>3.000,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttobasis vor KUA:</td>
<td>3.000,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Erläuterungen:</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>AZ-Lage vor KUA: Mo-Fr je 8 Std.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>40*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>AZ-Lage in KUA: Mo-Fr je 4 Std.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### KUA-Tabelle

| Gehalt | 3.000,00 |
**Lösung:**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bruttoentgelt während KUA:</th>
<th>2,240,89</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>entspricht einer Bruttoersatzrate von:</td>
<td>74,70 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gehalt für 98 Std. (angenommen)</th>
<th>1,697,46</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>543,43</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gesamt</th>
<th>2,240,89</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>SV lfd.</td>
<td>406,05</td>
</tr>
<tr>
<td>LSt lfd.</td>
<td>194,93</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Auszahlung**

| Auszahlung                       | 1,639,91 |

**Sozialversicherung:**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>3,000,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>759,11</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Lohnnebenkosten:**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>2,240,89</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>2,240,89</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>1,697,46</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>3,000,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Inkl. 12 Std. Pflegefreist./Sonderbetr., 2 Arzt-Std., 8 Feiertags-Std. 3.000,00 / 173,2 x 98 = 1.697,46
2.240,89 - 1.697,46

Gesamt 3.000,00
1.3.8 **Durchrechnung des Entgelts während der Kurzarbeit**

<table>
<thead>
<tr>
<th>A) Phase 1 – Durchrechnungsmöglichkeit des Entgelts</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>• 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 1.6.2020) die gleichmäßige Verteilung des auf die reduzierte Normalarbeitszeit entfallenden Entgelts auf die einzelnen Kalendermonate des Kurzarbeitszeitraumes erfolgen.</td>
</tr>
<tr>
<td>• Ist das Entgelt für die erbrachte Arbeitszeit sowie das durch Entgeltsfortzahlung bzw. Dienstverhinderungen fortzuzahlende Entgelt im Durchschnitt höher als das Bruttoprinzipiertentgelt, so ist das höhere Entgelt zu bezahlen und damit möglicherweise keine (kommunalsteuerfreie) Kurzarbeitsunterstützung zu leisten.</td>
</tr>
<tr>
<td>• Wird jene Normalarbeitszeit überschritten, die für die Dauer der Kurzarbeit vereinbart war, aber nicht jene, die für die Zeit vor der Kurzarbeit gültig war, so sind dies einfache „Auffüllstunden“ (ohne Zuschlag). Diese können am Ende des Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1:1 zur Auszahlung gebracht werden. Sie kürzen auch die Kurzarbeitsunterstützung.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

**Beispiel 1: Tatsächliche Arbeitsleistung über dem Niveau der Entgeltgarantie in einzelnen Monaten mit Durchrechnung**

**KUA-Monat 1 (z.B. April) ACHTUNG: Bei fixer Normalarbeitszeit nur in Phase 1 möglich**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispielsangaben:</th>
<th>Erläuterungen:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Normalarbeitszeit laut KV:</td>
<td>Gesamt-Arbeitsstunden April bis Juni: siehe Bsp 3</td>
</tr>
<tr>
<td>38,5</td>
<td>Annahme: Bei der definitiven KUA-Abrechnung steht bereits die Anzahl der gesamten Arbeitsstunden des KUA-Zeitraumes fest: 356,25 / 3 = 118,75 → Abrechnung von monatlich durchschnittlich 118,75 Std.</td>
</tr>
<tr>
<td>Normalstundenteiler laut KV:</td>
<td>167</td>
</tr>
<tr>
<td>Vereinb. AZ-Ausmaß während KUA:</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Tatsächl. Arbeitsstunden ohne Üstd.:</td>
<td>161,85 (inkl. bezahlungspfl. FT-Std.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Tatsächliche Überstunden:</td>
<td>2,50</td>
</tr>
<tr>
<td>Überstundenteiler laut KV:</td>
<td>158</td>
</tr>
<tr>
<td>SV-Beitragsgrundlage vor KUA:</td>
<td>3.114,00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Annahme: Die vor KUA maßgebliche tägliche oder wöchentliche NAZ wurde um 2,5 Stunden überschritten, daher 2,5 Überstunden</td>
</tr>
</tbody>
</table>
BV-Grundlage vor KUA: 3.114,00

Differenz zwischen SV-Beitragsgrundlage vor KUA und Bruttobasis vor KUA: widerrufliche ÜP in Höhe von 270,00

Bruttobasis vor KUA: 2.844,00

nicht enthalten: widerrufbare ÜP in Höhe von 270,00

Lösung:

Bruttoentgelt während KUA: 2.116,88

Betrag wird wie folgt aufgeteilt:

entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,43%

Gehalt für 118,75 Std. 2.022,31
KUA-Unterstützung 94,57
Bruttogarantie 2.116,88
Üstd.-Grundlohn 45,00
Üstd.-Zuschlag 50% §68(2) 22,50
Gesamt 2.184,38
SV lfd. - 395,81
LSt lfd. - 170,86
Gesamt 2.184,38

Auszahlung 1.617,71

Sozialversicherung:

Bem.grdl. Beitrag
DG-Anteil 3.114,00 661,10
Übernommener DN-Anteil 929,55 168,45

Lohnnebenkosten:

Bem.grdl. Abgabenbetrag
DB 2.184,38 85,19
DZ (Wien, NÖ) 2.184,38 8,30
KommSt 2.089,81 62,69
BV 3.114,00 47,64

61
### Beispiel 2: Tatsächliche Arbeitsleistung über dem Niveau der Entgeltgarantie in einzelnen Monaten mit Durchrechnung

**KUA-Monat 2 (z.B. Mai)** **ACHTUNG:** Bei fixer Normalarbeitszeit nur in Phase 1 möglich

#### Beispielsangaben:
- Normalarbeitszeit laut KV: 38,5
- Normalstundenteiler laut KV: 167
- Vereinb. AZ-Ausmaß während KUA: 50%
- Tatsächl. Arbeitsstunden ohne Üstd.: 164,70 (inkl. bezahlungspflicht. FT-Std.)
- Tatsächliche Überstunden: 1,50
- Überstundenteiler laut KV: 158

#### Erläuterungen:
- SV-Beitragsgrundlage vor KUA: 3.114,00
- BV-Grundlage vor KUA: 3.114,00

#### Lösung:
Bruttoentgelt während KUA: 2.116,88

Betrag wird wie folgt aufgeteilt:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Leistung</th>
<th>Betrag</th>
<th>Entgeltanteil</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt</td>
<td>2.844,00</td>
<td>74,43%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.844,00</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Gehalt für 118,75 Std. 2.022,31
KUA-Unterstützung 94,57
Bruttogarantie 2.116,88
Üstd.-Grundlohn 27,00
Üstd.-Zuschlag 50% §68(2) 13,50
Gesamt 2.157,38
SV lfd. - 390,92
LSt lfd. - 166,27
Auszahlung 1.600,19

---

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

536,25 / 3 = 118,75 → Abrechnung von monatlich durchschnittlich 118,75 Std.

**Annahme: Die vor KUA maßgebliche tägliche oder wöchentliche NAZ wurde um 1,5 Stunden überschritten, daher 1,5 Überstunden**
### Sozialversicherung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beitragstyp</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>3.114,00</td>
<td>661,10</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>956,62</td>
<td>173,34</td>
</tr>
</tbody>
</table>

\[
(3.114,00 - 2.157,38) \times 18,12\% = 3.114,00 - 2.157,38 \times 0,1812 = 661,10 \times 0,1812 = 118,75
\]

### Lohnnebenkosten:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Abgabenbetrag</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>2.157,38</td>
<td>84,14</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>2.157,38</td>
<td>8,20</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>2.062,81</td>
<td>61,88</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>3.114,00</td>
<td>47,64</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Beispiel 3: Tatsächliche Arbeitsleistung über dem Niveau der Entgeltgarantie in einzelnen Monaten mit Durchrechnung

**KUA-Monat 3 (z.B. Juni)**

**ACHTUNG: Bei fixer Normalarbeitszeit nur in Phase 1 möglich**

#### Beispielsangaben:

- Normalarbeitszeit laut KV: 38,5
- Normalstundenteiler laut KV: 167
- Vereinb. AZ-Ausmaß während KUA: 50%
- Tatsächl. Arbeitsstunden ohne Üstd.: 29,70 (inkl. bezahlungspflicht. FT-Std.)
- Tatsächliche Überstunden: 2,00
- Überstundenteiler laut KV: 158

#### Erläuterungen:

- Annahme: Bei der definitiven KUA-Abrechnung steht bereits die Anzahl der gesamten Arbeitsstunden des KUA-Zeitraumes fest: 356,25 / 3 = 118,75 abgerechnet von monatlich durchschnittlich 118,75 Std.
- Annahme: Die vor KUA maßgebliche tägliche oder wöchentliche NAZ wurde um 2 Stunden überschritten, daher 2 Überstunden

#### Lösung:

\[
\text{SV-Beitragsgrundlage vor KUA: } 3.114,00 \\
\text{BV-Grundlage vor KUA: } 3.114,00 \\
\text{Bruttobasis vor KUA: } 2.844,00 \\
\]

\[
\begin{align*}
\text{Gehalt} & \quad 2.844,00 \\
\text{Gesamt} & \quad 2.844,00
\end{align*}
\]
Bruttoentgelt während KUA: 2.116,88 Betrag wird wie folgt aufgeteilt:

entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,43%

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gehalt für 118,75 Std.</th>
<th>2.022,31</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>94,57</td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttogarantie</td>
<td>2.116,88</td>
</tr>
<tr>
<td>Üstd.-Grundlohn</td>
<td>36,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Üstd.-Zuschlag 50% §68(2)</td>
<td>18,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.170,88</td>
</tr>
<tr>
<td>SV lfd.</td>
<td>393,36</td>
</tr>
<tr>
<td>LSt lfd.</td>
<td>168,57</td>
</tr>
<tr>
<td>Auszahlung</td>
<td>1.608,95</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Sozialversicherung:**

| DG-Anteil   | 3.114,00 | 661,10 |
| Übernommener DN-Anteil | 943,12 | 170,89 |

**Lohnnebenkosten:**

| DB          | 2.170,88 | 84,66  |
| DZ (Wien, NÖ) | 2.170,88 | 8,25   |
| KommSt      | 2.076,31 | 62,29  |
| BV          | 3.114,00 | 47,64  |

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


Bei der Berechnung der Entgelte für die tatsächlich geleisteten Überstunden müssen zwischenzeitig ergangene Lohnerhöhungen mitberücksichtigt werden. Erhöhungen wirken sich so auf die Berechnungsbasis für Überstundengrundlohn und -zuschlag aus.
**Beispiel 1: Tatsächliche Arbeitsleistung über der Entgeltgarantie ohne Durchrechnung ("monatskonform")**

KUA-Monat 1 (z.B. April)

**Beispielsangaben:**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Normalarbeitszeit laut KV:</th>
<th>38,5</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Normalstundenteiler laut KV:</td>
<td>167</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| Vereinb. AZ-Ausmaß während KUA: | 50% |
| Tatsächl. Arbeitsstunden + Feiertag: | 161,85 (inkl. bezahlungspfl. FT-Std.) |
| Tatsächliche Überstunden: | 2,50 |
| Überstundenteiler laut KV: | 158 |

| SV-Beitragsgrundlage vor KUA: | 3.114,00 |
| BV-Grundlage vor KUA: | 3.114,00 |

**Bruttobasis vor KUA:**

| Gehalt | 2.844,00 |
| Gesamt | 2.844,00 |

**Lösung:**

| Bruttoentgelt während KUA: | 2.116,88 |
| Betrag wird wie folgt aufgeteilt: |
| entspricht einer Bruttoersatzrate von: | 74,43% |
| Gehalt | 2.756,30 |
| KUA-Unterstützung | 0,00 |
| Brutto (höher als Bruttogarantie) | 2.756,30 |
| Üstd.-Grundlohn | 45,00 |
| Üstd.-Zuschlag 50% §68(2) | 22,50 |
| Gesamt | 2.823,80 |
| SV lfd. | - 511,67 |
| LSt lfd. | - 354,10 |

**Erläuterungen:**

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

2,5 Üstd. extra (in Garantie nicht enth.)
### Auszahlung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sozialversicherung:</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>3.114,00</td>
<td>661,10</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>290,20</td>
<td>52,58</td>
</tr>
</tbody>
</table>

\[
(3.114,00 - 2.823,80) \times 18,12\% 
\]

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lohnnebenkosten:</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>2.823,80</td>
<td>110,13</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>2.823,80</td>
<td>10,73</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>2.823,80</td>
<td>84,71</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>3.114,00</td>
<td>47,64</td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

**Beispiel 2: Tatsächliche Arbeitsleistung über der Entgeltgarantie ohne Durchrechnung ("monatskonform")**

KUA-Monat 2 (z.B. Mai)

**Beispielsangaben:**
- Normalarbeitszeit laut KV: 38,5
- Normalstundenteiler laut KV: 167
- Vereinb. AZ-Ausmaß während KUA: 50%
- Tatsächl. Arbeitsstunden + Feiertage: 164,70 (inkl. bezahlungspf. FT-Std.)
- Tatsächliche Überstunden: 1,50
- Überstundenteiler laut KV: 158
- SV-Beitragsgrundlage vor KUA: 3.114,00
- BV-Grundlage vor KUA: 3.114,00
- Bruttobasis vor KUA: 2.844,00

**Erläuterungen:**
- Annahme: Die vor KUA maßgebliche tägliche oder wöchentliche NAZ wurde um 1,5 Stunden überschritten, daher 1,5 Überstunden

**KUA-Tabelle**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gehalt</th>
<th>2.844,00</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.844,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Lösung:

Bruttoentgelt während KUA: 2.116,88

Betrag wird wie folgt aufgeteilt:

entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,43%

Gehalt 2.804,83
KUA-Unterstützung 0,00
Bruttogarantie 2.804,83
Üstd.-Grundlohn 27,00
Üstd.-Zuschlag 50% §68(2) 13,50
Gesamt 2.845,33
SV lfd. - 515,57
LSt lfd. - 363,42
Auszahlung 1.966,34

Gehalt 2.804,83 * 164,70 = 2.844,00/167

2.844,00/167 * 164,70 = 2.804,83 --> liegt über Garantie, daher keine KUA-Unt.

1,5 Üstd. extra (in Garantie nicht enth.)
1,5 Üstd. extra (in Garantie nicht enth.)

KUA-Unterstützung

Sozialversicherung:

DG-Anteil 3.114,00
Übernommener DN-Anteil 268,67

Abgabenbetrag

DB 2.845,33
DZ (Wien, NÖ) 2.845,33
KommSt 2.845,33
BV 3.114,00

Beispiel 3: Tatsächliche Arbeitsleistung über der Entgeltgarantie ohne Durchrechnung ("monatskonform")

KUA-Monat 3 (z.B. Juni)

Beispielsangaben:

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

Vereinb. AZ-Ausmaß während KUA: 50%
Tatsächl. Arbeitsstunden + Feiertage: 29,70 (inkl. bezahlungspflichtig FT-Std.)
Tatsächliche Überstunden: 2,00
Überstundenteiler laut KV: 158

SV-Beitragsgrundlage vor KUA: 3.114,00
BV-Grundlage vor KUA: 3.114,00

Bruttobasis vor KUA: 2.844,00

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gehalt</th>
<th>2.844,00</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.844,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lösung:
Bruttoentgelt während KUA: 2.116,88

Betrag wird wie folgt aufgeteilt:

- Gehalt: 505,79 (2.844,00 / 167 * 29,70 = 505,79)
- KUA-Unterstützung: 1.611,09
- Bruttogarantie: 2.116,88
- Üstd.-Grundlohn: 36,00
- Üstd.-Zuschlag 50% §68(2): 18,00
- Gesamt: 2.170,88

SV lfd. - 393,36
LSt lfd. - 168,57
Auszahlung 1.608,95

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

Sozialversicherung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>DG-Anteil</th>
<th>3.114,00</th>
<th>661,10</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>943,12</td>
<td>170,89</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(3.114,00 - 2.170,88) * 18,12%
### Lohnnebenkosten:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>2.170,88</td>
<td>84,66</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>2.170,88</td>
<td>8,25</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>559,79</td>
<td>16,79</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>3.114,00</td>
<td>47,64</td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

#### C) Teilzeitbeschäftigte ohne Kurzarbeits-Durchrechnung

- Ab Phase 2 sind die geleisteten Arbeitsstunden während des Kurzarbeitszeitraumes kalendermonatsgetreu zu entlohnen.
- Teilzeitmehrarbeitsstunden liegen erst dann vor, wenn die vor der Kurzarbeit gültige Normalarbeitszeit überschritten wird.
- Werden diese Stunden im Leistungsmonat ausbezahlt, dann fällt der Zuschlag in Höhe von 25 % an.
- Teilzeitmehrarbeitsgrundlohn und Teilzeitmehrarbeitszuschlag reduzieren jeweils die Kurzarbeitsunterstützung.
- Wird jene Normalarbeitszeit überschritten, die für die Dauer der Kurzarbeit vereinbart war, aber nicht jene, die für die Zeit vor der Kurzarbeit gültig war, so sind dies einfache „Auffüllstunden“ (ohne Zuschlag).
- Anzumerken ist, dass die „echte Teilzeitmehrarbeit“ auch innerhalb eines dreimonatigen Zeitraumes im Verhältnis 1 : 1 durchgerechnet werden kann (also nicht zwingend ausbezahlt werden muss). Hierzu kann auch der Kurzarbeitszeitraum herangezogen werden (§ 19d Abs. 3b Z 1 AZG:....innerhalb eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten.....)

---

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispielsangaben:</th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sollarbeitszeit/Woche lt Dienstvertrag:</td>
<td>20,0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Normalstundenteiler:</td>
<td>86,75</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Vereinb. AZ-Ausmaß während KUA:</td>
<td>50%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tatsächl. Arbeitsstunden exkl. MStd.:</td>
<td>50,00 (inkl. bezahlungspflichtiger FT-Std.)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tatsächliche Mehrstunden mit 25% Z.:</td>
<td>2,50</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mehrstundenteiler:</td>
<td>86,75</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| SV-Beitragsgrundlage vor KUA: | 2.896,00 |
| BV-Grundlage vor KUA: | 2.896,00 |

<table>
<thead>
<tr>
<th>Erläuterungen:</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>50 Std. --&gt; höher als 50 % Arbeitsquote</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Annahme: Die vor KUA maßgebliche tägliche oder wöchentliche Soll-AZ wurde um 2,5 Stunden überschritten, daher 2,5 Mehrstunden mit 25 % Zuschlag</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SV: letzte Beitragsgrundlage</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Bruttobasis vor KUA:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Komponente</th>
<th>Betrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt</td>
<td>2.700,00</td>
</tr>
<tr>
<td>MStd. Grundlohn</td>
<td>115,20</td>
</tr>
<tr>
<td>MStd. Zuschlag 25%</td>
<td>28,80</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.844,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Lösung:

**Bruttoentgelt während KUA:**

| Betrag  | 2.116,88 |

Beträgt wie folgt aufgeteilt:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Komponente</th>
<th>Betrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt</td>
<td>1.556,20</td>
</tr>
<tr>
<td>MStd. Grundlohn</td>
<td>77,81</td>
</tr>
<tr>
<td>MStd. Zuschlag 25%</td>
<td>19,45</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>463,42</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.116,88</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| SV lfd.       | 383,58 |
| LSt lfd.      | 159,39 |
| Auszahlung    | 1.573,91 |

#### Sozialversicherung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Komponente</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>2.896,00</td>
<td>614,82</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>779,12</td>
<td>141,18</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Lohnnebenkosten:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Komponente</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>2.116,88</td>
<td>82,56</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>2.116,88</td>
<td>8,04</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>1.653,46</td>
<td>49,60</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>2.896,00</td>
<td>44,31</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2.844,00 / 86,75 * 50 Arbeitsstunden

2,5 MStd.Grunlohn (kürzt KUA-Unterstützung)

2,5 MStd.Zuschlag (kürzt KUA-Unterstützung)

2.116,88 - 1.556,20 - 77,81 - 19,45

(2.896,00 - 2.116,88) * 18,12%

74,43%
D) Weiterbildungsstunden – Durchrechnungsmöglichkeit ab der Phase 3

Siehe dazu die Darstellungen unter dem Begriff „Weiterbildungsverpflichtung“.

1.3.9 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 Kurzarbeitsunterstützung entlohnt und ist kommunalsteuerfrei.
- 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).
- Bei sonstigen Zeiten, für welche die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung Ansprüche auf Entgeltfortzahlung (z.B. Arbeitsunfall) oder Anspruch auf eine Ersatzleistung (z.B. Krankengeld, Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung) hat, kann mangels kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstausfalls keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Krankenstand mit 100 % und anschließend 50 % Entgeltfortzahlung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Abrechnung Mai</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispielsangaben:</th>
<th>Erläuterungen:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt: 3.000,00</td>
<td>AZ-Lage vor KUA: Mo-Fr je 8 Std.</td>
</tr>
<tr>
<td>Krankenstand seit 3. April</td>
<td>10 Arbeitstage 100 % Krankenentgelt</td>
</tr>
<tr>
<td>100 % EFZ bis 16. Mai</td>
<td>9 Arbeitstage 50 % Krankenentgelt</td>
</tr>
<tr>
<td>50 % EFZ ab 17. Mai bis 31. Mai</td>
<td>2 Arbeitstage Feiertagsentgelt (100 %)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf AUVA-Zuschuss

Normalstundenteiler für 40-Std./W.: 173,2
KUA ab 1. April, AZ-Reduktion auf: 50%
SV-Beitragsgrundlage vor KUA: 3.000,00
BV-Grundlage vor KUA: 3.000,00

Bruttobasis vor KUA: 3.000,00 bestehend aus:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gehalt</th>
<th>3.000,00</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>3.000,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lösung:

Bruttoentgelt während KUA: 2.240,89
Umrechnung wegen Krankenstands: 1.775,12
entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,70 %

EFZ 100 % für 48 Std. (12 * 4 Std.) 831,41
EFZ 50 % für 36 Std. (9 * 4 Std.) 311,78
KUA-Unterstützung 631,93

Gesamt 1.775,12
SV lfd. - 321,65
LSt lfd. - 70,83
Auszahlung 1.382,64

Sozialversicherung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>3.000,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>1.224,88</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lohnnebenkosten:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>1.775,12</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>1.775,12</td>
</tr>
</tbody>
</table>

40*4,33 (falls KV nichts anderes regelt)
AZ-Lage in KUA: Mo-Fr je 4 Std.
10 Tage und 2 FT 100%, 9 Tage 50%
2.240,89 – 2.240,89*50%/173,2*9*8
Auch andere Teiler sind zulässig, z.B. mögl. NAZ-Std. Mai 168h:
2.240,89/168*12*8+2.240,89/168*9*8*50%
inkl. FT-Std. für 2 FT (1. u. 21. Mai): 3.000,00 / 173,2 x 48
ohne FT-Std. (bereits in 100% enth.): 3.000,00 / 173,2 x 36 / 2
1.775,12 - 831,41 - 311,78

(3.000,00 – 1.775,12) * 18,12%
1.3.10 Erhöhung von Lohn/Gehalt während der Kurzarbeit

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

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

- In Bezug auf die Sozialpartnervereinbarung Version 7.0 (Beginn ab 1.6.2020) gilt eine Ausnahme (Art. 4 Z 4 lit. a): Bei Lehrlingen und Personen in mit diesen gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen (z.B. Ausbildung zu zahnärztlichen AssistentInnen) 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 Kurzarbeitszeitraumes gebührt ein Entgelt in Höhe von 100% auf Basis des jeweils aktuellen Lehrjahres, wobei kollektivvertragliche Sonderregelungen davon unberührt bleiben. Bei Wechsel in ein Dienstverhältnis nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung (Weiterverwendungszeit gemäß § 18 BAG) gebührt die jeweilige Nettoersatzrate (80, 85 bzw 90%) auf der Basis des ohne Kurzarbeit zustehenden Entgeltes → ein Lehrjahrewechsel oder ein Beenden der Lehrzeit mit Wechsel in Arbeiter- oder Angestelltendienstverhältnis führt jeweils zu einer Erhöhung des Mindestbruttoentgelts, nicht aber der Kurzarbeitsbeihilfe. Diese Änderungen müssen sich aber auch während der „Phase 2“ zutragen oder zugetragen haben.

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

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

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

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

- Kommt es zur Verlängerung der Kurzarbeit (Verlängerungsbegehren), so ist und bleibt sowohl für die Beweisung der Kurzarbeitsbeihilfe als auch für die Ermittlung des Bruttoprinziestentgelts (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 Entgelterhöhung (egal, ob bei Lehrlingen oder Arbeiter/innen oder Angestellten), so wird zu beachten sein, dass das Entgelt für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung bzw. die Entgeltfortzahlung sehr wohl auf Basis eines allfällig durch Erhöhungen (Vorrückungen, KV-Erhöhungen, Lehrjahrwechsel, Übernahme von Lehrverhältnis in Arbeiter- oder Angestelltendienstverhältnis etc.) veränderten Entgelts anteilig zu ermitteln ist und durch die Differenzierung zum gesicherten Mindestbruttoentgelt (zur eingefrorenen Nettosicherung) die (kommunalsteuerfreie) Kurzarbeitsunterstützung sinkt.

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

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

Umstritten ist hier, ob sich diese Anpassung ab Beginn der Phase 2 auch dann vorzunehmen ist, wenn ein Lehrling während Phase 1 das Lehrjahr wechselt oder ausschert. Ein Ansteigen des Mindestbruttoentgelts erhöht jedoch nicht die Kurzarbeitsbeihilfe.

Im nachstehenden Beispiel werden Entgeltsänderungen bei Arbeiter/innen/Angestellten behandelt. Die Situation bei den Lehrlingen wird noch separat dargestellt.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispielsanlagen:</th>
<th>Erläuterungen:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Arbeitsausmaß während KUA: 50%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gehalt: 3.114,00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SV-Beitragsgrundlage vor KUA: 3.114,00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BV-Grundlage vor KUA: 3.114,00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttobasis vor KUA: 3.114,00 bestehend aus:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gehalt 3.114,00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt 3.114,00</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Lösung:
Bruttoentgelt während KUA: 2.332,89 
Aufteilung in April-Abrechnung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschreibung</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt 50%</td>
<td></td>
<td>1.557,00</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td></td>
<td>775,89</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td></td>
<td>2.332,89</td>
</tr>
<tr>
<td>SV lfd.</td>
<td></td>
<td>422,72</td>
</tr>
<tr>
<td>LSt lfd.</td>
<td></td>
<td>221,29</td>
</tr>
<tr>
<td>Auszahlung</td>
<td></td>
<td>1.688,88</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sozialversicherung:
Bem.grdl. Beitrag
DG-Anteil 3.114,00 661,10
Übernommener DN-Anteil 781,11 141,54

Lohnnebenkosten:
Bem.grdl. Abgabenbetrag
DB 2.332,89 90,98
DZ (Wien, NÖ) 2.332,89 8,86
KommSt 1.557,00 46,71
BV 3.114,00 47,64

Abrechnung Mai - KV-Erhöhung ab 1. Mai 2020

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

Erläuterungen:
Wenn sich das Grundgehalt erhöht (z.B. kollektivvertragliche Mindest- oder Ist-Gehaltserhöhung), ändert sich das Arbeitsentgelt während KUA. Das Garantieentgelt ist hingegen "eingefroren" und wird durch eine
BV-Grundlage vor KUA: 3.114,00

Bruttobasis vor KUA: 3.114,00 bestehend aus:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gehalt</th>
<th>3.114,00</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>3.114,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lösung:
Bruttoentgelt während KUA: 2.332,89 Aufteilung in Mai-Abrechnung:
entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,92%
- Gehalt 50% 1.581,91
- KUA-Unterstützung 750,98
- Gesamt 2.332,89
- SV lfd. 422,72
- LSt lfd. 221,29
- Auszahlung 1.688,88

Sozialversicherung:
<table>
<thead>
<tr>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>3.114,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>781,11</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lohnnebenkosten:
<table>
<thead>
<tr>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>2.332,89</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>2.332,89</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>1.581,91</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>3.114,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Gehaltserhöhung nicht valorisiert. Die KUA-Unterstützung sinkt dadurch.
C) Phase 3 = die Regelungen zur Entgeltdynamik der SPV 8.0

Wie haben sich bis dato KV-Erhöhungen, Biennal- 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 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 SPV – Version 8.0 dazu aus?

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


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.
- In Bezug auf jene Kollektivverträge, deren Abschlüsse in die Zeit zwischen 1.3.2020 und 30.9.2020 fielen, sind allfällige Veränderungen - wie nachstehend geschildert - mit Wirkung ab 1.10.2020 zu berechnen (also nicht rückwirkend).
- Sieht ein insoweit „neuer Kollektivvertrag“ oder ein KV-Abschluss für die Zeit ab 1.3.2020 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).
- 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-Erhöhungen oder Vorrückungen) getroffen wurde, sodass das jeweilige Istgehalt bzw. der jeweilige Istlohn 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 1.10.2020 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 SPV oder (im Falle neuer KV-Abschlüsse) im KV (Verordnung, Satzung) geregelt sind und zu einer verpflichtenden Erhöhung des Mindestbruttoentgelts führen, können auch zu höheren Kurzarbeitsunterstützungen führen, die von der KommSt 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 1.5.2020: Erhöhung der KV- und der Istlöhne um 1,6 %,
- Bruttoentgelt vor Kurzarbeit (Lohn/Gehalt plus Zulagen, sv-pflichtige Diäten, Sachbezüge, Provisionen etc.) beträgt € 3.000,00.

### Lösung zu Beispiel 1:
- Bis 30.09.2020 gilt:
  - das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ beträgt unverändert € 3.000,00,
  - das Mindestbruttoentgelt beträgt daher € 2.240,89.
- Für die Zeit ab dem 01.10.2020 gilt:
  - Das gesamte Bruttoentgelt vor Kurzarbeit ist ab 1.10.2020 um 1,6 % zu erhöhen (€ 3.000,00 x 1,016 = € 3.048,00).
  - In weiterer Folge ist daraus das neue Mindestbruttoentgelt zu ermitteln, welches laut Mindestbruttoentgeltstabelle € 2.280,89 beträgt.

### Beispiel 2:
- Kollektivvertrag,
- KV-Abschluss per 1.1.2021: Erhöhung der KV-Gehälter um 2 % (Annahme) unter Beibehaltung der Überzahlung,
- Daraus ergibt sich im Rahmen einer Beschäftigtengruppe eine Erhöhung um € 50,00.

### Lösung zu Beispiel 2:
- Das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit ist um € 50,00 zu erhöhen.
In weiterer Folge ist daraus das neue Mindestbruttoentgelt zu ermitteln.
Zu beachten ist allerdings, dass möglicherweise der KV für die Zeit ab 01.01.2021 eine eigenständige Erhöhungsregelung für Kurzarbeitende vorsieht, die dann vorrangig anzuwenden ist.
Für den Fall, dass im Zuge der Vereinbarung einer Überzahlung auch eine gültige Vorwehnahmevereinbarung für künftige Erhöhungen (KV-Erhöhungen oder Vorrückungen) getroffen wurde, sodass das jeweilige Istgehalt bzw. der jeweilige Istlohn nicht erhöht werden mussten, so muss nun auch das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit nicht erhöht werden.

**Beispiel 3:**

- Kollektivvertrag,
- KV-Erhöhung per 1.1.2021: 2 % (Annahme),
- Keine Überzahlung,
- Die Erhöhung macht innerhalb einer Beschäftigungsgruppe € 50,00 aus,
- Das KV-Gehalt ALT betrug: € 2.500,00,
- Das KV-Gehalt NEU beträgt: € 2.550,00,
- Das „Entgelt vor Kurzarbeit” ALT betrug unter Berücksichtigung von nicht widerrufbaren Überstundenpauschalen und Öffnungszeitenzuschlägen € 2.850,00 (ohne Überzahlung, aber unter Berücksichtigung kollektivvertraglicher Zulagen).

**Lösung zu Beispiel 3:**

- Das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit wird mit Wirkung ab 1.1.2021 auf € 2.900,00 erhöht (Anwendung der Parallelverschiebungsregelung).
- Zu beachten ist, dass der KV für Handelsangestellte möglicherweise für die Zeit ab 1.1.2021 eine eigene Erhöhungsregelung für Kurzarbeitende vorsehen wird.

**Beispiel 4:**

- Kollektivvertrag für die Konditor/innen Salzburgs,
- Erhöhung der KV-Löhne per 1.9.2020 um 2 %, 
  keine lsterhöhungsverpflichtung,
- KV-Lohn bis 31.8.2020: € 1.865,00,
- KV-Lohn ab 1.9.2020: € 1.902,00,
- Das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit inklusive Zulagen und Zuschläge: € 2.200,00 (ohne Überzahlung, aber unter Berücksichtigung kollektivvertraglicher Zulagen).

**Lösung zu Beispiel 4:**

Das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit ist mit Wirkung ab 1.10.2020 um 2 % zu erhöhen (€ 2.200,00 x 1,02 = € 2.244,00).
Beispiel 5:
- Kollektivvertrag für die Konditor/innen Salzburgs,
- Erhöhung der KV-Löhne per 1.9.2020 um 2 %,
- keine Isterhöhungsverpflichtung,
- KV-Lohn bis 31.8.2020: € 1.865,00,
- KV-Lohn ab 1.9.2020: € 1.902,00,
- Istlohn vor und nach der Erhöhung (ohne Kurzarbeit): € 2.000,00,
- das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit inklusive Zulagen und Zuschläge: € 2.300,00.

Lösung zu Beispiel 5:
Da es mangels Ist-Erhöhungsverpflichtung zu keiner Lohnerhöhung kommt bzw. kommen muss, unterbleibt auch eine allfällige Erhöhung des „Bruttoentgelts vor Kurzarbeit“ mit Wirkung ab 1.10.2020.

Beispiel 6:
- Zuckerindustrie,
- KV-Lohn (Basis vor KUA) bis 31.08.2020: € 2.083,95,
- Ist-Lohn (Basis vor KUA) bis 31.08.2020: € 2.140,00,
- Bruttoentgelt vor KUA: € 2.290,00,
- Erhöhung der KV-Mindest- und Ist-Löhne mit 1. September 2020 um 1,25 % plus € 10,00,
- Erhöhung diverser kollektivvertraglicher Zulagen ebenfalls um 1,25 %

Lösung zu Beispiel 6:
- Das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ muss mit Wirkung ab 1.10.2020 wie folgt erhöht werden:
  - € 2.290,00 x 1,0125 = € 2.318,63 plus € 10,00 = € 2.328,63.
  - Das Mindestbruttoentgelt beträgt bis 30.09.2020: € 1.786,24 (ermittelt aus den € 2.290,00),
  - Das Mindestbruttoentgelt beträgt ab 01.01.2020: € 1.816,17 (ermittelt aus den € 2.328,63).

Beispiel 7:
- Eisen- und metallverarbeitende Industrie,
- Arbeiter,
- KV-Lohn (Vollzeitbasis) bis 31.10.2020: € 2.423,48,
- Ist-Lohn (Vollzeitbasis) bis 31.10.2020: € 2.600,00,
- **Brutto vor KUA (aus März 2020):** € 3.100,00 (inkl. Zulagen und Sachbezug),
- **Erhöhung der KV-Mindest- und Ist-Löhne mit 1. November 2020 um 1,45 %,**
- ** Ist das Brutto vor KUA anzupassen?**
- **Wenn ja, ab wann und in welcher Weise?**

### Lösung zu Beispiel 7:

- Das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ muss mit Wirkung ab 1.11.2020 wie folgt erhöht werden:
  - € 3.100,00 x 1,0145 = € 3.144,95,
  - Das Mindestbruttoentgelt beträgt bis 31.10.2020: € 2.320,88 (ermittelt aus den € 3.100,00),
  - Das Mindestbruttoentgelt beträgt ab 01.11.2020: € 2.356,88 (ermittelt aus den € 3.144,95).

- Auch wenn zB der kollektivvertragliche Nachtarbeitszuschlag im Zuge der KV-Erhöhung um € 0,14 angehoben wurde, erfolgt die Anhebung des Bruttobetrages 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 Istlohn bzw. das höhere Istgehalt nicht erhöht, weil es keine kollektivvertragliche Isterhöhungspflicht 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 Istlohn oder das Istgehalt 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 Istgehalt bzw. der jeweilige Istlohn 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 1.10.2020 zu berücksichtigen ist, auch wenn sie seit 1.3.2020 zu einer zwingenden Lohn- oder Gehaltserhöhung geführt hätte (die Neuberechnung des Mindestbruttoentgelts erfolgt somit nicht rückwirksam, sondern frühestens mit Wirkung ab dem 1.10.2020).

• Diese Variante der Dynamisierung ist NICHT auch auf Lehrlinge anzuwenden, da die Sozialpartnervereinbarung für den Fall des Lehrjahreins 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 KUA) bis 31.03.2020: € 2.403,21 (VwGr III/5),
- Ist-Gehalt (Basis vor KUA) bis 31.03.2020: € 2.600,00,
- Brutto vor KUA: € 2.700,00,

**Lösung zu Beispiel 8:**

- Das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit bleibt auch ab 1.10.2020 unverändert bei € 2.700,00, da es bei Vorliegen von höheren Istgehältern nach diesem Kollektivvertrag im Falle von Vorrückungen keine zwingende Erhöhungsverpflichtung gibt.
- Das Mindestbruttoentgelt beträgt somit auch ab 1.10.2020 unverändert € 1.976,74.

**Beispiel 9:**

- **Metallgewerbe Angestellter,**
- KV-Gehalt (Basis vor KUA) bis 31.03.2020: € 2.550,79 (VwGr III/7),
- Ist-Gehalt (Basis vor KUA) bis 31.03.2020: € 2.600,00,
- Brutto vor KUA: € 2.680,00,
- Am 1. April 2020 Vorrückung in Stufe „nach 8 Verwendungsgruppenjahren“ ➔ KV-Gehalt steigt auf € 2.698,35

**Lösung zu Beispiel 9:**

- Im vorliegenden Fall muss das Istgehalt um € 98,35 erhöht werden, da es sonst unter den KV-Wert rutschen würde.
- Das bedeutet, dass das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ ab 1.10.2020 ebenfalls um diesen Wert angehoben werden muss.
• Das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit beträgt ab 1.10.2020 somit € 2.778,35.
• Das Mindestbruttoentgelt beträgt bis 30.09.2020: € 2.158,04
• Das Mindestbruttoentgelt beträgt ab 01.10.2020 nur noch: € 2.039,97 (Wechsel der Nettosicherungsrate)
• Arbeitgeber/in hat Wahlrecht, ob die Erhöhung, die zu einem niedrigeren Nettobetrag führt, durchgeführt wird oder ob er/sie die € 2.158,04 beibehält.

### Beispiel 10:

- **Kurzarbeitsbeginn: 1. April 2020,**
- **Kollektivvertrag für die eisen- und metallverarbeitende Industrie,**
- **Arbeiter,**
- **bis 30.06.2020: KV-Lohn (Vollzeitbasis) € 2.423,48 (BG D nach 6 J.), Ist-Lohn (Vollzeitbasis) € 2.600,00,**
- **ab 01.07.2020 infolge Vorrückung: KV-Lohn (Vollzeitbasis) € 2.449,16 (BG D nach 9 J.), Ist-Lohn (Vollzeitbasis) € 2.625,68,**
- **Brutto vor KUA (aus März 2020): € 2.650,00 (einschließlich Zulagen),**
- **Erhöhung der KV-Mindest- und Ist-Löhne mit 1. November 2020 um 1,45 %**
- **Ist das Brutto vor KUA anzupassen?**
- **Wenn ja, ab wann und in welcher Weise?**

### Lösung zu Beispiel 10:

- 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, ermittelt aus den € 2.650,00.
- Ab 1.10.2020 wird das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ erhöht und zwar um den Euro-Cent-Wert der Vorrückung: € 2.650,00 + € 25,68 (= € 2.625,68 minus € 2.600,00) ➔ € 2.675,68 ➔ daraus ergibt sich ein Mindestbruttoentgelt (laut „Tabelle“) in Höhe von € 2.158,04.
- Ab 1.11.2020 wird das „Bruttoentgelt vor Kurzarbeit“ erneut erhöht und zwar wie folgt: € 2.675,68 x 1,0145 = € 2.714,48 ➔ daraus ergibt sich ein Mindestbruttoentgelt (laut „Tabelle“) in Höhe von € 1.988,60 ➔ hier hat Arbeitgeber/in ein Wahlrecht, ob er bzw. sie diese „Erhöhung“, die zu einem niedrigeren Nettobetrag führt, auch tatsächlich durchführt oder ob er/sie die € 2.158,04 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 Kurzarbeitsunterstützung nicht kommunalsteuerfrei abgerechnet werden (da nur jener Anteil der Kurzarbeitsunterstützung kommunalsteuerfrei sein kann, der sich zwingend aus der Sozialpartnervereinbarung ergibt),
- so kann aber nun im Zuge der verpflichtenden Erhöhungen ab dem 1.10.2020 eine Anrechnung dieser freiwillig vorgenommenen Erhöhung vorgenommen werden und ab diesem Zeitpunkt die sich so ergebende höhere Kurzarbeitsunterstützung kommunalsteuerfrei abgerechnet werden.

Aus Sicht der Arbeitskräfteüberlassung wird wohl davon auszugehen sein, dass die beschriebenen Erhöhungen der Beschäftigerkollektivverträge 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 Dienstnehmer/innen in den Beschäftigerbetrieben zwingend zu erfolgen hatte.


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 ein Günstigkeitsvergleich ab Phase 3 vorgesehen wird.

ACHTUNG: Beihilfenrechtlich bleibt eine Erhöhung des Einkommens während des gesamten Kurzarbeitszeitraumes (Erstprojekt und Verlängerungsprojekte) unberücksichtigt! Abweichungen nach oben aufgrund von kollektivvertraglichen Anpassungen und Vorrückungen und dergleichen werden im geringen Maße (max. im Ausmaß von 5 %) toleriert. Diese Bestimmung kann dazu führen, dass 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 KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG“ AUS?**
Ist die Folge der zwingenden Dynamisierungen auch eine höher ausfallende Kurzarbeitsunterstützung, dann ist diese (in dem so erhöhten Ausmaß) von der Kommunalsteuer befreit.

**Beispiel 11:**
- **Brutto (ohne steuerfreie Zulagen) vor Kurzarbeit:** € 3.000,00
- **Steuerfreie Zulagen vor Kurzarbeit:** € 300,00
- **Zwingende (prozentuelle) KV- und Ist-Erhöhung um 1,45 % ab 1.11.2020**

**Lösung zu Beispiel 11:**
- **Brutto vor Kurzarbeit gesamt bis 31.10.2020:** € 3.300,00 → daraus ergibt sich bis 31.10.2020 ein Mindestbruttoentgelt in Höhe von € 2.470,29.
- **Brutto vor Kurzarbeit gesamt ab 1.11.2020:** € 3.300,00 x 1,0145 = € 3.347,85 → daraus ergibt sich ab 1.11.2020 ein Mindestbruttoentgelt in Höhe von € 2.505,98 → dies entspricht einem „Sicherungsprozentsatz“ von brutto 74,85 %.
- **Zulagen € 300,00 x 1,0145 = € 304,35 x 74,85 % = € 227,81** Mindestbruttoentgelt – Anteil steuerfrei nach § 68 EStG 1988.
- **Mindestbruttoentgelt – Anteil steuerpflichtig:** € 2.505,98 minus € 227,81 = € 2.278,17.

**Wie wirken sich „Rückstufungen“ und damit verbundene Entgeltskürzungen auf eine bestehende Kurzarbeit aus?**
Kommmt es im Zuge der Kurzarbeit zu einer „negativen Dynamisierung“ in Form einer Umstufung im Sinne einer niedriger entlohnten Tätigkeit (zB. wenn ein/e Arbeitnehmer/in, welche/r 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).

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

**1.3.12 Kündigungsschädigung**
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.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Art. VI Z. 3 der SPV lautet:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und ggf. der Urlaubssatzleistung) ist die ungekürzte tägliche bzw wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen, wobei Abschnitt IV Punkt 4 lit. b (Entgeltdynamik) sinngemäß anzuwenden ist.</td>
</tr>
<tr>
<td>Gleiches gilt für einen allfälligen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 1.3.13 Lehrlinge

#### A) Lehrlinge in Kurzarbeit – normale Abrechnung ohne Besonderheiten

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Abrechnung Juni</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Beispielsangaben:</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsausmaß während KUA:</td>
</tr>
<tr>
<td>Lehrlingseinkommen:</td>
</tr>
<tr>
<td>Normalstundenteiler:</td>
</tr>
<tr>
<td>SV-Beitragsgrundlage vor KUA:</td>
</tr>
<tr>
<td>BV-Grundlage vor KUA:</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| Bruttobasis vor KUA: | 700,00  
bestehend aus: |

<table>
<thead>
<tr>
<th>Erläuterungen:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>z.B. Lehrling im Handel, 1. Lehrjahr</td>
</tr>
<tr>
<td>z.B. laut KV-Handel (38,5 * 4,33)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Lösung:
Bruttoentgelt während KUA: 700,00 dieser Betrag teilt sich wie folgt:

<table>
<thead>
<tr>
<th>100,00%</th>
<th>Lehrlingseinkommen 50%</th>
<th>KUA-Unterstützung</th>
<th>Gesamt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>350,00</td>
<td>350,00</td>
<td>700,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Gesamt 700,00

SV lfd. - 83,44
LSt lfd. - 0,00
Auszahlung 616,56

Sozialversicherung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>700,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>700,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lohnnebenkosten:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>700,00</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>700,00</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>350,00</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>700,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 Lehrjahrewechsels nicht angehoben.

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

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

• Auch die SV/BV-Beitragsgrundlage entspricht weiterhin dem bisherigen Ansatz und wird vorläufig nicht erhöht. Die Anhebung der SV-Beitragsgrundlage (BV-Grundlage: frühestens ab 1.10.2020, wenn auch dort der Günstigkeitsvergleich gesetzlich verankert wurde) wird aber dann im Zuge der Kurzarbeitsverlängerung durchgeführt, wo dann zu Beginn der Verlängerung der Günstigkeitsvergleich im Sinne des § 37b Abs. 5 AMSG durchgeführt wird.

---

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

**Abrechnung Juli**

**Beispielsangaben:**
- Arbeitsausmaß während KUA: 50%
- Lehrlingseinkommen bis 30. Juni: 700,00
- Lehrlingseinkommen ab 1. Juli: 900,00
- Normalstundenterleistungen: 166,705
- SV-Beitragsgrundlage vor KUA: 700,00
- BV-Grundlage vor KUA: 700,00
- Bruttobasis vor KUA: 700,00 bestehend aus:
  - Lehrlingseinkommen: 700,00
  - Gesamt: 700,00

**Lösung:**
- Bruttoentgelt während KUA: 700,00 dieser Betrag teilt sich wie folgt:
  - entspricht einer Bruttoersatzrate von:

**Erläuterungen:**
- z.B. Lehrling im Handel, 1. Lehrjahr
- Erreichen des 2. Lehrjahres
- z.B. laut KV-Handel (38,5 * 4,33)
100,00% Lehrlingseinkommen 50% 450,00 KUA-Unterstützung 250,00 900,00 / 166,705 *83,353 Std. 700,00 - 450,00 Gesamt 700,00 SV lfd. - 83,44 LSt lfd. - 0,00 Auszahlung 616,56

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

Lohnnebenkosten: 
Bem.grdl. Abgabenbetrag
DB 700,00 27,30
DZ (Wien, NÖ) 700,00 2,66
KommSt 450,00 13,50
BV 700,00 10,71

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

Beispielsangaben:
Arbeitsausmaß während KUA: 50%
Lehrlingseinkommen: 1.150,00
Normalstundenteiler: 166,705
SV-Beitragsgrundlage vor KUA: 1.150,00
BV-Grundlage vor KUA: 1.150,00

Bruttobasis vor KUA: 1.150,00 bestehend aus:
Lehrlingseinkommen 1.150,00

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bruttoentgelt</th>
<th>Bruttoersatzrate</th>
<th>Betrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100,00%</td>
<td>Lehrlingseinkommen 50%</td>
<td>575,00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>575,00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Gesamt</td>
<td>1.150,00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>SV lfd.</td>
<td>-137,08</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>LSt lfd.</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Auszahlung</td>
<td>1.012,92</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Sozialversicherung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sozialversicherung</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>1.150,00</td>
<td>177,45</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>1.150,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Lohnnebenkosten:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lohnnebenkosten</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>1.150,00</td>
<td>44,85</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>1.150,00</td>
<td>4,37</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>575,00</td>
<td>17,25</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>1.150,00</td>
<td>17,60</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### C) Lehrling lernt während der Kurzarbeit aus und wechselt in ein Arbeiter- bzw. Angestelltendienstverhältnis (Phasen 1 und 2)

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

- die Nettoersatzrate beträgt auch hier 100 % und zwar berechnet vom Lehrlingsentgelt vor dem Beginn der Kurzarbeit. Das Mindestbruttoentgelt wird somit trotz des Auslernens nicht angehoben.
Sollte der bzw. die Arbeitgeber/in die Nettoersatzrate freiwillig erhöhen wollen, so ist dies möglich und schadet der Höhe der AMS-Beihilfe (Kurzarbeitsbeihilfe) in keiner Weise.

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

Die Anhebung der SV-Beitragsgrundlage (betreffend die BV-Grundlage: frühestens mit 1.10.2020) 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 ins Arbeiter- oder Angestellten-Dienstverhältnis während der Phase 2 der „Covid-19-Kurzarbeit“, so ist gemäß der dort gültigen Sozialpartnervereinbarung (Version 7.0) zwingend die Nettoersatzrate zu erhöhen (im Zug der Phase 2 erfolgte also hier eine Besserstellung für Lehrlinge, die auslernen und wird ab dem Beginn des Arbeiter- oder Angestelltendienstverhältnisses das Mindestbruttoentgelt auf das neue Entgelt angehoben).

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

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

Lösung: 100% Garantie
### Bruttoentgelt während KUA:
1.150,00 dieser Betrag teilt sich wie folgt:

100,00% Gehalt 50% 837,51 KUA-Unterstützung 312,49 Gesamt 1.150,00
SV lfd. - 173,88 LSt lfd. - 0,00 Gesamt 1.150,00
Gesamt 1.150,00, 1.675,00 / 166,705 *83,353 Std.
1.150,00 - 837,51 1.150,00 x 15,12 % (niedriges Einkommen)

### Sozialversicherung:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>1.150,00</td>
<td>244,15</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>1.150,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Lohnnebenkosten:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>1.150,00</td>
<td>44,85</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>1.150,00</td>
<td>4,37</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>837,51</td>
<td>25,13</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>1.150,00</td>
<td>17,60</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Auszahlung
976,12

---

### C) Lehrlinge in 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 Kurzarbeitsunterstützung, sondern war als abgabenpflichtige Zusatzzahlung (ev. mit der Bezeichnung „Kurzarbeitsunterstützung kommunalsteuerpflichtig“) im Lohnprogramm zu erfassen.

so muss diese Erhöhung nun ab dem Beginn der Phase 3 (somit frühestens ab dem 1.10.2020) 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) Kurzarbeitsunterstützung insoweit auch zur Gänze kommunalsteuerfrei sein kann.

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

---

**Beispiel 1 zum Wechsel des Lehrjahres während Phase 1 der Corona-KUA:**

- **Beginn der Kurzarbeit – Phase 1:** 1.4.2020,
- **Dauer der Phase 1:** bis zum 30.6.2020,
- **Dauer der Phase 2:** von 1.7.2020 bis 30.9.2020,
- **Dauer der Phase 3:** von 1.10.2020 bis 31.03.2021,
- **Wechsel des Lehrjahres:** 1.5.2020 und zwar vom zweiten ins dritte Lehrjahr,
- **Lehrlingseinkommen:**
  - für das zweite Lehrjahr: € 760,00
  - für das dritte Lehrjahr: € 950,00
- **Anmerkung:** Lehrlingseinkommen ist die seit März 2020 gültige neue Bezeichnung anstelle des Begriffes der Lehrlingsentschädigung.

---

**Lösung zu Beispiel 1:**

- **Bruttoentgelt vor Kurzarbeit:** € 760,00,
- **Mindestbruttoentgelt während Kurzarbeit bis 30.09.2020:** € 760,00,
- **Mindestbruttoentgelt während Kurzarbeit ab 01.10.2020:** € 950,00.

- Das höhere Lehrlingseinkommen in Höhe von € 950,00 ist
  - bis 30.09.2020 anteilig nur für geleistete und entgeltsfortzahlungspflichtige Stunden zu berücksichtigen (Feiertag, Krankenstand etc.), für die Berechnung des Mindestbruttoentgelts bleibt bis 30.09.2020 der Betrag von € 760,00 maßgeblich,
für die Zeit ab dem 1.10.2020 (= Beginn der Kurzarbeit – Phase 3) insgesamt für das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit zur Ermittlung des Mindestbruttoentgelts zu berücksichtigen, wodurch auch die Höhe der Kurzarbeitsunterstützung 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 Kurzarbeitsunterstützung 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 AMSG geregelt ist, mit € 950,00 festzusetzen.
- Die Beitragsgrundlage zur Betrieblichen Vorsorge sowie das Mindestbruttoentgelt betragen ab Phase 2 weiterhin € 760,00.

### Beispiel 2 zum Wechsel des Lehrjahres während bzw. ab Phase 2 der Corona-KUA:

- **Beginn der Kurzarbeit – Phase 1: 1.4.2020**
- **Dauer der Phase 1: bis zum 30.6.2020**
- **Dauer der Phase 2: von 1.7.2020 bis 30.9.2020**
- **Daher der Phase 3: von 1.10.2020 bis 28.02.2021**
- **Wechsel des Lehrjahres: 1.8.2020 und zwar vom zweiten ins dritte Lehrjahr**
- **Lehrlingseinkommen für das zweite Lehrjahr: € 760,00**
- **Lehrlingseinkommen für das dritte Lehrjahr: € 950,00**
- **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 ist für die Zeit ab dem 1.8.2020 (= Zeitpunkt des Lehrjahrwechsels) insgesamt für das Mindestbruttoentgelt zu berücksichtigen, wodurch auch die Höhe der Kurzarbeitsunterstützung 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 zuträgt.
- Fraglich ist, ab welchem Zeitpunkt die Anpassung der SV-Beitragsgrundlage nach oben erfolgt (Günstigkeitsvergleich nach § 37b Abs. 5 AMSG).
- Die ÖGK interpretiert diese Bestimmung bis dato so, dass die Aufwertung erst nach Ablauf jener Kurzarbeitsphase erfolgt, 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 (hier: 1.4.2021) nach oben angepasst würde.

3. Wechsel vom Lehrlingsstatus in ein 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 Corona-Kurzarbeit stattfand und wegen der statischen Betrachtung zu keiner Anhebung des Mindestbruttoentgeltes führte, sich nun ab Beginn der Phase 3 auf die Höhe des Mindestbruttoentgelts „auswirkt“.
- Es gibt dazu allerdings EINEN veritablen Unterschied, nämlich jenen, dass ab dem Vorliegen des Arbeiter- oder Angestelltenstatus die Nettoersatzrate prozentuell sinkt.
- Solange der Lehrlingsstatus bestanden hatte, lag die Nettoersatzrate bei 100 %, ab dem Zeitpunkt, ab welchem der Arbeiter- bzw. der 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 Phase 3 der „Corona-Kurzarbeit“ einbezogen werden?
- Lehrlinge dürfen auch in die Phase 3 der Corona-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 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 Kurzarbeitszeitraumes (Erstprojekt und Verlängerungsprojekte) unberücksichtigt! Abweichungen nach oben aufgrund von kollektivvertraglichen Anpassungen und Vorrückungen und dergleichen werden im geringen Maße (max. im Ausmaß von 5 %) toleriert. Bei einem Wechsel in das nächste Lehrjahr während Kurzarbeit oder Übertritt von der Lehre in ein Arbeiter-/Angestelltenverhältnis, kann diese Bestimmung dazu führen, dass der Arbeitgeber in diesen Fällen für gewisse Teile der faktischen 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 Kurzarbeitszeitraum für ausbildungs- und berufsrelevante Maßnahmen zu nutzen.
- In der Sozialpartnervereinbarung müssen die geplanten „Ausbildungsarten“ genannt werden.
Welche 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 Kurzarbeitszeitraum 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.

1.3.14 Provisionen

Betreffend die Abrechnung von Provisionen während der Kurzarbeit ist Folgendes zu beachten:
Provisionen, die aus der Zeit vor der Kurzarbeit „stammen“ (im Sinne von: es wurde der arbeitsrechtliche Anspruch darauf vor dem Beginn der Kurzarbeit erworben, die Auszahlung erfolgt aber üblicherweise zeitverzögert, 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 Kurzarbeitsunterstützung. Umstritten ist die Vorgangsweise, wenn derartige Provisionen über das Bruttomindestentgelt hinaus errechnet werden, ob nämlich über das Mindestbruttoentgelt hinaus der Differenzanspruch auszuzahlen ist oder nicht. Eine Gewährung über diesen Sicherungsbetrag hinaus hat jedenfalls keine negativen Auswirkungen auf die Kurzarbeitsbeihilfe,

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispielsangaben:</th>
<th>Erläuterungen:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Arbeitsausmaß während KUA:</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Beginn:</td>
<td>14.04.2020</td>
</tr>
<tr>
<td>tatsächliche Provision für März:</td>
<td>425,20</td>
</tr>
<tr>
<td>SV-Beitragsgrundlage vor KUA:</td>
<td>5.370,00</td>
</tr>
<tr>
<td>BV-Grundlage vor KUA:</td>
<td>5.538,50</td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttobasis vor KUA:</td>
<td>5.538,50 bestehend aus:</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Gehalt</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Provision lfd.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Gesamt</td>
</tr>
<tr>
<td>Lösung:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttoentgelt während KUA:</td>
<td>4.206,95 Aliquotierung wegen KUA-Beginn 14.4.: 2.383,94</td>
</tr>
<tr>
<td>entspricht einer Bruttoersatzrate von:</td>
<td>4.206,95 / 30 * 17</td>
</tr>
<tr>
<td>Gehalt</td>
<td>2.166,67</td>
</tr>
<tr>
<td>Provision für März</td>
<td>425,20</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Brutto 50%</td>
<td>1.416,67</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>967,27</td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttogarantie</td>
<td>2.383,94</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Provision für März:
Provision aus Vormonat (März) für KUA ab 14. April: 
5.000,00 * 50% / 30 * 17 = 4.206,95 / 30 * 17 - 1.416,67

Brutto-Abschlag: 4.975,81 - 2.383,94 = 2.591,87

| Gesamt | 4.975,81 |

| SV lfd. | - 901,62 |
| LSt lfd. | - 1.081,94 |
| Auszahlung | 2.992,25 |

### Sozialversicherung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>5.370,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>5.370,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sozialversicherung:
(5.370,00 - 4.975,81) * 18,12% = 71,43

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lohnnebenkosten:</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>4.975,81</td>
<td>194,06</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>4.975,81</td>
<td>18,91</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>4.008,54</td>
<td>120,26</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>5.538,50</td>
<td>84,74</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Fortsetzung des Beispiels:

**Abrechnung Mai 2020 - laufende Provision aus April**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispielsangaben:</th>
<th>Erläuterungen:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Arbeitsausmaß während KUA:</td>
<td>Die Provisionen werden jeweils um 1 Monat zeitversetzt abgerechnet: im Mai daher die Provision für April. Die April-Provision ist auf die Zeit vor KUA (1.-13. April) und während KUA (14.-30. April) aufzuteilen (im</td>
</tr>
<tr>
<td>50%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
SV-Beitragsgrundlage vor KUA: 5.370,00
BV-Grundlage vor KUA: 5.538,50

Bruttobasis vor KUA: 5.538,50 bestehend aus:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kategorien</th>
<th>Betrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt</td>
<td>5.000,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Provision lfd.</td>
<td>538,50</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>5.538,50</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lösung:
Bruttoentgelt während KUA: 4.206,95
Bezüge im Monat Mai:
entspricht einer Bruttoersatzrate von: 75,96 %

<table>
<thead>
<tr>
<th>Betrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>KUA-Brutto 50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Provision für 14.-30. April</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttogarantie</td>
</tr>
<tr>
<td>Provision für 1.-13. April</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
</tr>
<tr>
<td>SV lfd.</td>
</tr>
<tr>
<td>LSt lfd.</td>
</tr>
<tr>
<td>Auszahlung</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sozialversicherung:
Bem.grdl. | Beitrag
DG-Anteil | 5.370,00 | 1.140,05
Übernommener DN-Anteil | 1.060,05 | 192,08

(5.370,00 - 4.309,95) * 18,12%

Lohnnebenkosten:
Bem.grdl. | Abgabenbetrag
DB       | 4.309,95 | 168,09
DZ (Wien, NÖ) | 4.309,95 | 16,38

Zweifel aliquot). Der Provisionsanteil während KUA reduziert die KUA-Unterstützung.

3-Monats-Schnitt (aus Abr. Jän., Feb., Mär.)
Fortsetzung des Beispiels:
Abrechnung Juni 2020 - laufende Provision aus Mai

<table>
<thead>
<tr>
<th>Abschnitte</th>
<th>Juni 2020</th>
<th>Mai 2020</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>2.737,69</td>
<td>82,13</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>5.538,50</td>
<td>84,74</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Beispielsangaben:**

| Arbeitsausmaß während KUA:                     | 50%           |
| KUA-Beginn:                                    | 14.04.2020    |
| tatsächlich. Provision für Mai:                | 289,00        |
| SV-Beitragsgrundlage vor KUA:                  | 5.370,00      |
| BV-Grundlage vor KUA:                          | 5.538,50      |
| Bruttobasis vor KUA:                           | 5.538,50      |

**Erläuterungen:**

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

| SV lfd.                                         | 762,30        |
| LSt lfd.                                        | 817,53        |
| Auszahlung                                      | 2.627,12      |
| Gesamt                                          | 4.206,95      |
| KUA-Unterstützung                               | 1.417,95      |
| Provision für Mai                               | 289,00        |
| KUA-Brutto 50%                                  | 2.500,00      |
| Gehalt                                          | 5.000,00      |

| berechnet aus:                                  | 5.538,50      |

KUA-Unterstützung 1.417,95
Bezüge im Monat Juni entspricht einer Bruttoersatzrate von: 75,96%

5.000,00 * 50% kürzt die KUA-Unterstützung 4.206,95 - 2.500,00 - 289,00

3-Monats-Schnitt (aus Abr. Jän., Feb., Mär.)

<table>
<thead>
<tr>
<th>KUA-Tabelle</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt</td>
<td>5.000,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Provision lfd.</td>
<td>538,50</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>5.538,50</td>
</tr>
</tbody>
</table>

101
**Sozialversicherung:**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>5.370,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>1.163,05</td>
</tr>
</tbody>
</table>

\[(5.370,00 - 4.206,95) \times 18,12\%\]

**Lohnnebenkosten:**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>4.206,95</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>4.206,95</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>2.789,00</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>5.538,50</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Fortsetzung des Beispiels:**

*Abrechnung Juli 2020 - Kurzarbeitenende mit 13. Juli - laufende Provision aus Juni*

**Beispielsangaben:**

- Arbeitsausmaß während KUA: 50%
- KUA-Ende: 13.07.2020
- tatsächliche Provision für Juni: 275,00

**SV-Beitragsgrundlage vor KUA:** 5.370,00
**BV-Grundlage vor KUA:** 5.538,50

**Bruttobasis vor KUA:** 5.538,50 bestehend aus:

| Gehalt               | 5.000,00 |
| Provision lfd.       | 538,50   |
| Gesamt               | 5.538,50 |

**Lösung:**

- Bruttoentgelt während KUA: 4.206,95
- Aliquotierung wegen KUA-Ende 13.7.: 1.823,01
- entspricht einer Bruttoersatzrate von: 75,96 %

**Erläuterungen:**

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

3-Monats-Schnitt (aus Abr. Jän., Feb., Mär.)

für KUA bis 13. Juli:
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Sozialversicherung:</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>5.370,00</td>
<td>1.140,05</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>713,66</td>
<td>129,31</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Lohnnebenkosten:</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>DB</td>
<td>4.656,35</td>
<td>181,60</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>4.656,35</td>
<td>17,69</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>4.191,67</td>
<td>125,75</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>5.538,50</td>
<td>84,74</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Fortsetzung des Beispiels:**

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

**Beispielsangaben:**

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

**Erläuterungen:**

Lösung:

Bezüge im Monat August:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschreibung</th>
<th>Betrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt</td>
<td>5.000,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Provision für 14.-31. Juli</td>
<td>221,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>5.221,00</td>
</tr>
<tr>
<td>SV lfd.</td>
<td>-946,05</td>
</tr>
<tr>
<td>LSt lfd.</td>
<td>-1.166,26</td>
</tr>
<tr>
<td>Auszahlung</td>
<td>3.108,69</td>
</tr>
<tr>
<td>Prov. 1.-13. Juli bleibt unberücksichtigt</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sozialversicherung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschreibung</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>5.221,00</td>
<td>1.108,42</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lohnnebenkosten:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschreibung</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>5.221,00</td>
<td>203,62</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>5.221,00</td>
<td>19,84</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>5.221,00</td>
<td>156,63</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>5.221,00</td>
<td>79,88</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1.3.15 Sachbezüge

A) Sachbezüge werden während der Kurzarbeit weitergewährt

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

- in der SV/BV-Beitragsgrundlage während der Kurzarbeit sowie
- in der Bruttobasis vor Kurzarbeit zur Ermittlung des Bruttomindestentgelts („Bruttorate“).
Wird die Sachleistung während der Kurzarbeit **weitergewährt**, so wird das „abgelesene“ Mindestbruttoentgelt um das Entgelt für die geleistete Arbeitszeit sowie um den Sachbezug reduziert, um die Höhe der Kurzarbeitsunterstützung ermitteln zu können.

### Sachbezug - Weitergewährung während Kurzarbeit

#### Beispielsangaben:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Arbeitsausmaß während KUA:</th>
<th>50%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sachbezugswert (SV-pflichtig):</td>
<td>452,00</td>
</tr>
<tr>
<td>SV-Beitragsgrundlage vor KUA:</td>
<td>3.114,00</td>
</tr>
<tr>
<td>BV-Grundlage vor KUA:</td>
<td>3.114,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttobasis vor KUA:</td>
<td>3.114,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**bestehend aus:**

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

#### Erläuterungen:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lösung: Bruttoentgelt während KUA: 2.332,89</th>
<th>Betrag wird wie folgt aufgeteilt:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,92%</td>
<td>Gehalt 50% 1.331,00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Sachbezug 452,00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>KUA-Unterstützung 549,89</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Gesamt 2.332,89</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>SV lfd. - 399,51</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lst lfd. - 229,42</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Abzug Sachbezugswert - 452,00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Auszahlung 1.251,96</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| 2.662,00 * Arbeitsausmaß während KUA | 2.332,89 - 1.331,00 - 452,00 |
| 20%-Regel in der SV: 376,18 + 23,33 | 1.331,00 + 549,89 = 1.880,89 x 20 % = 376,18 |
| 2.332,89 x 1 % (AK, WF) = 23,33 | |
B) Sachbezüge werden während der Kurzarbeit NICHT weitergewährt

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

Sachbezug - Rückgabe während Kurzarbeit

Beispielsangaben:

Arbeitsausmaß während KUA: 50%
Sachbezugsbetrag (SV-pflichtig): 452,00

SV-Beitragsgrundlage vor KUA: 3.114,00
BV-Grundlage vor KUA: 3.114,00
Bruttobasis vor KUA: 3.114,00 bestehend aus:
Lösung:
Bruttoentgelt während KUA: 2.332,89
Betrag wird wie folgt aufgeteilt:
- Gehalt 50%: 1.331,00
- Sachbezug: 0,00
- KUA-Unterstützung: 1.001,89
Gesamt: 2.332,89

SV lfd.: - 422,72
LSt lfd.: - 221,29
Auszahlung: 1.688,88

Sozialversicherung:
- DG-Anteil: 3.114,00
- Übernommener DN-Anteil: 781,11
- Beitrag: 661,10
- Abgabenbetrag: 90,98

1.3.16 Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

A) SEG-Zulagen werden während der Kurzarbeit nicht durch Arbeitsleistung erworben
• **Steuerfreie SEG-Zulagen** aus der Zeit vor der Kurzarbeit „landen“ in der Basis zur **Ermittlung des Mindestbruttoentgelts**, soweit sie auch sv-pflichtig waren bzw. sind.

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

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

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

---

**Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen**

Kein tatsächlicher Anfall von SEG-Zulagen während Kurzarbeit

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispielsangaben:</th>
<th>Erläuterungen:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Arbeitsausmaß während KUA:</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Tatsächliche Zulagen während KUA:</td>
<td>0,00 € Gefahrenzulage</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0,00 € Erschwerniszulage</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0,00 € Schutzzulage</td>
</tr>
<tr>
<td>SV-Beitragsgrundlage vor KUA:</td>
<td>3.120,00</td>
</tr>
<tr>
<td>BV-Grundlage vor KUA:</td>
<td>3.120,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttobasis vor KUA:</td>
<td>3.114,00 bestehend aus:</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Gehalt 3.030,00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Gefahrenzulage 42,00 3-Monatsschnitt</td>
</tr>
<tr>
<td>SV: letzte Beitragsgrundlage vor KUA</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

108
Erschwerniszulage  42,00  3-Monatsschnitt
Schmutzzulage  0,00  keine Einrechnung, weil SV-frei
Gesamt  3.114,00

**Lösung:**

**Bruttoentgelt während KUA:**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Betrag während KUA</th>
<th>2.332,89</th>
</tr>
</thead>
</table>

Beträgt wird wie folgt aufgeteilt:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Betrag</th>
<th>1.515,00</th>
</tr>
</thead>
</table>

entspricht einer Bruttoersatzrate von 74,92%.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gehalt 50%</th>
<th>1.515,00</th>
</tr>
</thead>
</table>

KUA-Unterstützung §68 (1)  62,93

KUA-Unterstützung  754,96

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gesamt</th>
<th>2.332,89</th>
</tr>
</thead>
</table>

**SV lfd.**  -  422,72

**LSt lfd.**  -  199,27

<table>
<thead>
<tr>
<th>Auszahlung</th>
<th>1.710,90</th>
</tr>
</thead>
</table>

**Sozialversicherung:**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>3.120,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>781,11</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| 3.114,00 - 2.332,89 | 18,12% |

**Lohnnebenkosten:**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>2.332,89</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>2.332,89</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>1.515,00</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>3.120,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>


---

**B) SEG-Zulagen werden während der Kurzarbeit ZUSÄTZLICH durch Arbeitsleistung erworben**
In diesem Fall gilt in Unterschied zu A) Folgendes:

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

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

- Für die steuerliche Beurteilung der SEG-Zulagen während der Kurzarbeit gilt:
  
  o 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,
  
  o für den Fall, dass infolge tatsächlicher Arbeitsleistung auch SEG-Zulagen während der Kurzarbeit als Anspruch erworben werden, so können diese nach § 68 Abs. 1 EStG 1988 steuerfrei bleiben (maximal jedoch bis zu dem unter Schritt 1 genannten Betrag) = Schritt 2 ➔ kommunalsteuerpflichtig,
  
  o ein allfälliger Rest bleibt dann als steuerfreier Anteil in der Kurzarbeitsunterstützung steuerfrei = Schritt 3 ➔ kommunalsteuerfrei,
  
  o Schritte 2 und 3 sollten nach Möglichkeit jeweils lohnartenkonform abgerechnet werden,
  

### Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

#### Tatsächlicher Anfall von SEG-Zulagen während Kurzarbeit

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispielsangaben:</th>
<th>Erläuterungen:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Arbeitsausmaß während KUA:</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Tatsächliche Zulagen während KUA:</td>
<td>16,00 € Gefahrenzulage</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>16,00 € Erschwerniszulage</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>16,00 € Schmutzzulage</td>
</tr>
<tr>
<td>SV-Beitragsgrundlage vor KUA:</td>
<td>3.120,00</td>
</tr>
<tr>
<td>BV-Grundlage vor KUA:</td>
<td>3.120,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttobasis vor KUA:</td>
<td>3.114,00 bestehend aus:</td>
</tr>
</tbody>
</table>

SV: letzte Beitragsgrundlage vor KUA
Lösung:
Bruttoentgelt während KUA: 2.332,89
Betrag wird wie folgt aufgeteilt:
entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,92%

<table>
<thead>
<tr>
<th>Betrag</th>
<th>Anteil</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt</td>
<td>1.515,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gefahrenzulage §68(1)</td>
<td>16,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Erschwerniszulage §68(1)</td>
<td>16,00</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung §68(1)</td>
<td>30,93</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>754,96</td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttogarantie</td>
<td>2.332,89</td>
</tr>
<tr>
<td>Schmutzzulage §68(1)</td>
<td>16,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.348,89</td>
</tr>
<tr>
<td>SV lfd.</td>
<td>- 422,72</td>
</tr>
<tr>
<td>LSt lfd.</td>
<td>- 199,27</td>
</tr>
<tr>
<td>Auszahlung</td>
<td>1.726,90</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sozialversicherung:</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>3.120,00</td>
<td>662,38</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>781,11</td>
<td>142,62</td>
</tr>
<tr>
<td>Auszahlung</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

(3.114,00 - 2.332,89) * 18,12%

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lohnnebenkosten:</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>2.348,89</td>
<td>91,61</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>2.348,89</td>
<td>8,93</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>1.563,00</td>
<td>46,89</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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“.

1.3.17 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 auszuscheiden 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 Arbeiter/innen in der Elektro- und Elektronikindustrie, der darüber hinaus anordnet, dass sich dadurch der Betrachtungszeitraum verlängert)

- Regelt ein Kollektivvertrag lediglich einen Durchschnittszeitraum aus der Vergangenheit (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 zeigt 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 ein/e Dienstnehmer/in kurzarbeitsbedingt reduzierte laufende Bezüge erhält, erhöht sich im Jahr 2020 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 einem bzw. einer Arbeitgeber/in, bei dem bzw. der man sich in Kurzarbeit befand; wechselt man also während des Kalenderjahres in ein Beschäftigungsverhältnis zu einem

- Diese Ausführungen gelten sinngemäß auch für das BUAG-Jahreszwölftel bzw. BUAG-Kontrollzwölftel.
- Wurde diese Anpassung rückwirkend auch bei bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer/innen zur Anwendung gebracht, so nimmt dies die Finanzverwaltung zur Kenntnis, obwohl sie sich ursprünglich gegen eine derartige rückwirkende Anwendung bei bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer/innen 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 beträgt, so unterbleibt innerhalb dieses Jahressechstels eine Besteuerung des sonstigen Bezuges).
- Im Rahmen der Arbeitnehmer- oder Einkommensteuerveranlagung wird dies aber noch ausgebügelt, da es dort nicht direkt auf die Höhe des Jahressechstels ankommt, damit die sonstigen Bezüge innerhalb des Jahressechstels steuerfrei bleiben können.

1.3.18 Überstunden

A) Überstundenpauschalen und All-In-Entlohnungen

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Widerrufbare Überstundenpauschale</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kein tatsächlicher Anfall von Überstunden während Kurzarbeit</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Beispielsangaben:**

- Arbeitsausmaß während KUA: 50%
- Tatsächliche Üstd. während KUA: 0,00
- Üstd.-Teiler: 158
- SV-Beitragsgrundlage vor KUA: 3.114,00

**Erläuterungen:**
BV-Grundlage vor KUA: 3.114,00

Bruttobasis vor KUA: 2.844,00 bestehend aus:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Betrag</th>
<th>Erläuterung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt</td>
<td>2.844,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Üstd.-Pausch. (widerrufb.) §68(2)</td>
<td>0,00 (keine Einrechnung, weil widerrufbar)</td>
</tr>
<tr>
<td>Üstd.-Pausch. (widerrufb.) pflichtig</td>
<td>0,00 (keine Einrechnung, weil widerrufbar)</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.844,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lösung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Betrag</th>
<th>Erläuterung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt</td>
<td>1.422,00 (entspricht einer Bruttoersatzrate von 74,43%)</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung §68(2)</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>694,88</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.116,88</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Betrag</th>
<th>Erläuterung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>SV lfd.</td>
<td>- 383,58 (2.116,88 - 1.422,00)</td>
</tr>
<tr>
<td>LSt lfd.</td>
<td>- 159,39 (2.116,88 - 1.422,00)</td>
</tr>
<tr>
<td>Auszahlung</td>
<td>1.573,91</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sozialversicherung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Betrag</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>3.114,00 661,10 (3.114,00 - 2.116,88) * 18,12%</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>997,12 180,68</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lohnnebenkosten:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Betrag</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>82,56 (2.116,88 * 18,12%)</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>8,04</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>42,66 (1.422,00 * 18,12%)</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>47,64 (3.114,00 * 18,12%)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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. widerruflich war oder weil Überstunden nach Leistung bezahlt werden), so werden diese zusätzlich zur „Nettorate“ (also zusätzlich zum Mindestbruttoentgelt) bezahlt.

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

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

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

### Widerrufbare Überstundenpauschale
#### Tatsächlicher Anfall von Überstunden während Kurzarbeit

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispielsangaben:</th>
<th>Erläuterungen:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Arbeitsausmaß während KUA:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tatsächliche Üstd. während KUA:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Üstd.-Teiler:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SV-Beitragsgrundlage vor KUA:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BV-Grundlage vor KUA:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttobasis vor KUA:</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<p>| | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt</td>
<td>2.844,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Üstd.-Pausch. (widerrufb.) §68(2)</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Üstd.-Pausch. (widerrufb.) pflichtig</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.844,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

keine Einrechnung, weil widerrufbar

keine Einrechnung, weil widerrufbar

keine Einrechnung, weil widerrufbar
Lösung:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bruttoentgelt während KUA:</th>
<th>2.116,88</th>
<th>Betrag wird wie folgt aufgeteilt:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>entspricht einer Bruttoersatzrate von:</td>
<td>74,43%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gehalt 50%</td>
<td>1.422,00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>694,88</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttogarantie</td>
<td>2.116,88</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Üstd.-Grundlohn</td>
<td>36,00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Üstd.-Zuschlag 50% §68(2)</td>
<td>18,00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.170,88</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SV lfd.</td>
<td>- 393,36</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>LSt lfd.</td>
<td>- 168,57</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Auszahlung</td>
<td>1.608,95</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sozialversicherung:</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>3.114,00</td>
<td>661,10</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>943,12</td>
<td>170,89</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lohnnebenkosten:</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>2.170,88</td>
<td>84,66</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>2.170,88</td>
<td>8,25</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>1.476,00</td>
<td>44,28</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>3.114,00</td>
<td>47,64</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

C) Steuerliche Begünstigung nach § 68 Abs. 2 EStG 1988 auch für kurzarbeitsbedingt reduzierte Überstundenzuschlagsanteile in nicht widerruflichen Überstundenpauschalen
Ist eine Überstundenpauschale nicht widerruflich, so ist sie in die Basis zur Ermittlung des Mindestbruttoentgelts einzubeziehen, dies gilt auch für jene betraglichen Überstundenanteile aus einer „All-in-Entlohnung“ ohne darstellbare Anzahl der damit abgegoltenen Überstundenanteile.

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

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

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

Beispielsangaben:

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

bestehend aus:

| Gehalt | 2.844,00 |
| Üstd.-Pausch. (unwid.) §68(2) | 86,00 |
| Üstd.-Pausch. (unwid.) pflichtig | 184,00 |
| Gesamt | 3.114,00 |

Erläuterungen:
Lösung:
Bruttoentgelt während KUA: 2.332,89
Betrag wird wie folgt aufgeteilt:
entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,92%

<table>
<thead>
<tr>
<th>Description</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt 50%</td>
<td>1.422,00</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung §68(2)</td>
<td>64,43</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>KUA-Unterstützung</td>
<td>846,46</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.332,89</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SV lfd.</td>
<td>- 422,72</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>LSt lfd.</td>
<td>- 198,74</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Auszahlung</td>
<td>1.711,43</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Description</th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>3.114,00</td>
<td>661,10</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>781,11</td>
<td>141,54</td>
</tr>
<tr>
<td>(#3.114,00 - 2.332,89) * 18,12%</td>
<td></td>
<td>(3.114,00 - 2.332,89) * 18,12%</td>
</tr>
<tr>
<td>DB</td>
<td>2.332,89</td>
<td>90,98</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>2.332,89</td>
<td>8,86</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>1.422,00</td>
<td>42,66</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>3.114,00</td>
<td>47,64</td>
</tr>
</tbody>
</table>


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

**Unwiderrufbare Überstundenpauschale (inkl. lohnsteuerfreier Überstundenzuschläge gemäß § 68 Abs. 2 EStG)**

**Tatsächlicher Anfall von Überstunden während Kurzarbeit**

**Beispielsangaben:**

| Arbeitsausmaß während KUA: | 50% |
| Tatsächliche Üstd. während KUA: | 2,00 Üstd. mit 50% Zuschlag |
| Üstd.-Teiler: | 158 |

| SV-Beitragsgrundlage vor KUA: | 3.114,00 |
| BV-Grundlage vor KUA: | 3.114,00 |

**Bruttobasis vor KUA:**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bestehend aus:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gehalt</td>
</tr>
<tr>
<td>Üstd.-Pausch. (unwid.) §68(2)</td>
</tr>
<tr>
<td>Üstd.-Pausch. (unwid.) pflichtig</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Lösung:**

| Bruttoentgelt während KUA: | 2.332,89 Betrag wird wie folgt aufgeteilt: |

---

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lösung:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Einnahmen aus KUA</td>
</tr>
<tr>
<td>Einnahmen aus KUA</td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

<table>
<thead>
<tr>
<th>Erläuterungen:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>KUA-Tabelle</td>
</tr>
</tbody>
</table>
entspricht einer Bruttoersatzrate von: 74,92%

| Gehalt 50% | 1.422,00 |
| Üstd.-Grundlohn | 36,00 |
| Üstd.-Zuschlag 50% §68(2) | 18,00 |
| KUA-Unterstützung §68(2) | 46,43 |
| KUA-Unterstützung | 810,46 |
| Gesamt | 2.332,89 |
| SV lfd. | - 422,72 |
| LSt lfd. | - 198,74 |
| Auszahlung | 1.711,43 |

**Sozialversicherung:**

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Beitrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DG-Anteil</td>
<td>3.114,00</td>
<td>661,10</td>
</tr>
<tr>
<td>Übernommener DN-Anteil</td>
<td>781,11</td>
<td>141,54</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Lohnnebenkosten:**

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Bem.grdl.</th>
<th>Abgabenbetrag</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DB</td>
<td>2.332,89</td>
<td>90,98</td>
</tr>
<tr>
<td>DZ (Wien, NÖ)</td>
<td>2.332,89</td>
<td>8,86</td>
</tr>
<tr>
<td>KommSt</td>
<td>1.476,00</td>
<td>44,28</td>
</tr>
<tr>
<td>BV</td>
<td>3.114,00</td>
<td>47,64</td>
</tr>
</tbody>
</table>


D) Widerrufbare, aber nicht widerrufene Überstundenpauschalen ➔ ab Phase 3 berücksichtigen
Es gibt bei der Formulierung in der SPV 8.0 eine Abweichung gegenüber der Version 7.0 (Phase 2) mit nicht unerheblicher Auswirkung und zwar betreffend die Einbeziehung oder Nichteinbeziehung von Überstundenentgelten in die Berechnungsbasis für das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit.

**Neue Formulierung in SPV-Version 8.0 für Phase 3 der Corona-Kurzarbeit:**

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

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

**Frühere Formulierung in SPV-Version 7.0 für Phase 2 der Corona-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 Corona-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 leisten, sondern auf dieses anrechenbar ist (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 ja in den SPV 6.0 (Phase 1) sowie 7.0 (Phase 2) nicht verlangt worden und deshalb überrascht nun wohl ein unterlassener Widerruf den bzw. die jeweilige/n Arbeitgeber/in.
- Diese Änderung wird nach Auskunft des BMAFJ auch im Rahmen der Kurzarbeitsbeihilfe gefördert.

**Beispiel:**

Gehalt vor Kurzarbeit: € 2.844,00
Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit: 40 Stunden

Normalstundenteiler: 173,2

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

Überstundenauschale wurde nicht widerrufen

Überstundenteiler laut Kollektivvertrag: 158

Geleistete und während Dienstverhinderungen fortbezahlte Stunden: 86,6

Überstunden wurden keine geleistet

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

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

A) Abrechnung des Kalendermonats September 2020

B) Abrechnung des Kalendermonats Oktober 2020

Lösung – A) September 2020

Bruttobasis vor Kurzarbeit: € 2.844,00

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


Gehalt für 86,6 Stunden € 1.422,00

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

KUA-Unterstützung € 694,88
<table>
<thead>
<tr>
<th>Mindestbruttoentgelt</th>
<th>€ 2.116,88</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>abzüglich SV (18,12 % von € 2.116,88)</td>
<td>- € 383,58</td>
</tr>
<tr>
<td>abzüglich Lohnsteuer</td>
<td>- € 159,39</td>
</tr>
<tr>
<td>Netto</td>
<td>€ 1.573,91</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Lösung zu Beispiel 2 – B) Oktober 2020

**Bruttobasis vor Kurzarbeit:** € 3.114,00

Die Bruttobasis in Höhe von € 3.114,00 besteht nun aus dem Gehalt in Höhe von € 2.844,00 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.

\[
\text{€ 2.844,00 : 158 x 1,5 = € 27,00; € 270 : € 27,00 = 10 Überstunden.}
\]

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

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

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

**Gehalt für 86,6 Stunden** | € 1.422,00

**KUA-Unterstützung frei nach § 68 Abs. 2 EStG 1988** | € 64,43

**KUA-Unterstützung pflichtig** | € 846,46
Mindestbruttoentgelt € 2.332,89
abzüglich SV (18,12 % von € 2.332,89) - € 422,72
abzüglich Lohnsteuer - € 198,74
Netto € 1.711,43

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“.

1.3.19 **Urlaub, Urlaubsersatzleistung und Zeitausgleich**

<table>
<thead>
<tr>
<th>A) Urlaubsentgelt: (Phasen 1 und 2)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>• Gemäß Sozialpartnervereinbarung ist für die <strong>Bemessung des Urlaubsentgelts</strong> nach dem Urlaubsgesetz sowie einer allfälligen Urlaubsersatzleistung die <strong>ungekürzte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit</strong> zugrunde zu legen.</td>
</tr>
<tr>
<td>• Das bedeutet konkret, dass das <strong>Entgelt aus der Zeit vor der Kurzarbeit</strong> heranzuziehen ist, dafür allerdings zu 100 %. Somit bleiben zwischenzeitig eintretende Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen außer Betracht.</td>
</tr>
<tr>
<td>• Die <strong>Berechnung des Urlaubsentgelts</strong> richtet sich zum einen nach dem Urlaubsgesetz, zum anderen jedoch auch nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag.</td>
</tr>
<tr>
<td>• In Bezug auf vor der Kurzarbeit <strong>regelmäßig geleistete Überstunden</strong> 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).</td>
</tr>
</tbody>
</table>
• So sieht der Kollektivvertrag für die Arbeiter/innen der Metallindustrie zwar die Anwendung eines Drei-Monats-Durchschnittes betreffend die Einbeziehung von Überstunden vor, schließt aber zugleich die Anwendung des General-Kollektivvertrages mit ein. Dies bedeutet, dass während der Kurzarbeit im Normalfall dann keine Überstunden in das Urlaubsentgelt aufzunehmen sind.

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

• Das Urlaubsentgelt gebührt jedenfalls für die Zeit anstelle des Mindestbruttoentgelts. 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: (Phasen 1 und 2)**

• Konsumiert ein/e Arbeitnehmer/in 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 Mindestbruttoentgelts. Das Mindestbruttoentgelt wird in diesem Fall für die restliche Zeit aliquotiert.

**C) Urlaubsersatzleistung: (Phasen 1 und 2)**

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

**Urlaubsverbrauch während der Kurzarbeit**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beispielsangaben:</th>
<th>Erläuterungen:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Arbeitsausmaß während KUA:</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Urlaubsverbrauch:</td>
<td>1 Woche</td>
</tr>
<tr>
<td>Normalarbeitszeit:</td>
<td>40 Std./W. * 4,33 = 173,2 Std./Monat</td>
</tr>
<tr>
<td>SV-Beitragsgrundlage vor KUA:</td>
<td>2.050,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Für die Zeit eines Urlaubskonsums ist das Urlaubsentgelt auf Basis der Normalarbeitszeit sowie des Entgelts vor der KUA zu bezahlen. Als Teiler empfiehlt sich - wegen ggf. stundenmäßig unterschiedlich bewerteter Wochentage - ein
BV-Grundlage vor KUA: 2.050,00

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bruttobasis vor KUA:</th>
<th>2.050,00</th>
<th>bestehend aus:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Lohn</td>
<td>1.863,64</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Vorarbeiterzulage</td>
<td>186,36</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.050,00</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lösung:
Bruttoentgelt während KUA: 1.603,51
Bezüge im Monat des KUA-Beginns: entspricht einer Bruttoersatzrate von: 78,22%

| Urlaubsentgelt (Lohn u. Vorarb.zul.) | 473,44 |
| KUA-Brutto (inkl. Vorarb.zul.) 50%  | 788,28 |
| KUA-Unterstützung                | 444,90 |
| Gesamt                           | 1.706,62|
| SV lfd.                          | - 309,24|
| LSt lfd.                         | - 59,61 |
| Auszahlung                       | 1.337,77|

Sozialversicherung:
Bem.grdl. Beitrag
DG-Anteil 2.050,00 435,22
Übernommener DN-Anteil 343,37 62,22

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

Stundenteiler. Es kann entweder ein monatlich fixer Teiler (bei 40-Std.-Woche z.B. 40 * 4,33 = 173,2) oder ein Teiler entsprechend der konkreten Normalstunden des jeweiligen Monats angewendet werden.
Zeitausgleich (Zeitguthaben aus der Zeit vor KUA) (Phasen 1 und 2)

Beispielsangaben:
Arbeitsausmaß während KUA: 50%
Zeitausgleich: 16,00 Stunden
Normalarbeitszeit: 40 Std./W. \* 4,33 = 173,2 Std./Monat

SV-Beitragsgrundlage vor KUA: 2.050,00
BV-Grundlage vor KUA: 2.050,00
Bruttobasis vor KUA: 2.050,00 bestehend aus:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lohn</th>
<th>1.863,64</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Vorarbeiterzulage</td>
<td>186,36</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.050,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lösung:
Bruttoentgelt während KUA: 1.603,51 Bezüge im Monat des KUA-Beginns:
entspricht einer Bruttoersatzrate von:
78,22%  
Entgelt f. ZA (Lohn u. Vorarb.zul.) 189,38
KUA-Brutto (inkl. Vorarb.zul.) 50% 930,31
KUA-Unterstützung 525,07
Gesamt 1.644,76
SV lfd. - 298,03
LSt lfd. - 49,48
Auszahlung 1.297,25

Erläuterungen:
Für die Zeit eines Zeitausgleichs (von Zeitguthaben aus der Zeit vor KUA) ist das ZA-Entgelt auf Basis der Normalarbeitszeit vor der KUA zu bezahlen (zwischenzeitige Erhöhungen bleiben außer Betracht).
Als Teiler empfiehlt sich - wegen ggf. stundenmäßig unterschiedlich bewerteter Wochentage - ein Stundenteiler. Es kann entweder ein monatlich fixer Teiler (bei 40 Std.-Woche z.B. 40 \* 4,33 = 173,2) oder ein Teiler entsprechend der konkreten Normalstunden des jeweiligen Monats angewendet werden.
### D) Urlaubsentgelt, Entgelt für Zeitausgleich, Urlaubsersatzleistung (Phase 3)

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

#### 1.3.20 Weiterbildungsstunden

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

- Arbeitnehmer/innen sind nach Artikel IV Z. 5 der SPV ab Beginn der Phase 3 der Kurzarbeit verpflichtet, eine **von dem/der Arbeitgeber/in angebotene Aus-, Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung** unter bestimmten Bedingungen zu absolvieren ➔ Weiterbildungsbereitschaft des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin für die Zeit der Ausfallstunden auf Verlangen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.
- Dabei hat der Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht (§ 94 ArbVG zu betrieblichen Schulungsmaßnahmen ➔ Vorschlags- und Informationsrecht).
- Rein aus Sicht der Kurzarbeit (Förderung) besteht aber mit Ausnahme der Lehrlinge **keine grundsätzliche Verpflichtung zur Fort-, Aus- und Weiterbildung**.
- Bietet also ein/e Arbeitgeber/in Derartiges nicht an, so hat er/sie 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 (also wie erbrachte Arbeitszeit) zu entlohen (das Entgelt dafür ist also NICHT als kommunalsteuerfreie Kurzarbeitsunterstützung abzurechnen) und
  - beihilfenrechtlich im Rahmen der geplanten Zeit als förderbar, 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 vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin zu vergüten.

- Betreffend die Bestimmung der Höhe des Entgelts ist auch bei Bildungsmaßnahmen eine Durchrechnung möglich, wenn ein flexibles Arbeitszeitsystem vorliegt.

- Existiert kein flexibles Arbeitszeitsystem, so kann die Weiterbildungszeit über den Zeitraum der Kurzarbeitsperiode durchgerechnet werden, so
  - eine diesbezügliche Durchrechnungsvereinbarung vorliegt und
  - der bzw. die Arbeitnehmer/in 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 Monate x 100% + 3 Monate x 40%] : 5 Monate).
- Die monatliche Bezahlung erfolgt daher in der Höhe der Nettoersatzrate (80/85/90%), weil die durchschnittliche Arbeitszeit 76% beträgt ([2 Monate x 100% + 3 Monate x 60%] : 5 Monate).
- Die durchschnittliche Mindestarbeitszeit von 30% ist erfüllt (3 Monate x 60% : 5 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 der/die Arbeitgeber/in 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 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 der bzw. die Arbeitgeber/in die Bildungsmaßnahme einseitig vorzeitig unterbrechen?

- Der/die Arbeitgeber/in
  - 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/dem Arbeitnehmer/in 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) des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin dieser geänderten Einteilung entgegenstehen
    - und diese Arbeitszeit in der vor Kurzarbeit vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit liegt.
- Darüber hinaus hat der/die Arbeitnehmer/in 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 der/die Arbeitnehmer/in 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 Ausbildungskostenrückerstattung vereinbaren zu treffen?
Eine Ausbildungskostenrückerstattungsvorschrift iSd § 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?**

- Um Beihilfen zu den Schulungskosten zu erhalten, muss es 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 des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin 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/ Trainer/innen in Rechnung gestellt werden.
- Die Förderhöhe beträgt 60 % der anerkennbaren Schulungskosten.
- 40 % der Schulungskosten sind vom Arbeitgeber / von der Arbeitgeberin 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 rein Anlernqualifikationen für einfache Tätigkeiten vermitteln (z B einfache Einstellungen zur Bedienung von Maschinen)
  - Standardausbildungsprogrammen im Sinne einer für die Arbeitnehmer/innen des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung
  - Qualifizierungsmaßnahmen mit weniger als 16 Maßnahmenstunden.

**Beispiel zur Abrechnung bei Bildungszeiten:**

*Gehalt vor Kurzarbeit: € 2.844,00*

*Normalarbeitszeit vor Kurzarbeit: 40 Stunden*

*Normalstundenteiler: 173,2*

*Widerrufbare Überstundenpauschale vor Kurzarbeit: 270,00 (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 (€ 2.844,00 plus € 270,00)

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

Abrechnung des Kalendermonats Oktober 2020

Lösung:

**Bruttobasis vor Kurzarbeit: € 3.114,00**

Die Bruttobasis in Höhe von € 3.114,00 besteht aus dem Gehalt in Höhe von € 2.844,00 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 Grundlohanteil in Höhe von insgesamt € 184,00.

\[ \text{€ 2.844,00} : 158 \times 1,5 = \text{€ 27,00}; \quad \text{€ 270} : \text{€ 27,00} = 10 \text{ Überstunden.} \]

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

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

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

Gehalt für 86,6 Stunden € 1.422,00

*Bildungsstunden (€ 2.844,00 : 173,2 x 16)* € 262,73

KUA-Unterstützung frei nach § 68 Abs. 2 EStG 1988 € 64,43

KUA-Unterstützung LSt-pflichtig € 583,73
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 Corona-Kurzarbeit angegeben werden? |

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

Dabei werden in der SPV 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 1.3.2020 bewilligt wurden (Härtefällefonds, Fixkostenzuschuss, Überbrückungsgarantien, Steuerstundungen und/oder SV-Stundungen).


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


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 Corona-Kurzarbeit in Anspruch nimmt, muss diesen Anhang ausfüllen.

Wenn Kurzarbeitsbeihilfe für mehr als 5 Arbeitnehmer/innen beantragt wird, sind vom/von der Steuerberater/in Bilanzbuchhalter/in oder Wirtschaftsprüfer/in zu bestätigen

- die Angaben zu den bereits vorliegenden Umsätzen sowie sonstigen angegebenen Kennziffern
- die Angaben zur Bewilligung der obigen Förderungen
- 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, wenn über 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 ein Webportal).  

Weitere Fragen und Antworten zur „wirtschaftlichen Begründung“

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

Die Steuerberater/innen bzw. Arbeitgeber/innen können die Methode frei wählen. Aus den Daten soll vor allem hervorgehen, ob die Umsätze durch Corona gelitten bzw. ob sie schon vor Corona saisonal geschwankt haben.

2. Können die Umsatz- oder sonstigen Kennzahlen einfach aus schon bestehenden Dokumenten (z.B. Umsatzsteuervoranmeldung /UVA…) 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. UVA) genommen werden.

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

Grundsätzlich sind die Umsatzzahlen für den räumlichen Geltungsbereich der Sozialpartnervereinbarung (Betrieb, Betriebsteil) anzugeben, der für 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 der bzw. die Arbeitgeber/in für die Dauer der Phase 3 der Corona-Kurzarbeit Arbeitsstunden anordnen, die über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß der Kurzarbeit hinausreichen?
Die diesbezügliche Regelung in der SPV – Formularversion 8.0 - lautet in deren Abschnitt IV Z 1 unverändert:

Der/Die ArbeitgeberIn kann Arbeitsleistungen über das in Abschnitt IV Punkt 1 lit b vereinbarte verkürzte Arbeitszeitausmaß hinaus einseitig anordnen, wenn
1. Lage und Dauer der/dem ArbeitnehmerIn ehestmöglich, spätestens aber drei Tage im Vorhinein mitgeteilt werden,
2. keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin 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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Neue Formulierung in SPV-Version 8.0 für Phase 3 der Corona-Kurzarbeit:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Von Z 1 kann bei kurzfristig entstehendem erhöhtem Arbeitsbedarf abgesehen werden.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Frühere Formulierung in SPV-Version 7.0 für Phase 2 der Corona-Kurzarbeit:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Von Z 1 kann in unvorhersehbaren Fällen bei erhöhtem Arbeitsbedarf abgesehen werden.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Gegenüber der Phase 2 hat sich praktisch nichts geändert. Man hat nur abgesichert, dass die dreitägige Vorankündigungspflicht (aus Arbeitgebersicht) auch im Falle von kurzfristigen Arbeitsbedarfsänderungen entfallen darf (im Sinne des ursprünglichen Regelungszwecks).

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Welche erlaubten durchschnittlichen Arbeitszeitbandbreiten wird es für die Phase 3 der „Corona-Kurzarbeit“ geben?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>• Während es für die Phasen 1 und 2 noch möglich war, eine durchschnittliche Arbeitsleistung zwischen 10 % und 90 % anzukehren, gilt ab der Phase 3 eine Bandbreitenregelung von 30 % bis 80 %.</td>
</tr>
<tr>
<td>• Diese Regelung ist in Abschnitt IV Z 1 der Sozialpartnervereinbarung (8.0) beschrieben.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Welche Konsequenzen kann das Überschreiten der Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 80 % haben?</th>
</tr>
</thead>
</table>
o In der Sozialpartnervereinbarung muss mindestens ein Ausfalls volumen (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.

o Kommt es im Laufe der Kurzarbeit zu einem anfänglich nicht vorhersehbaren 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.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Welche Konsequenzen kann das Unterschreiten der Mindestarbeitszeit von durchschnittlich 30 % im Laufe der Kurzarbeit haben?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>o In der Sozialpartnervereinbarung darf maximal ein Arbeitsstunden ausfalls volumen (Ausfallstunden) im Ausmaß von 70 % vereinbart werden.</td>
</tr>
<tr>
<td>o Liegt man 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.</td>
</tr>
<tr>
<td>o 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 im Voraus erforderlich).</td>
</tr>
<tr>
<td>o Überschreitet man das maximal erlaubte Ausfalls volumen 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.</td>
</tr>
<tr>
<td>o 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.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Wann endet die Durchrechnungsmöglichkeit betreffend den alten „Mindestarbeitszeitwert“ von 10 % aus den Phasen 1 und 2?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>• Die Möglichkeit zur Durchrechnung betreffend die 10 % aus den Phasen 1 und 2 hat mit 30. September 2020 geendet.</td>
</tr>
<tr>
<td>• 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.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Welche Inhalte weist die „Beilage 2 – Unterschreitung der Mindestarbeitszeit“ der Sozialpartnervereinbarung (Version 8.0) auf?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>• Verlangt werden hier folgende Angaben:</td>
</tr>
<tr>
<td>o Name und Anschrift des Unternehmens,</td>
</tr>
<tr>
<td>o Beginndatum der Kurzarbeit = Datum des Beginns der Phase 3 der Corona-Kurzarbeit,</td>
</tr>
<tr>
<td>o soll die „Unterschreitung der Mindestarbeitszeit“ von vorneherein für den gesamten Kurzarbeitszeitraum gelten, so gibt es dazu auch ein entsprechend formuliertes Feld, das man ankreuzen kann (für den Zeitraum ☐ der gesamten Kurzarbeit),</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Für den Fall hingegen, dass die Arbeitszeitabsenkung auf ein durchschnittliches wöchentliches NAZ-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 Normalarbeitstrecke, 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?**

- 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 AN sollten zwei Begehren (jeweils mit eigener SPV) gestellt werden, und zwar eines für das/den gesamte(n) Unternehmen/Betrieb und ein Begehren für die betroffenen AN, mit denen eine Unterschreitung der 30 % beantragt wird Abgrenzung nach funktionaler Beschreibung des Betriebsteiles.
1.4.4 Aushändigungspflichten

- Allen von Kurzarbeit erfassten Arbeitnehmer/innen ist innerhalb eines Monats ab Beginn der Kurzarbeit entweder ein Kurzarbeitsdienstzettel (siehe Anhang) oder eine Kopie der Sozialpartnervereinbarung auszuhändigen (Art. VI Z 8 der SPV). 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 Arbeitnehmer/innen auszuhändigen.

1.4.5 Behaltepflicht und Behaltefrist: Regelungen bleiben unverändert

Hat sich an den Regelungen zur sogenannten Behaltepflicht während der Corona-Kurzarbeit sowie der Behaltefrist nach Ende der Corona-Kurzarbeit gegenüber der Phase 2 der Corona-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 Behaltepflicht während der Kurzarbeit sowie der Behaltefrist nach der Kurzarbeit weiterhin im Detail aus?

- Arbeitgeberkündigungen dürfen erst nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden. Beihilfenrechtlich besteht ein Rückforderungstatbestand, wenn die Auffüllverpflichtung verletzt wird.
- Für die Dauer der Kurzarbeit muss der Beschäftigtenstand grundsätzlich aufrechterhalten bleiben (mit nachstehenden Ausnahmen). Das bedeutet, dass diese Behaltepflicht 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 Arbeitnehmer/innen, 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,
- Zeitaufschub eines vor Beginn der Kurzarbeit begonnenen befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endtermin in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltefrist fällt,
- Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in,
berechtigte Entlassung und unberechtigter Austritt,

- einvernehmliche Auflösung, wenn der/die Arbeitnehmer/in 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 des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin,

- Beendigung aufgrund eines Pensionsanspruches, unabhängig von der Beendigungsart,

- Auflösung während der Probezeit,


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

- Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in 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 BR: Betriebsrat) über die Folgen der Auflösung.

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

Wird das Arbeitsverhältnis auf eine Art beendet, die eine Auffüllverpflichtung auslöst, steht dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin 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:**

- **Behaltpflicht** (= während der Kurzarbeit) in Bezug auf Arbeitnehmer/innen, die in jenem Betrieb oder Betriebsteil, für den die SPV abgeschlossen wurde, beschäftigt waren.

- **Behaltefrist** (= nach der Kurzarbeit) für Arbeitnehmer/innen, die in Betrieben oder Betriebsteilen beschäftigt waren, für welche die Kurzarbeit laut SPV vereinbart wurde und in Kurzarbeit befanden ➔ knüpft Phase 3 nahtlos an Phase 2 an, dann befinden sich auch alle anderen Arbeitnehmer/innen des Betriebs oder Betriebsteils wieder in der (neuen) Behaltpflicht.

Folgende gesetzliche Vorgaben sind bei einem Personalabbau jedenfalls zu beachten:
Einleitung des Frühwarnsystems beim AMS nach § 45a AMFG ab 01.10.2020 und gleichzeitig Betriebsratsverständigung von den geplanten Arbeitgeberkündigungen (falls BR vorhanden),
Verständigung des Betriebsrates (falls vorhanden) nach § 105 ArbVG,
Ausspruch der Kündigungen nach Ablauf der AMS-Frühwarnfrist.
Keine Kurzarbeit während Kündigungsschritten.
Wenn Kurzarbeit nicht für den gesamten Betrieb „fortgesetzt“ wird, sondern nur für einen „fachlich-organisatorisch abgegrenzten“ Betriebsteil davon, würden jene Arbeitnehmer/innen, die zuvor in Kurzarbeit (Phase 2) waren und nicht in jenem Betriebsteil tätig sind, der von der Sozialpartnervereinbarung umfasst ist, nach Ende der Phase 2 in der einmonatigen Behaltefrist sein und sind nicht mehr von der Behaltelpflicht umfasst.
Wurde eine zulässige Arbeitgeberkündigung ausgesprochen, so ist in der SPV für die Phase 3 unter „Optional“ die Auswahlmöglichkeit „gekündigte Arbeitnehmer/innen“ zu beachten, damit diese Personengruppen NICHT (versehentlich) in die nächste Kurzarbeit miteinbezogen sind. Sollte aber die Kündigungsfrist erst nach Ablauf der „Behaltefrist“ (nach Kurzarbeit) enden, so wäre eine Einbeziehung dennoch möglich (siehe die Ausfüllhilfe in der SPV auf Seite 3 beim Punkt „gekündigte Arbeitnehmer/innen“).

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 MO bis FR jeweils vier Stunden von 9 00 bis 13 00 Uhr), aber auch ungleich auf die einzelnen Wochen der Kurzarbeit verteilt werden.
- Da 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 der Arbeitnehmer ohne Modifikation der selbstbestimmmbaren 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 sog „kleines Gleitzeitmodell“ mit einer selbstbestimmmbaren 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 SPV 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 auszuzahlende 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 SPV: ungekürztes Urlaubsentgelt).

**Praxisanmerkung:**

Flexible Arbeitszeitmodelle während der Kurzarbeit sind schwierig und komplex zu administrieren. Jenen Betrieben, die eine derartig aufwändig 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.

**1.4.7 Phase 4 der Covid-19-Kurzarbeit**

**Wird es voraussichtlich auch eine Phase 4 der Covid-19-Kurzarbeit geben?**

Dazu liegen noch keine Informationen vor.

**1.4.8 Sozialpartnervereinbarungen**

**Welche Version der Sozialpartner-Vereinbarungen gilt für die „Phase 3 der Corona-Kurzarbeit“?**

• Für alle Kurzarbeitenanträge für die Zeit ab dem 1.10.2020 verwendet man die Formularversionen 8.0 der Sozialpartnervereinbarungen.
• Es gibt wieder die Version der „Betriebsvereinbarung“ sowie jene der „Einzelvereinbarung“, die man unter Verwendung der nachstehenden Links herunterladen kann:

**Version Betriebsvereinbarung**
https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-corona-kurzarbeit-betrieb-1-10.docx
**Welche SPV-Versionen galten noch für die Phasen 1 und 2?**

- Für die Phase 1 ➔ SPV-Versionen 1.0 bis 6.0
- Für die Phase 2 ➔ SPV-Version 7.0 plus (bei Bedarf) die Prolongationsvereinbarung (falls die ursprünglich mit drei Monaten begrenzte Laufzeit der Phase 2 vor dem 30. September 2020 ihr Ende fand).

**Von wann bis wann kann die Phase 3 der Corona-Kurzarbeit dauern?**

- Sie kann **frühestens mit 1. Oktober 2020** beginnen, **höchstens 6 Monate** dauern und muss **spätestens am 31. März 2021** beendet sein.

**Wie sah im Vergleich dazu die mögliche Laufzeit für die Phasen 1 und 2 aus?**

- **Phase 1** ➔ frühestmöglicher Beginn war (rückwirkend) der **1. März 2020**, die maximal mögliche Dauer betrug **3 Monate**, der spätestmögliche Beginn war der **31. Mai 2020**.
2 Stichwortverzeichnis

Abfertigung ALT ................................................................. 38
Kurzarbeit ......................................................................... 38
Altersteilzeit ...................................................................... 39
Kurzarbeit ......................................................................... 39
Arbeitslosenversicherungsbeiträge........................................ 39
niedriges Einkommen ......................................................... 38, 42
Arbeitszeitänderungen .......................................................... 135
angeordnet ......................................................................... 135
Bruttoentgelt ....................................................................... 13
Arbeitszeitbandbreiten .......................................................... 136
Covid-19-Kurzarbeit .............................................................. 86
Aushändigungspflichten .......................................................... 138
Kurzarbeit ........................................................................... 138
Betriebliche Vorsorge: ............................................................ 34
Bruttoentgelt ....................................................................... 34
Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit
Ausnahmen ........................................................................ 17
Lohnartentabelle .................................................................. 17
Mindestbruttoentgelts-Tabelle ................................................. 17
Däten .................................................................................. 17
Kurzarbeit ......................................................................... 55
Dienstgeberbeitrag (DB) ......................................................... 55
Kurzarbeit ......................................................................... 32
Dienstverhinderungen ............................................................ 32
Kurzarbeit ......................................................................... 32
Durchrechnung ................................................................... 32
Kurzarbeit ......................................................................... 32
Entgelt ............................................................................... 32
Entgeltdynamik ................................................................... 32
Kurzarbeit ......................................................................... 32
Phase 3 ............................................................................... 32
Erschwerniszulagen .............................................................. 32
Kurzarbeit ......................................................................... 32
Erweiterte Altersteilzeit .......................................................... 32
Kurzarbeit ......................................................................... 32
Feiertag ............................................................................... 32
Kurzarbeit ......................................................................... 32
Flexible Arbeitszeit ............................................................... 32
Kurzarbeit ......................................................................... 32
Gefahrenzulagen ................................................................. 32
Kurzarbeit ......................................................................... 32
Gehaltserhöhung ................................................................ 32
Kurzarbeit ......................................................................... 32
Gleizeit ............................................................................... 32
Kurzarbeit ......................................................................... 32
Jubiläums gelder .................................................................. 32
Kurzarbeit ......................................................................... 32
Kommunalsteuer .................................................................. 32
Kurzarbeit ......................................................................... 32
gesetzliche Grundlage .......................................................... 32
Nichtleistungszeiten ............................................................... 32
Krankenentgelt ................................................................. 112
Kurzarbeit ......................................................................... 112
Kündigungsentscheidigung .................................................... 112
Kurzarbeit ......................................................................... 112
Abfertigung ALT ................................................................. 107
Arbeitszeit ......................................................................... 107
Änderungen .................................................................... 107
Beginn während des Kalendermonats ................................... 107
Begriff ............................................................................. 107
DB: .................................................................................. 107
Däten ............................................................................... 107
Dienstverhinderungen .......................................................... 107
DZ: .................................................................................. 107
Ende während des Kalendermonats ..................................... 112
Feiertag ............................................................................ 112
Pendlerspshow ................................................................. 112
Phasen ............................................................................ 112
Probleme ......................................................................... 112
U-Bahn-Abgabe ................................................................. 112
Wiener Dienstgeberabgabe ................................................... 112