

# Gesetzliche Änderungen



## Das Corona-Kurzarbeits-ABC

83/2020

Alles, was es zum Thema Kurzarbeit derzeit an gesicherten Informationen gibt (also mit Stand: 23.03.2020 um 20 Uhr) ist in der nachstehenden Tabelle eingearbeitet.

Sie werden diese Tabelle auch in den nächsten Ausgaben als Anhang vorfinden und dabei werden die veränderten und zusätzlichen Einträge jeweils färbig hervorgehoben.

Ich möchte Sie motivieren, auch laufend meine Berichterstattung unter [www.ars.at/forum](http://www.ars.at/forum) (im Newsbereich) oder auch unter [www.boeb.at](http://www.boeb.at) bzw. [www.facebook.com/wikutraining](https://www.facebook.com/wikutraining) auf Xing oder Linked-In (die Inhalte sind überall ident, aber jede/r hat so seinen/ihren Lieblingskanal).

|   |  |
|---|--|
| <b>Abfertigung ALT</b>                            | Wird das Dienstverhältnis während der Kurzarbeit beendet, so ist die <b>Abfertigung ALT</b> so zu ermitteln, als hätte keine Arbeitszeitreduktion infolge Kurzarbeit stattgefunden (dies gilt auch betreffend den Durchschnitt für die letzten 12 Monate).   |
| <b>Abrechnungsliste (für Kurzarbeitsbeihilfe)</b> | Für die in die Kurzarbeit Einbezogenen ist <b>für jeden Kalendermonat</b> bis zum 28. des Folgemonats <b>eine Abrechnungsliste</b> vorzulegen (Teilabrechnung).<br><br>Die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe erfolgt im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der <b>Teilabrechnung</b> .   |
| <b>All-In-Entlohnungen</b>                        | Nach Ansicht des AMS ist im Falle von „All-in-Verträgen“ das gesamte Monatsentgelt als Referenzwert für die Ermittlung der Kurzarbeitsbeihilfe zu berücksichtigen. Überstundenanteile davon sind mangels separaten Ausweises nicht abzugsfähig.<br>Über diese Ansicht kann man meiner Ansicht nach diskutieren, speziell dort, wo es „neue Verträge“ mit |

## Gesetzliche Änderungen

|   |  |
|---|--|
|   | ausgewiesenem Grundgehalt/Grundlohn gibt, aber ich trage in diesen Zeiten diese Interpretation mit.  |
| <b>Altersteilzeit</b>                         | <p>Bei Arbeitnehmer/innen, die sich in Altersteilzeit befinden, darf nur das Entgelt gekürzt werden, das auf das vereinbarte Beschäftigungsausmaß entfällt, nicht jedoch der Lohnausgleich.</p> <p>Bei geblockter bzw. ungleich verteilter Arbeitszeit werden trotz der Kurzarbeit ebenso viele Zeitguthaben erworben (für die jeweilige Freizeitphase), wie ohne Kurzarbeit angefallen wären.</p>   |
| <b>Arbeitgeber/innen – förderungstauglich</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Für <u>alle Unternehmen</u> unabhängig von der <u>Betriebsgröße und der Branche</u>; auch für Unternehmen, die das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften ausüben.</li> <li>• <u>Insolvente Unternehmen</u>, die sich in einem <u>Konkurs- oder Sanierungsverfahren</u> befinden, erhalten vom AMS <u>keine Kurzarbeitsbeihilfe</u>.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Anmerkung:</b></p> <p>Meiner Ansicht nach müsste die Kurzarbeit auch für jene Arbeitgeber/innen möglich sein, die nicht Mitglied der WKO sind, was auch zwischenzeitig bestätigt wurde, sodass Ärzt/innen, Freiberufler/innen und die meisten Vereine etc. in Bezug auf deren Dienstnehmer/innen ebenfalls die Kurzarbeitsbeihilfe beantragen können.</p> <p>Keine Kurzarbeit ist möglich betreffend Arbeitnehmer/innen von:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Bund, Bundesländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden</li> <li>b) sonstigen juristischen Personen öffentlichen Rechts (diese Ausnahme wird voraussichtlich „fallen“, da sie unter anderem auch Museen betrifft)</li> <li>c) politischen Parteien</li> </ol> |
| <b>Arbeitnehmer/innen - förderfähig</b>       | <p><b>Kurzarbeit</b> ist für alle Arbeitnehmer möglich, und zwar unabhängig</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• von der Staatsangehörigkeit bzw. allfälligen Bewilligungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz sowie</li> <li>• vom Beschäftigungsausmaß; auch für Personen in Teilzeit (auch Eltern-, Alters-, Bildungs-, Pflege- und Wiedereingliederungsteilzeit) kommt Kurzarbeit in Betracht.</li> </ul> <p>Kurzarbeit ist weiters möglich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• für <b>Mitglieder des geschäftsführenden Organs</b> (Geschäftsführer), die nach dem Allgemeinen</li> </ul>   |

|                    |   |
|--------------------|---|
|                    | <p>Sozialversicherungsgesetz (ASVG) versichert sind, ist Kurzarbeit möglich;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• für Lehrlinge ebenfalls, wenn sie <b>von der Sozialpartnervereinbarung ausdrücklich erfasst sind.</b></li></ul> <p style="text-align: center;"><b>Anmerkung:</b></p> <p>Beachten Sie bitte, dass für jede Person in Kurzarbeit zwingend Arbeits-zeit-aufzeichnungen zu führen sind. Dies ergibt sich aus der Kurzarbeitsrichtlinie für AMS-Kontrollzwecke wegen der „Beihilfe“. Das AMS hat hier Vorlage- und Einsichtsrechte. Dies gilt auch in Bezug auf GmbH-Geschäftsführer/innen bzw. sonstige Personen, die aus dem AZG/ARG ausgenommen (wie bestimmte leitende Angestellte oder nahe Angehörige). Es sind nach der Richtlinie Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie deren Unterbrechung aufzuzeichnen (was wiederum für Personen wichtig ist, die überwiegend im „Home-office“ arbeiten und sich in Kurzarbeit befinden oder für bestimmte Außendienst-mitarbeiter/innen, die selber Zeit und Ort des Wirkens bestimmen können.</p> <p>Kurzarbeit ist <b>nicht möglich für geringfügig Beschäftigte und freie Dienstnehmer/innen.</b></p> |
| <b>Arbeitszeit</b> | <p><b>1. Mindest- und Maximalabsenkung:</b><br/>Im Durchrechnungszeitraum (= Kurzarbeitszeitraum = maximal 3 Monate) kann die Arbeitszeit um 10 bis 90% Prozent reduziert werden.</p> <p>Dabei können längere Zeiträume mit einer Wochenarbeitszeit von 0 Stunden vereinbart werden.</p> <p>Die <b>reduzierte Arbeitszeit muss nur im Durchschnitt</b> erreicht werden.</p> <p style="text-align: center;"><b>Beispiel:</b></p> <p><i>Kurzarbeitsdauer 10 Wochen:</i><br/>1. Woche (z.B. bei rückwirkendem Beginn) 100% Arbeitszeit,<br/>9 Wochen 0%.</p> <p style="text-align: center;"><b>Anmerkung:</b></p> <p>Die Bundesrichtlinie regelt, dass die Sozialpartnervereinbarung diesen erlaubten Arbeitszeitabsenkungsrahmen auch für Teilzeitbeschäftigte zulassen muss. In der Sozialpartnervereinbarung steht es zwar nicht so explizit drinnen, aber im Endeffekt muss ein/e vollversicherte/r Arbeitnehmer/in mindestens auf 10 % seiner/ihrer vereinbarten Arbeitszeit abgesenkt werden können.</p>   |

### **2. Wie wirken sich Über- bzw. Unterschreitungen der beantragten Ausfallstunden-Zahl aus?**

#### **Kurzarbeit mit Arbeitszeitreduktion um durchschnittlich weniger als 10%:**

- Bei Beginn der Kurzarbeit geplant => keine Kurzarbeitsbeihilfe;
- Während der Kurzarbeit wird aufgrund verbesserter Auftragslage mehr gearbeitet oder Urlaub konsumiert => Kurzarbeitsbeihilfe steht weiterhin zu.
- Allerdings sinkt dadurch die Zahl der Ausfallstunden und daher auch die Kurzarbeitsbeihilfe (die durch Multiplikation der Zahl der Ausfallstunden mit einem von der Höhe des Entgelts abhängigen Pauschalsatz ermittelt wird).

#### **Kurzarbeit mit Arbeitszeitreduktion um durchschnittlich mehr als 90%:**

- bei Beginn der Kurzarbeit geplant => keine Kurzarbeitsbeihilfe.

- Während der Kurzarbeit sind Zeiträume mit einer Ausfallzeit bis zu 100% möglich. Übersteigt aber der durchschnittliche Arbeitszeitausfall während der Kurzarbeit im Durchschnitt der insgesamt von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten oder auf einzelne Beschäftigte bezogen 90%, **steht keine Kurzarbeitsbeihilfe zu.**

Fallen während der Kurzarbeit mehr Stunden aus, als beantragt wurde, wird dadurch die 90%-Grenze aber nicht verletzt, gebührt **keine höhere Beihilfe.**

Bei **Überschreitung der vereinbarten Ausfallstunden** gebührt keine höhere Beihilfe, sofern nicht ein KUA-Begehren um **Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe eingebracht und genehmigt** wird.

#### **Tipp:**

Ist absehbar, dass während der Kurzarbeit mehr als die beantragten Arbeitsstunden ausfallen werden, ist es sinnvoll, ein KUA-Begehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe einzubringen.

Sieht ein Schichtmodell schwankend unterschiedliche Soll-Arbeitszeiten vor, wird auf die individuelle Soll-Arbeitszeit im jeweiligen Kurzarbeitsmonat abgestellt.

## Gesetzliche Änderungen

|   |  |
|---|--|
| <b>Arbeitszeitaufzeichnungen</b>                      | <p>Durch Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) für alle von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten sind die Ausfallstunden nachzuweisen und auf Verlangen dem AMS vorzulegen.</p> <p>Dies gilt auch für Personen, für die sonst keine Aufzeichnungen geführt werden (müssen).</p>   |
| <b>Behaltezeit</b>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Während der Kurzarbeit und einen Monat danach dürfen Kündigungen <b>grundsätzlich nicht ausgesprochen werden</b>.</li> <li>• Die Behaltspflicht nach der Kurzarbeit bezieht sich nur auf jene Beschäftigte, die von Kurzarbeit betroffen waren.</li> <li>• Von der Erfüllung der Voraussetzung der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes kann das AMS absehen, wenn wichtige Gründe vorliegen, welche die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes unmöglich erscheinen lassen.</li> <li>• Natürliche Fluktuation ist unschädlich.</li> <li>• Der Betriebsrat darf schon vor dem Ende der Behaltspflicht über eine beabsichtigte Kündigung informiert werden.</li> <li>• Im Fall von Massenkündigungen darf das Frühwarnsystem gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz bereits während der Behaltspflicht ausgelöst werden, indem Betriebsrat und AMS mindestens 30 Tage vor der ersten Beendigung eines Arbeitsverhältnisses darüber informiert werden.</li> </ul> |
| <b>Betriebliche Vorsorge</b>                          | <p>Hier ist für die Dauer der Kurzarbeit (meines Erachtens auch für Krankenstands-, Zeitausgleichs- und Feiertage, also anders als im Bereich der SV) der BV-Beitrag vom monatlichen Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen (§ 6 Abs. 4 BMSVG).</p>  |
| <b>Bundesrichtlinie des AMS zur Corona-Kurzarbeit</b> | <p><a href="https://www.ams.at/content/dam/download/allgemeine-informationen/covid_kurzarbeit/001_kua_RILI.pdf">https://www.ams.at/content/dam/download/allgemeine-informationen/covid_kurzarbeit/001_kua_RILI.pdf</a></p>   |
| <b>Dauer (der Kurzarbeit)</b>                         | <p>Die Corona-Kurzarbeit kann für bis zu 3 Monate abgeschlossen werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate möglich.</p>  |
| <b>DB und DZ</b>                                      | <p>Keine Begünstigungen bei der Kurzarbeit.</p> <p>Zur DB/DZ-Basis muss ein im Zuge der Kurzarbeit von Dienstgeberseite übernommener SV-Dienstnehmeranteil werden. Dies ist allerdings nicht unstrittig (siehe das Nettobeispiel).</p>   |

## Gesetzliche Änderungen

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Durchführungsbericht</b></p>     | <p>Bis 28. des auf das Ende der Kurzarbeit folgenden Monats ist vorzulegen: ein <b>Durchführungsbericht</b>, welcher jeden-falls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchststarbeitszeitausfalles enthalten.</p> <p>Wurde eine über die Dauer der Kurzarbeit hinausgehende Behaltefrist vereinbart, ist ein <b>Durchführungsbericht</b> über deren Einhaltung bis 28. des auf das Ende der Behaltefrist folgenden Monats vorzulegen.</p> <p>Die <b>Durchführungsberichte</b> sind vom Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat von der zuständigen Gewerkschaft oder von den von Kurzarbeit betroffenen Lehrlingen und Arbeitnehmern mit zu unterschreiben.</p>   |
| <p><b>Elternteilzeit</b></p>           | <p>Die Elternteilzeit ist kein Hindernis für Kurzarbeit.</p> <p>Solange die Ausgangssituation eine vollversicherte Beschäftigung darstellt, kann man hier genauso zwischen 10 und 90 % des zuvor vereinbarten Beschäftigungsausmaßes für die Dauer der Kurzarbeit vereinbaren (also eine Reduktion um mindestens 10 % bzw. um höchstens 90 %). Es kommen auch die Durchschnittsbetrachtungen (nämlich, dass man die vereinbarte neue Sollarbeitszeit im Durchschnitt des Kurzarbeitszeitraumes erreichen muss) zur Anwendung.</p> <p>Diese Prozentsätze gehen von jener Arbeitszeit aus, die man mit dem einzelnen Arbeitnehmer bzw. mit der einzelnen Arbeitnehmerin zuvor vereinbart hat. Hat man zB 12 Stunden an wöchentlicher Normalarbeitszeit vereinbart und ist man vollversichert, dann würde 1,2 Stunden im Schnitt wöchentlich ausreichen, um eine wirksame Kurzarbeit vereinbaren zu können.</p> |
| <p><b>Feiertagsentgelt</b></p>         | <p><b>Höhe des Entgelts an Feiertagen während der Kurzarbeit. Auswirkung der Feiertage auf das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Entgelt im Ausmaß der Nettogarantie → Klärung mit AMS noch offen!</li> <li>• Die Zeit des Feiertages ist bei der Ermittlung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während der Kurzarbeit mit dem vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß während der Kurzarbeit zu berücksichtigen (Ausfallsprinzip) → <u>Klärung mit AMS noch offen!</u></li> </ul>  |
| <p><b>Freie Dienstnehmer/innen</b></p> | <p>Keine Kurzarbeit möglich</p>  |

## Gesetzliche Änderungen

|   |  |
|---|--|
| <b>Geringfügig Beschäftigte</b>                           | Keine Kurzarbeit möglich   |
| <b>Gewerberechtliche/r Geschäftsführer/in</b> <b>Ge-</b>  | <p>Die Frage, in welchem Ausmaß gewerberechtliche Geschäftsführer bei Kurzarbeit beschäftigt werden müssen, ist leider ungeklärt (weiterhin mindestens 20 Stunden oder die Hälfte der Kurzarbeitszeit), da das Gesetz hier unklar ist..</p> <p>Es sprechen gute juristische Gründe für Folgendes:</p> <p>§ 39 Abs. 2 GewO 1994 : Beschäftigung des gewerberechtlichen Geschäftsführers im Ausmaß der Hälfte der längsten im Betrieb tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (ohne Überstunden).</p> <p>Diese derzeitige Gesetzesformulierung sollte aus unserer Sicht auch jetzt schon Fälle kurzarbeitsbedingter unterschiedlicher Arbeitszeiten abdecken und auch jene Fälle, bei denen Teile des Betriebs weiterhin Vollzeit, andere Teile des Betriebs nur kurz arbeiten, berücksichtigen.</p> <p>Konkret würde das bedeuten:<br/>Teile des Betriebs arbeiten weiterhin Vollzeit, andere Kurzarbeit: Beschäftigung des gewerberechtlichen Geschäftsführers mindestens 20 Stunden (Hälfte der Vollzeit).</p> <p>Alle Teile des Betriebs arbeiten Kurzarbeit, einige 30 Stunden, einige 10 Stunden: Beschäftigung des gewerberechtlichen Geschäftsführers mindestens 15 Stunden (die Hälfte von 30 Stunden).</p> <p>Alle Teile des Betriebs arbeiten 5 Stunden: Beschäftigung des gewerberechtlichen Geschäftsführers mindestens 2,5 Stunden (die Hälfte von 5 Stunden).<br/>Achtung: das ist im Moment die Rechtsansicht der WKO.</p> |
| <b>Handelsrechtliche Geschäftsführer/innen</b> <b>Ge-</b> | <p>Kurzarbeit ist möglich, wenn der bzw. die handelsrechtliche Geschäftsführer/in nach dem ASVG versichert ist.</p> <p>Zu beachten ist, dass in diesem Fall Arbeitszeitaufzeichnungen (wegen der Kurzarbeit für AMS-Kontrollzwecke) geführt werden müssen</p>  |
| <b>Kinderbetreuungsgeld</b>                               | Kurzarbeit wirkt sich im Normalfall nicht negativ auf das Kinderbetreuungsgeld aus. Beantragt man das Kinderbetreuungsgeldkonto, dann hat ein geringerer Verdienst davor überhaupt keine Auswirkung.   |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>Im Falle des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes sind im Normalfall auch keine Nachteile zu erwarten, da ja die Berechnung ausgehend vom (für Männer: fiktiven) Wochengeld erfolgt (nämlich: 80 % des Wochengeldes).</p> <p>Werden Arbeitnehmer/innen innerhalb des maßgeblichen 6-Monate-Zeitraumes vor der Geburt des Kindes gekündigt und haben deshalb mehr als 14 Kalendertage keine Beschäftigung, dann wird das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld von Haus aus abgelehnt werden.</p> <p>Bei Selbständigen hingegen sind ja die Vorjahreseinkünfte maßgeblich. Wenn da durch die wirtschaftlichen Einbrüche weniger Einkünfte als Berechnungsbasis vorhanden sein sollten, so wirkt sich das mit Sicherheit negativ aus.</p> |
| <b>Kollektivvertragliche Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen (während des Kurzarbeitszeitraumes)</b> | <p>Eine KV-Erhöhung wirkt sich mit Sicherheit auf die Entlohnung der tatsächlich geleisteten Stunden sowie auf die Entlohnung im Rahmen der Entgeltsfortzahlung aus.</p> <p>Was aber die Kurzarbeitsunterstützung betrifft, wirkt sie sich dort meiner Ansicht nach nicht aus. Da sind die Verhältnisse aus dem Monat vor Beginn der Kurzarbeit maßgeblich. Das ist eine pauschale Lösung.</p>   |
| <b>Kollektivvertragliche Mehrstunden</b>  | <p>Die Ausführungen zu Überstunden, Überstundenpauschalen sowie All-In-Verträgen gelten hier analog.</p> <p>Eine kollektivvertragliche Mehrstunde ist wohl auch erst im Nachhinein feststellbar, nämlich dann, wenn der Kurzarbeitszeitraum verstrichen ist.</p>   |
| <b>Kommunalsteuer</b>   | <p>Die Kurzarbeitsunterstützung unterliegt nicht der Kommunalsteuer.</p> <p>Zur KommSt-Basis muss ein im Zuge der Kurzarbeit von Dienstgeberseite übernommener SV-Dienstnehmeranteil werden. Dies ist allerdings nicht unstrittig (siehe das Nettobeispiel).</p>   |
| <b>Krankenentgelt</b>   | <p><b>1. Höhe des Entgelts während Krankenstandes während der Kurzarbeit. Auswirkung des Krankenstandes auf das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Entgelt gebührt im Ausmaß der Nettogarantie.</li> <li>• Die Zeit des Krankenstandes ist bei der Ermittlung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während der Kurzarbeit mit dem vereinbarten</li> </ul>   |



## Gesetzliche Änderungen

|                                |  |
|--------------------------------|--|
|                                | <p>durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß während der Kurzarbeit zu berücksichtigen (Ausfallsprinzip).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Die für den Krankenstandstag gebührende Kurzarbeitsunterstützung wird im Rahmen der Kurzarbeitsbeihilfe gefördert.</b></li> </ul>  |
| <b>Kündigung</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Während der Kurzarbeit und einen Monat danach dürfen Kündigungen <b>grundsätzlich nicht ausgesprochen werden.</b></li> <li>• Die Behaltspflicht nach der Kurzarbeit bezieht sich nur auf jene Beschäftigte, die von Kurzarbeit betroffen waren.</li> <li>• Von der Erfüllung der Voraussetzung der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes kann das AMS absehen, wenn wichtige Gründe vorliegen, welche die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes unmöglich erscheinen lassen.</li> <li>• Natürliche Fluktuation ist unschädlich.</li> <li>• Der Betriebsrat darf schon vor dem Ende der Behaltspflicht über eine beabsichtigte Kündigung informiert werden.</li> <li>• Im Fall von Massenkündigungen darf das Frühwarnsystem gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz bereits während der Behaltspflicht ausgelöst werden, indem Betriebsrat und AMS mindestens 30 Tage vor der ersten Beendigung eines Arbeitsverhältnisses darüber informiert werden.</li> </ul> |
| <b>Kündigungsschädigung</b>    | Die Kündigungsschädigung ist nach dem <b>Lohnausfallsprinzip</b> zu ermitteln (gekürztes Entgelt plus fiktive Kurzarbeitsunterstützung).   |
| <b>Kurzarbeit - Abwicklung</b> | <p style="text-align: center;"><b>Schritt 1 – Empfehlung:</b></p> <p>Information einholen auf wko.at, ams.at oder WKO (Landeskammer); Gespräche mit Betriebsrat, wenn vorhanden, sonst mit den Beschäftigten</p> <p style="text-align: center;"><b>Schritt 2:</b></p> <p>Folgende Dokumente sind vom Arbeitgeber auszufüllen bzw. die dazugehörigen Vereinbarungen abzuschließen:</p> <p><b>a) Sozialpartnervereinbarung:</b><br/>von <b>Arbeitgeber und Betriebsrat</b> unterzeichnete <b>Sozialpartner-Betriebsvereinbarung</b></p> <p><a href="https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-corona-formular-betriebsvereinbarung.docx">https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-corona-formular-betriebsvereinbarung.docx</a><br/>oder von Arbeitgeber und allen betroffenen Arbeitnehmern <b>unterzeichnete Sozialpartner-Einzelvereinbarung</b></p>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p><a href="https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-corona-formular-einzelvereinbarung.docx">https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-corona-formular-einzelvereinbarung.docx</a><br/>noch jeweils ohne Unterschrift der Sozialpartner, da diese <b>nachgereicht werden kann</b>.</p> <p><b><u>b) AMS-Antragsformular (Corona)</u></b></p> <p><a href="https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit">https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit</a></p> <p><b>Schritt 3:</b><br/>Bitte informieren Sie sich in Ihrer Landeskammer über den weiteren Ablauf.</p> <p><b>Schritt 4:</b><br/>Nach Zustimmung der Sozialpartner Rückmeldung des AMS an das Unternehmen.</p> <p>Für <b>Oberösterreich</b> gilt eine spezielle (vereinfachte) Variante <b>eines „One-stop-shops“</b>:</p> <p>Verfahren Kurzarbeitsantrag Oberösterreich:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Schritt 1   Information einholen bei AMS, WKO oder AK/Gewerkschaften</li><li>▪ Schritt 2   Dienstgeber vereinbaren Kurzarbeit mit Belegschaft auf betrieblicher Ebene (<i>Detailinfos siehe WK-Kurzarbeit-Info-Homepage – Link-Tipp unten</i>)</li><li>▪ Schritt 3   Dienstgeber reicht Antrag auf Kurzarbeits-Beihilfe <u>und</u> Sozialpartner-Vereinbarung (in OÖ von Sozialpartnern noch nicht unterfertigte) beim AMS OÖ ein. (siehe AMS-Antragsportal – Link-Tipp unten)</li><li>▪ Schritt 4   AMS OÖ leitet Sozialpartnervereinbarung an ÖGB zur Freigabe weiter – kein weiterer Handlungsbedarf für den Dienstgeber (Hinweis: WKOÖ Freigabe erfolgt durch Pauschal-Vereinbarung zwischen AMS OÖ und WKO Oberösterreich)</li></ul> <p><b>Was ist zu tun, wenn der Betriebsrat bzw. Beschäftigte der Kurzarbeit nicht zustimmen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Betriebsrat bzw. Beschäftigte sollen sich rasch Rat mit Experten z.B. <b>der Arbeiter-kammer oder Gewerkschaft</b> beraten,</li></ul> |
|--|---|

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
|                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Urlaub bzw. Zeitguthaben</b> verbrauchen,</li><li>• Arbeitsverhältnis beenden.</li></ul>  |
| <b>Kurzarbeit - Kurzbeschreibung</b> | <p>Kurzarbeit ist die <b>vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit</b> und des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten.</p> <p>Sie hat den Zweck, die <b>Arbeitskosten vorübergehend zu verringern</b> und die Beschäftigten zu halten.</p> <p>Die Beschäftigten <b>verringern ihre Arbeitszeit um bis zu 90%</b> und erhalten dennoch den Großteil ihres bisherigen Entgelts weiter (<b>Nettogarantie</b>). Unabhängig von der Arbeitszeitverringerung muss der Arbeitgeber während Kurzarbeit ein bestimmtes Nettoentgelt zahlen, z.B. 85% des Entgelts vor Kurzarbeit.</p> <p>Dieses Nettoentgelt (z.B. 85%) ist höher, als es der verringerten Arbeitszeit (z.B. 50%) entspricht.</p> <p>Der Arbeitgeber erhält vom AMS eine <b>Beihilfe</b> (Ausfallstunden mal Pauschalsatz), <b>wenn alle Voraussetzungen</b> erfüllt sind.</p> <p>Die Beihilfe <b>deckt den Großteil</b> der aufgrund der Nettogarantie anfallenden Mehrkosten.</p> <p>Um möglichst viele Unternehmen und Arbeitsplätze abzusichern, hat die Wirtschaftskammer bei der Corona-Kurzarbeit unter anderem folgende Verbesserungen erreicht:</p> <p><u>Arbeitgeber erhalten mehr Geld vom AMS als bisher.</u></p> <p><u>Während der Kurzarbeit sind auch arbeitsfreie Zeiten möglich.</u></p> <p><u>Das sechswöchige Vorverfahren entfällt. Kurzarbeit kann somit rascher beginnen. Der Antrag kann rückwirkend ab 1.3.2020 gestellt werden.</u></p> <p><b>Sozialversicherungsbeiträge</b> sind auf Basis des Entgelts wie <b>vor der Kurzarbeit</b> zu leisten.</p> <p>Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die AG-Beiträge <b>ab dem 1. Kurzarbeitsmonat</b>.</p> <p>Mehrkosten ergeben sich bei <b>Urlaub und Sonderzahlungen</b> während Kurzarbeit. Hier ist wie bisher das <b>volle Entgelt wie vor Kurzarbeit</b> zu zahlen. Anteilige Sonderzahlungen werden von der Kurzarbeitsbeihilfe, die das AMS dem Arbeitgeber zahlt, mitabgedeckt.</p> |

|                          |   |
|--------------------------|---|
|                          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Die Normalarbeitszeit muss im gesamten Kurzarbeitszeitraum mindestens 10% betragen.</li><li>• Sie kann zeitweise auch Null sein.</li><li>• Beispiel: Kurzarbeitsdauer 6 Wochen; 5 Wochen 0%, 1 Woche 60%. Überstunden während der Kurzarbeit sind möglich.</li><li>• Die Normalarbeitszeit kann während Kurzarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat mit den Beschäftigten verändert werden.</li><li>• Betriebe ohne Betriebsrat müssen die Sozialpartner darüber spätestens 5 Arbeitstage im Voraus informieren.</li></ul>  |
| <b>Kurzarbeitsantrag</b> | <p><b><u>1. „Wirtschaftliche Begründung für die Einführung der Kurzarbeit“:</u></b><br/>Sie schreiben ganz einfach, dass infolge der Maßnahmen rund um die Covid-19-Gesetze und Covid-19-Verordnungen gravierende wirtschaftliche Auswirkungen und die Gefährdung des Fortbestandes des Betriebes zu befürchten sind.</p> <p><b><u>2. „Alte Anträge“ verwendet:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Die bis 19.3.2020 eingebrachten Kurzarbeitsanträge müssen nicht nochmals mit den neuen Mustervorlagen eingereicht werden.</li><li>• Das AMS erteilt einen <b>Verbesserungsauftrag mit dem neuen Formular</b>.</li><li>• Für die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe gilt daher weiterhin das Datum der Ersteinreichung.</li></ul> <p><b><u>3. Sollen Unternehmen mit mehreren Standorten für jeden Standort eine Kurzarbeitsvereinbarung abschließen? Ist pro Standort ein gesonderter Antrag beim AMS zu stellen? Wenn diese Standorte jeweils Betriebsräte haben, kann pro Standort eine Sozialpartner-Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Wenn diese Standorte jeweils Betriebsräte haben, kann pro Standort eine Sozialpartner-Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.</li><li>• Bei gleicher Laufzeit der Kurzarbeit an allen Standorten genügt EIN Antrag beim AMS.</li><li>• Gibt es verschiedene Laufzeiten, so müssen jeweils gesonderte Anträge pro Standort gestellt werden.</li><li>• Hat ein Unternehmen Standorte in unterschiedlichen Bundesländern, ist in jedem Bundesland ein Antrag zu stellen.</li><li>• Allerdings kann in solchen Fällen die Zuständigkeit für alle Anträge eines Unternehmens einer einzigen federführenden Landesgeschäftsstelle des AMS übertragen werden.</li></ul> |

|                            |  |
|----------------------------|--|
|                            | <p><b><u>4. Die zuständige AMS-Geschäftsstelle</u></b><br/>Der Antrag für einen oder mehrere in einem Bundesland befindliche Standorte ist bei der Landesgeschäftsstelle des AMS einzubringen.</p> <p><b><u>5. Erstkontakt mit dem AMS?</u></b><br/>Unternehmen sollen sich zunächst möglichst auf hier auf <a href="http://WKO.at">WKO.at</a> und <a href="http://AMS.at">AMS.at</a> informieren und dann die <b>AMS-Landesgeschäftsstelle per E-Mail</b> kontaktieren.</p> <p><b><u>6. Diese Informationen benötigt das AMS bzw. der Betrieb für die Kurzarbeit?</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Genauer Beschäftigtenstand</li><li>• Geplante Dauer der Kurzarbeit</li><li>• Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten</li><li>• Durchschnittliches Einkommen in den jeweiligen Einkommensgruppen</li><li>• Geplante maximale Arbeitszeitreduktion</li></ul> <p><b><u>7. Rückwirkende Antragsstellung möglich?</u></b><br/>Der Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe kann rückwirkend ab 1. März gestellt werden, auch wenn zu diesem Zeitpunkt noch Vollausslastung vorlag.</p> <p><b><u>8. Kann Kurzarbeit später begonnen oder früher beendet werden, als im Antrag vorgesehen?</u></b><br/>Ja.</p> <p><b><u>9. Wird es eine Ausfüllhilfe geben?</u></b><br/>Ja, ab 25.03.2020 auf der AMS-Seite.</p> <p><b><u>10. Vordruck AMS-Corona-Kurzarbeitsbegehren:</u></b><br/><a href="https://www.ams.at/content/dam/download/allgemeine-informationen/covid_kurzarbeit/KUA_Begehren_03_2020_final.pdf">https://www.ams.at/content/dam/download/allgemeine-informationen/covid_kurzarbeit/KUA_Begehren_03_2020_final.pdf</a></p> |
| <b>Kurzarbeitsbeihilfe</b> | <p><b><u>1. Kurzbeschreibung:</u></b><br/>Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber gemäß den <b>festgelegten Pauschalsätzen</b> die Kosten <b>für die Ausfallstunden</b> (Kurzarbeitsbeihilfe).</p> <p>In den <b>Pauschalsätzen</b> sind die <b>anteiligen Sonderzahlungen</b>, die anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung (bezogen auf aus Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit) und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben enthalten.</p> <p>Für <b>Einkommensanteile über € 5.370,00</b> gebührt keine Beihilfe.</p>  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p><b><u>2. Arbeitnehmer/innen können wegen Grenzschließung nicht nach Österreich – Kurzarbeit möglich:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ja. Die Zustimmung aller von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten ist zwar notwendig, kann aber <b>auch per E-Mail oder SMS</b> erfolgen.</li> <li>• Die <b>Einzelvereinbarung</b> muss nur die <b>Namen der betroffenen Beschäftigten erfassen (Liste)</b> und von den Sozialpartnern unterschrieben werden.</li> </ul> <p><b><u>3. Monatsentgelt als Referenz für die Kurzarbeitstabellen:</u></b></p> <p>Als "Referenzentgelt" für die "Kurzarbeitstabelle" zur Ermittlung der Kurzarbeitsunterstützung zählt primär das sv-pflichtige laufende Entgelt, allerdings ohne Überstundenentgelte.</p> <p>War es davor schwankend, so sollte man einen Durchschnitt (ev. der letzten 3 Monate) heranziehen.</p> <p>Bei Sachbezügen herrscht derzeit leider noch Unklarheit. Das muss der Richtlinienverfasser entscheiden. Persönlich bin ich der Ansicht, dass Sachbezüge nicht einzubeziehen sind, wenn sie während der Kurzarbeit weiter gewährt werden.</p> <p><b><u>4. Vordruck Pauschalsatztablelle:</u></b><br/> <a href="https://www.wko.at/service/kurzarbeit-pauschalsatz-tabellen.xlsx">https://www.wko.at/service/kurzarbeit-pauschalsatz-tabellen.xlsx</a></p> <p><b><u>5. Erläuterung zu den Tabellen:</u></b><br/>         Bitte nur für die Beihilfe verwenden. Diese Tabellen sind nicht für die Personalverrechnung geeignet.<br/> <a href="https://www.wko.at/service/kurzarbeit-pauschalsatz-erlaeuterungen.pdf">https://www.wko.at/service/kurzarbeit-pauschalsatz-erlaeuterungen.pdf</a></p> |
| <p><b>Kurzarbeitsrechner des AMS (für die Beihilfe)</b></p> | <p><a href="https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/rechner-fuer-kurzarbeit">https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/rechner-fuer-kurzarbeit</a></p>  |
| <p><b>Kurzarbeitsunterstützung</b></p>                      | <p><b><u>Derzeitiger Stand der Dinge:</u></b></p> <p>1. Die Bruttoentgelte FÜR DIE NORMALARBEITSZEIT der letzten drei Kalendermonate, die vor der Kurzarbeit gelegen sind (hier wird zu definieren sein, was hier darunter fällt und was nicht). Die Regelmäßigkeit der Leistung (in diesen drei Kalendermonaten) spielt dabei keine Rolle.</p> <p>2. Daraus muss dann ein Bruttomonatsdurchschnitt gebildet werden, damit man weiß, in welche Nettosicherungsstufe er oder sie fällt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 90 % bei Bruttoentgeltswert bis zu € 1.700,00,</li> </ul>   |

|   |   |
|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 85 % bei Bruttoentgeltswert zwischen € 1.700,00 und € 2.685,00</li> <li>• 80 % bei höheren Entgelten</li> </ul> <p>3. Aus dem durchschnittlichen Bruttoentgelt aus Punkt 1 muss dann ein Nettoentgelt ermittelt werden, auf welches dann dieser Prozentsatz zur Anwendung gelangt. Dies wird gemacht, damit man weiß, was der Arbeitnehmer für die Dauer der Kurzarbeitszeit im Kalendermonat insgesamt bekommen muss (wenn die Kurzarbeit während des gesamten Kalendermonats dauert; dauert die Kurzarbeit nicht den gesamten Kalendermonat über, weil sie zB später begonnen, dann wird die Nettosicherung auch insoweit nur anteilig gebühren können).</p> <p>4. Dabei ist vorrangig das Entgelt für die aktive Zeit zu ermitteln sowie das Entgelt für die Nichtleistungszeiten, der „Rest“ ist dann für die Kurzarbeitsunterstützung, wobei man da herumprobieren muss, dass der zu ergänzende Bruttobetrag der Kurzarbeitsunterstützung zusammen mit den übrigen Entgelten (aktive Stunden, Lohnausfallsprinzip) dann auch diese Nettosicherung insgesamt ergibt.</p> <p>Das ist der Wahnsinn schlechthin. Das AMS hat Tabellen für die Beihilfen und wir haben den „schwarzen Peter“.</p> <p><b>Spätestens bis Ende der Woche (also bis 27.03.2020) sollen offizielle LV-Beispiele auf der WKO-Seite ONLINE gehen.</b></p> |
| <p><b>Kurzarbeitsvereinbarungen</b></p> | <p><b><u>1. Vereinbarung für alle und für einzelne:</u></b><br/>Die Kurzarbeit muss nicht unbedingt für den gesamten Betrieb vereinbart werden, sondern kann auch nur <b>für einzelne Betriebsteile</b>, bestimmte <b>Gruppen von Beschäftigten</b> oder <b>einzelne Beschäftigte</b> vereinbart werden.</p> <p><b><u>2. Arbeitnehmer/innen können wegen Grenzschließung nicht nach Österreich – Kurzarbeit möglich:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ja. Die Zustimmung aller von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten ist zwar notwendig, kann aber <b>auch per E-Mail oder SMS</b> erfolgen.</li> <li>• Die <b>Einzelvereinbarung</b> muss nur die <b>Namen der betroffenen Beschäftigten erfassen (Liste)</b> und von den Sozialpartnern unterschrieben werden.</li> </ul>  |
|   |   |

|   |  |
|---|--|
| <b>Lehrlinge</b>  | <p><b><u>1. Lehrlinge förderbar</u></b><br/>Falls Lehrlinge von der Sozialpartnervereinbarung umfasst sind, können auch sie geförderte Kurzarbeit leisten. Insoweit gab es Änderung im BAG.</p> <p><b><u>2. Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe bei Lehrlingen</u></b><br/>Die Kurzarbeitsbeihilfe kann nicht 100% betragen.</p> <p>Im Falle von Lehrlingen ist der Betrieb gemäß Sozialpartnervereinbarung verpflichtet, 100% der Lehrlingsentschädigung auszus zahlen.</p> <p>Die Kurzarbeitsbeihilfe orientiert sich an Angestellten/ArbeiterInnen.</p> <p>Liegt die Lehrlingsentschädigung unter 461,00, dann wird als Bruttogehalt dennoch 461,00 herangezogen.</p>  |
| <b>Lohnkostenberechnungen für die Corona-Kurzarbeit</b> | <p><a href="https://www.wko.at/service/vorteile-corona-kurzarbeit-unternehmen.html">https://www.wko.at/service/vorteile-corona-kurzarbeit-unternehmen.html</a></p>   |
| <b>Lohnsteuer</b>                                       | <p>Auch hier gibt es praktisch keinerlei Begünstigungen (auch die Kurzarbeitsunterstützung ist pflichtig). Die Übernahme von SV-Dienstnehmeranteilen durch den bzw. die Arbeitgeber/in wirkt sich im Ergebnis nicht lohnsteuerbemessungsgrundlagenerhöhend aus, kann aber eine Erhöhung des Jahressechstels bzw. des Kontrollsechstels bewirken (siehe das Nettobeispiel).</p>   |
| <b>Mindestbeschäftigungsdauer</b>                       | <p>Das Arbeitsverhältnis muss vor der Kurzarbeit mindestens ein Monat beim selben Arbeitgeber bzw. bei derselben Arbeitgeber/in gedauert haben.</p>  |
| <b>Pendlerpauschale</b>                                 | <p>Wie wirken sich die momentanen Umwälzungen auf Pendlerpauschale und Pendlereuro aus?<br/>Die Finanzverwaltung bereitet gerade eine Information vor, derzufolge bei bestehenden Dienstverhältnissen „coronabedingte Änderungen“ der Anwesenheit sich nicht auf die Höhe der Pendlerpauschale bzw. Pendlereuro auswirken (also: die PP/PE so drinnen lassen, wie sie drinnen war bis dato).</p> <p>Allerdings ist Vorsicht zu walten betreffend „neue Anträge“. Der Pendlerrechner ist im Augenblick mit den reduzierten Einsätzen der Massentransportmittel „nicht repräsentativ“. Nehmen Sie bitte im Moment eher keine neuen Anträge entgegen oder -wenn Sie sie entgegennehmen, dann halten Sie bitte die Anträge in Evidenz, dass man sie nach der „Krisenzeit“ entsprechend adaptiert.</p> <p>Die genaue BMF-Info soll noch diese Woche kommen!</p> |



|   |   |
|---|---|
| <p>Quarantäne</p>                               | <p><b><u>1. Höhe des Entgelts bei Maßnahme nach dem Epidemiegesetz während Kurzarbeit? Wie wirkt sich diese Dienstverhinderung auf das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß aus?</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Entgelt im Ausmaß der Nettogarantie → Klärung mit AMS noch offen! Der Arbeitgeber kann dafür Ersatz bei der Bezirksverwaltungsbehörde beantragen.</li> <li>• Die Zeit der Quarantäne ist bei der Ermittlung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während der Kurzarbeit mit dem vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß während der Kurzarbeit zu berücksichtigen (Ausfallsprinzip) → <u>Klärung mit AMS noch offen!</u></li> </ul>   |
| <p><b>Personalverrechnung – Verzögerung</b></p> | <p>Falls es sich mit der Märzabrechnung nicht ausgeht.....</p> <p>Das Vorlagenportal (Rainer Kraft und Birgit Kronberger) hat ein Informationsschreiben verfasst, welches dann, wenn sie die rechtzeitige Kurzarbeitsabrechnung nicht ausgeht und man so zu viel bezahlt, dass man als betroffene/r Arbeitnehmer/in weiß, dass man - der Gehaltsfälligkeit wegen - nun mal außerhalb der Kurzarbeit abrechnet, aber ev. im nächsten Monat etwas zurückzahlen muss.</p> <p>Die Vorlage ist frei verfügbar und kann hier abgerufen werden:</p> <p><a href="https://www.vorlagenportal.at/textmuster-mitarbeiter-info-ueber-maerz-abrechnung/?fbclid=IwAR2rURv93V1DqbB4b-wxr-2fXtiuC4WCTsU5CsaS2NW5aFvWONPGQc2bkQs">https://www.vorlagenportal.at/textmuster-mitarbeiter-info-ueber-maerz-abrechnung/?fbclid=IwAR2rURv93V1DqbB4b-wxr-2fXtiuC4WCTsU5CsaS2NW5aFvWONPGQc2bkQs</a></p> <p>P.S.: Das Vorlagenportal sollte in keiner Lohnverrechnungsabteilung fehlen. Ist einfach eine ganz geniale Sache.</p> |
| <p><b>Sachbezüge</b></p>                        | <p><b><u>1. Kurzarbeitsbeihilfe:</u></b><br/>Sind beim <b>Referenzentgelt für die Errechnung der Kurzarbeitsbeihilfe</b> zu berücksichtigen, soweit sie nach § 49 ASVG auch sv-pflichtiges laufende Entgelt darstellen.</p> <p><b><u>2. Kurzarbeitsunterstützung:</u></b><br/>Ist leider noch nicht geklärt. Abklärung läuft.</p> <p><b><u>3. Sachbezug KFZ nicht genützt:</u></b><br/>Wenn das KFZ während eines gesamten Kalendermonats ungenützt ist und auch an den bzw. die</p>  |

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
|                                  | <p>Arbeitgeber/in nachweislich zurückgegeben wird (also von Erstem bis Letztem des Kalendermonats keine Nutzungsberechtigung zusteht), dann darf man den abgabenrechtlichen Sachbezug des KFZ natürlich rausnehmen.</p>   |
| <b>Sozialpartnervereinbarung</b> | <p><b><u>1. Der Sinne der Sozialpartnereinigung:</u></b><br/>Gemäß § 37b Abs. 2 AMMSG kann bei Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen, von denen nur einzelne Unternehmen betroffen sind, der Abschluss einer Sozialpartnereinigung entfallen. Eine Seuche ist eine Naturkatastrophe.</p> <p>Wenn Unternehmen daher unmittelbar von der Epidemie betroffen sind (z.B. Betriebssperre/-schließung nach Epidemiegesetz), können sie Kurzarbeit ohne Sozialpartnervereinbarung vereinbaren.</p> <p>Kurzarbeit ohne Sozialpartnervereinbarung ist jedoch nicht empfehlenswert, weil dann nicht die verbesserten Bedingungen der Corona-Kurzarbeit gelten.</p> <p><b><u>2. Optimale Eingrenzung des Kreises der betroffenen Beschäftigten in der Sozialpartner-(betriebs)vereinbarung :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Die Sozialpartner-Betriebsvereinbarung kann auf betroffene Betriebsteile eingeschränkt werden. Innerhalb eines Betriebsteils können wiederum bestimmte Gruppen von der Kurzarbeit ausgenommen werden.</li><li>• Ist eine Gruppenabgrenzung nicht möglich, kann man eine oder mehrere Sozialpartner-Einzelvereinbarungen abschließen.</li><li>• Mehrere Sozialpartner-Betriebsvereinbarungen und/oder -Einzelvereinbarungen können zur Vermeidung vielfacher Unterschriften zu einem einzigen Dokument zusammengefügt werden.</li><li>• Wenn möglich, nur eine einzige Vereinbarung pro Betrieb abschließen.</li></ul> <p><b><u>3. Kann für mehrere Personen oder Personengruppen ein unterschiedliches durchschnittliches Beschäftigungsausmaß vereinbart werden?</u></b><br/>Ja.</p> <p><b><u>4. Vordruck Einzelvereinbarung:</u></b><br/><a href="https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-corona-formular-einzelvereinbarung.docx">https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-corona-formular-einzelvereinbarung.docx</a></p> <p><b><u>5. Vordruck Betriebsvereinbarung:</u></b><br/><a href="https://www.wko.at/service/vorteile-corona-kurzarbeit-unternehmen.html">https://www.wko.at/service/vorteile-corona-kurzarbeit-unternehmen.html</a></p> |

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Sozialversicherung</b> | <p><b><u>1. Die 100 %-SV-Beitragsgrundlage während der Kurzarbeit:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Es ist die SV-Beitragsgrundlage aus dem Kalendermonat vor dem Beginn der Kurzarbeit weiterzuführen und stellt zugleich die „Mindestbeitragsgrundlage“ bzw. gesicherte Beitragsgrundlage für den vorliegenden Kalendermonat dar.</li><li>• Beachten Sie aber bitte, dass gemäß § 37 Abs. 5 AMMSG ein „Günstigkeitsvergleich“ gemacht werden muss und zwar<ul style="list-style-type: none"><li>◦ zwischen der Beitragsgrundlage des Kalendermonats vor dem Beginn der „Kurzarbeit“ sowie</li><li>◦ der aktuellen SV-Beitragsgrundlage, die man hätte, wenn aktuell keine Kurzarbeit vorläge.</li><li>◦ Der Stichtag für diesen Günstigkeitsvergleich ist immer der erste Tag der Kurzarbeit oder der erste Tag der Verlängerung der Kurzarbeit (also wird nicht „zwischendurch erhöht“, sondern von Anfang weg entschieden, welche SV-Beitragsgrundlage höher ist).</li></ul></li><li>• Beachten Sie bitte, dass im Falle von Kranken- und Feiertags- bzw. sonstigen Dienstverhinderungszeiten (ausgenommen Urlaubstage) ein geringeres Entgelt anzusetzen ist (Lohnausfallsprinzip) und zudem die SV-Beitragsgrundlage für diese Tage NICHT mit 100 %, sondern mit der tatsächlichen reduzierten Beitragsgrundlage zu bewerten ist.</li><li>• Urlaubstage und ZA-Tage müssen mit vollem Entgelt bewertet werden und sind daher aus SV-Sicht kein so großes Problem in Bezug auf die Beitragsgrundlage.</li><li>• Falls die SV-Beitragsgrundlage im Vormonat „Lücken“ aufwies (zB ausgeschöpftes Krankenentgelt), so geht man zum letzten abgerechneten Kalendermonat mit voller Beitragsgrundlage zurück (auch unter Beachtung des zuvor angesprochenen Günstigkeitsvergleichs).</li><li>• Wurden im letzten Monat vor der Kurzarbeit Überstunden oder Provisionen abgerechnet (ev. höher als sonst), so geht man dennoch von dieser Beitragsgrundlage aus.</li></ul> <p><b><u>2. SV-Dienstnehmeranteile müssen vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin übernommen werden:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gemäß der Bundesrichtlinie zur Kurzarbeit (Pkt. 6.6.) hat der bzw. die Dienstgeber/in die SV-Dienstnehmeranteile, soweit sie auf die Zone</li></ul> |
|---------------------------|--|

|                           |   |
|---------------------------|---|
|                           | <p>zwischen Entgelt und 100 %-Beitragsgrundlage entfallen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Daher kommt die ominöse „20 %-Regelung“ im SV-Bereich (Begrenzung des Abzugs des SV-Dienstnehmeranteils der „echten SV-Beiträge“ mit 20 %, gerechnet nur von den Geldbezügen) <u>nicht</u> zur Anwendung.</li><li>• AK-Beitrag sowie Dienstnehmeranteil zu WF müssen allerdings von der gesamten Beitragsgrundlage ermittelt und in Abzug gebracht werden.</li></ul> <p><b>3. Sonderfall: SWE-Beitrag:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ein allfälliger Schlechtwetterentschädigungsbeitrag wird vom tatsächlichen Entgelt ermittelt.</li><li>• Dies gilt auch für den Arbeitgeberanteil des Schlechtwetterentschädigungsbeitrages.</li><li>• Um diese spezielle Abrechnungssituation meistern zu können, kommt im Rahmen der mBMG der spezielle Verrechnungsbasistyp <b>SW-Entschädigungs-Reduktion (SR)</b> zum Einsatz: Dieser Verrechnungsbasis-Typ dient in Ausnahmefällen der Abrechnung des Schlechtwetterentschädigungsbeitrages bei Kurzarbeit.</li><li>• Die „normale“ Verrechnung der Beiträge erfolgt auf Basis des Einkommens vor der Kurzarbeit. Für die Abrechnung der Schlechtwetterentschädigung ist aber das tatsächliche (reduzierte) Einkommen heranzuziehen.</li><li>• Durch Angabe des Differenzbetrages zwischen dem Einkommen vor der Kurzarbeit und dem tatsächlichen Einkommen als Verrechnungsbasis vom Typ Differenzbeitragsgrundlage SW-Entschädigungs-Reduktion in Kombination mit dem Abschlag-Reduktion der SW-Entschädigung wird der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag entsprechend reduziert.</li></ul> <p><b>4. Niedriges Entgelt bei den ALV-Dienstnehmerbeiträgen:</b></p> <p>Bei der Frage, ob die ALV-Dienstnehmeranteile reduziert zur Anwendung kommen oder nicht, „zählt“ <u>nicht</u> das tatsächliche Bruttoentgelt, sondern die <u>gesamte</u> (höhere) SV-Beitragsgrundlage (nicht überzeugende Ansicht der SV-Träger zur Altersteilzeit und eben auch zur Kurzarbeit).</p> |
| <b>Teilzeitmehrarbeit</b> | <p><b>1. Ausfallstunden:</b></p> <p>Nicht ausgeglichene Teilzeitmehrarbeit ist von der Summe der Ausfallstunden NICHT abzuziehen.</p>   |

|                    |  |
|--------------------|--|
|                    | <p style="text-align: center;"><b>Tipp:</b></p> <p>Teilzeitmehrarbeitszuschläge können Sie besser vermeiden, wenn Sie vereinbaren, dass der <b>Beginn des dreimonatigen Ausgleichszeitraums</b> für Teilzeitmehrarbeit (bei Gleitzeit: der Beginn einer neuen Gleitzeitperiode) auf den Beginn der Kurzarbeit verlegt wird.</p> <p><b>2. Kurzarbeitsantrag:</b><br/>Das AMS ordnet die AN nur entsprechend ihrem Einkommen den Kategorien 80, 85, 90% zu. D.h. auch für die 20h-Kraft, die 1600 Euro verdient, gibt's die Beihilfe auf Basis 90%, sodass keine Mehrkosten entstehen.</p>   |
| <b>Überstunden</b> | <p><b>1. Zulässigkeit:</b><br/>In der Sozialpartnervereinbarung können Überstunden zugelassen werden.</p> <p><b>2. Auswirkung auf Kurzarbeitsbeihilfe:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Achtung:</b></p> <p>Geleistete Überstunden sind von der Summe der Ausfallstunden abzuziehen und verringern dadurch die Kurzarbeitsbeihilfe!</p> <p><b>3. Entlohnung einer Überstunde bei Kurzarbeit:</b><br/><i>Vorsicht: diese Feststellung ist noch nicht abgestimmt. Sie stellt nur meiner persönliche (auch im Fachkreis) diskutierte Rechtsansicht dar.</i></p> <p>Kurzarbeit stellt eine reduzierte Normalarbeitszeit dar, jedoch keine Teilzeitbeschäftigung.<br/>Wenn also (im Durchschnitt des Kurzarbeitszeitraumes) diese vereinbarte reduzierte Normalarbeitszeit beim entsprechenden Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin überschritten ist, dann gebührt dafür auch Überstundenentgelt (auch unter Anwendung des speziellen kollektiv-vertraglichen Teilers sowie unter Berücksichtigung des 50 %igen Zuschlages). Alternativ dazu kann man auch einen Zeitausgleich im entsprechenden Verhältnis (zB 1 : 1,5) vereinbaren. Bei der Anwendung des Überstundenteilers wäre die Basis (das Gehalt bzw. der Lohn) davor (ähnlich wie normalerweise auch bei Teilzeit) auf die sonst übliche Vollbeschäftigungszeit (38,5 oder 40) hochzurechnen. Oder man rechnet den Stunden-satz einfach um. Die Kurzarbeitsbeihilfe selber würde ich ausgeklammert lassen (aus praktischen Erwägungen, weil man ohnedies den Stundensatz umrechnet).<br/>Also hat man hier im Ergebnis „schneller“ eine Überstunde (nämlich zum Beispiel wegen Überschreitens der 10 %igen Normalarbeitszeit) als üblich.</p> |

|   |   |
|---|---|
|   | <p><b><u>4. Steuerliche Begünstigung nach § 68 Abs. 2 EStG 1988:</u></b><br/>Die Begünstigung nach § 68 Abs. 2 EStG 1988 müsste auch dann – wenn die Leistung dieser Überstunden ordnungsgemäß aufgezeichnet wurden – geltend gemacht werden können.</p>  |
| <b>Überstundenpauschale</b>                     | <p><b><u>1. Wegfall der Überstundenpauschale:</u></b><br/>Die Reduktion der Normalarbeitszeit bewirkt üblicherweise auch den Wegfall einer vereinbarten Überstundenpauschale.</p> <p>Wurde diesbezüglich ein Vorbehalt im Vertrag geregelt (vereinbart), so ist das Einstellen aus Anlass der nun reduzierten Arbeitszeit rechtlich kein Problem.</p> <p>Wurde ein Widerrufsvorbehalt nicht vereinbart, so wird man wohl analog die Überlegungen des OGH zur Zulässigkeit des einseitig verfügbaren Entfalls der Überstundenpauschale durch den bzw. die Arbeitgeber/in mitberücksichtigen können und den Entfall daher wohl bejahen (strittig!).</p>   |
| <b>Unterschriften</b>                           | <p>Wenn Sie Ihre Mitarbeiter nicht mehr persönlich erreichen können bzw. diese ihren Arbeitsplatz nicht mehr persönlich aufsuchen können haben Sie folgende Möglichkeiten die Zustimmung einzuholen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sie scannen (fotografieren) das Dokument ein und senden es z.B. via Email an ihre Mitarbeiter</li><li>• diese drucken es aus, unterschreiben und senden es via Email (Smartphone) an sie zurück</li><li>• bei Fehlen dieser Möglichkeiten wird in dieser Sondersituation auch eine entsprechende eMail-Korrespondenz oder eine Handy-Nachricht ausreichend sein</li><li>• auch das Protokoll über eine erfolgte telefonische Zustimmung wird in diesen Fällen als Vereinbarung zu werten sein</li><li>• Bitte achten Sie darauf, dass Sie trotz der aktuellen besonderen Situation trotzdem derartige telefonische/schriftliche Vereinbarungen entsprechend dokumentieren und die eigenhändige Unterschrift nach Ende der aktuellen Maßnahmen nachholen.</li></ul> |
| <b>Urlaub sowie Zusatzurlaub nach dem NSchG</b> | <p><b><u>1. Urlaubskonsum Pflicht oder Gebot:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitgeber muss das Bemühen zeigen, Arbeitnehmer/innen zum allfälligen Konsum von Alturlaube/Zeitguthaben zu motivieren.</li><li>• Dieses Bemühen kann er zeigen (bzw. sollte er zeigen), indem er alle betroffenen Arbeitnehmern (die, die noch Urlaube aus vergangenen Urlaubsjahren offen haben bzw. über Zeitguthaben verfügen,</li></ul>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>abgesehen von Langzeitguthaben) anbietet, diesen zu verbrauchen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Weigert sich auch nur ein/e Arbeitnehmer/in, so steht dies einem sofortigen Kurzarbeitsstart nicht im Wege.</li><li>• Sollten die übrigen Mitarbeiter/innen einem Urlaubsabbau zustimmen, kann dies auch während der Kurzarbeit geschehen.</li><li>• Dies deckt sich auch mit den Vorgaben der AMS-Bundesrichtlinie, die dazu festhält, dass eine einseitige Anordnung nicht zulässig ist.</li><li>• Für den Nachweis dieses Arbeitgeberbemühens empfiehlt sich, auf dem Antrag an das AMS (COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe) handschriftlich auf der ersten Seite unter „Allgemeine Angaben“ die folgenden Worte zu ergänzen:</li><li>• „Der Verbrauch von Alturlaub / Zeitguthaben wurde allen Mitarbeitern angeboten, aber nicht (von allen) angenommen.“</li><li>• Sollte jedoch infolge Verbotes der Betretung der Betriebsstätte durch Kund/innen (Covid 19-Maßnahme) eine Arbeitsleistung durch Arbeitnehmer/innen nicht mehr möglich sein, so ist der bzw. die Arbeitgeber/in berechtigt (nach § 1155 Abs. 3 und 4 ABGB) einseitig Urlaubs- und Zeitausgleichskonsum anzuordnen (aus dem laufenden Urlaubsjahr: maximal 2 Wochen; insgesamt aus Urlaubs- bzw. ZA-Guthaben: maximal 8 Wochen).</li><li>• Dies gilt nicht in jenen Fällen, bei denen der Betrieb von diesen Maßnahmen nicht betroffen ist, aber der bzw. die Dienstnehmer/in in Quarantäne ist oder nicht mehr einreisen kann.</li><li>• In diesen Fällen kann man den Urlaubskonsum nur „anbieten“ (im Falle von Kurzarbeit) und im Falle der Ablehnung den entsprechenden Vermerk durchführen.</li></ul> <p><b><u>2. Zusatzurlaub nach dem NSchG:</u></b><br/>Für den Anspruchserwerb sowie das Ausmaß des Zusatzurlaubs werden alle Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als ob <b>keine Kurzarbeit</b> vereinbart worden wäre.</p> <p><b><u>3. Welches Entgelt muss bei Urlaubskonsum während Kurzarbeit bezahlt werden:</u></b><br/>Das Entgelt in der Höhe vor Beginn der Kurzarbeit!</p> <p><b>Achtung:</b><br/>Die Zeit des Urlaubs oder Zeitausgleichs ist bei der Ermittlung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während der Kurzarbeit mit dem Beschäftigungsausmaß vor Beginn der Kurzarbeit zu berücksichtigen.</p> |
|--|---|



## Gesetzliche Änderungen

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
|                                   | <p style="text-align: center;"><b>Achtung:</b></p> <p>Für Urlaub und Zeitausgleich gibt es keine Kurzarbeitsbeihilfe! Solche Zeiten bleiben bei der Ermittlung der Ausfallstunden außer Betracht, d.h. es sind keine fiktiven Ausfallstunden hinzuzurechnen.</p>   |
| <b>Wirtschaftliche Begründung</b> | <p><b>Kurzarbeitsantrag</b></p> <p>Sie schreiben ganz einfach, dass infolge der Maßnahmen rund um die Covid-19-Gesetze und Covid-19-Verordnungen gravierende wirtschaftliche Auswirkungen und die Gefährdung des Fortbestandes des Betriebes zu befürchten sind.</p>   |
| <b>Wochengeld</b>                 | <p>Die Zeiten der Kurzarbeit wirken sich nicht negativ auf das Wochengeld aus.</p> <p>Es gilt hier das „netto“ aus der Zeit vor der Kurzarbeit (also die drei Monate, die vor dem Kalendermonat vor der Einführung der Kurzarbeit gelegen sind).</p> <p>Hat die schwangere Arbeitnehmerin einer einvernehmlichen Auflösung ihres Dienstverhältnisses zugestimmt, so kann dies bedeuten, dass sie dann kein Wochengeld bekommt.</p>   |
| <b>Zeitguthaben</b>               | <p><b><u>1. Zeitguthaben – Konsum als Pflicht oder Gebot:</u></b></p> <p>Zeitguthaben sind tunlichst vor oder während der Kurzarbeit zu konsumieren. Grundsätzlich muss aber Einvernehmen darüber hergestellt werden.</p> <p>Urlaubsverbrauch bzw. Verbrauch von Zeitguthaben kann vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden.</p> <p>Daher ist diesbezüglich ein ernstliches Bemühen, aber kein bestimmter Erfolg nachzuweisen.</p> <p>Gelingt keine Einigung über den Abbau von Alturlauben bzw. Zeitguthaben, schadet dies dem Arbeitgeber nicht.</p> <p>Langzeitguthaben bleiben aber unangetastet.</p> <p>Unter Langzeitguthaben sind Guthaben aus einer Freizeitoption (zB Umwandlung kollektivvertraglicher Ist-Gehalts/Lohn-erhöhungen in bezahlte Freizeit), aus Sabbatical-Modellen oder aus anderen Arbeitszeitmodellen, welche eine zusammenhängende mehrmonatige Konsumation ermöglichen sollen.</p> |



## Gesetzliche Änderungen

|  |  |
|--|--|
|  | <p><b>2. Welches Entgelt muss bei ZA bezahlt werden:</b><br/>Das Entgelt in der Höhe vor Beginn der Kurzarbeit!</p> <p style="text-align: center;"><b>Achtung:</b></p> <p>Die Zeit des Urlaubs oder Zeitausgleichs ist bei der Ermittlung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während der Kurzarbeit mit dem Beschäftigungsausmaß vor Beginn der Kurzarbeit zu berücksichtigen.</p> <p style="text-align: center;"><b>Achtung:</b></p> <p>Für Urlaub und Zeitausgleich gibt es keine Kurzarbeitsbeihilfe! Solche Zeiten bleiben bei der Ermittlung der Ausfallstunden außer Betracht, d.h. es sind keine fiktiven Ausfallstunden hinzuzurechnen.</p> |
|--|--|

### Beispiel - Kurzarbeit:

Angestellte/r

Gehalt: € 2.500,00

Überstundenpauschale: € 300,00

AVAB, 2 Kinder, FABO plus für 2 Kinder (8 und 11 Jahre) zu je 50 %

Normalarbeitszeit pro Woche: 40 Stunden (laut Kollektivvertrag und auch vereinbart)

Kurzarbeit 20 % (Absenkung der Normalarbeitszeit um 80 %)

Start mit der Kurzarbeit ab 1.3.2020

### Erstellung der Nettoabrechnung – Schritt für Schritt

#### Schritt 1: Ermittlung des „aktiven Entgelts für die Arbeitsleistung“:

€ 2.500,00 : 173,2 x 34,64 (= 173,2 - 138,56) = € 500,00

Falls bei der Überstundenpauschale ein Widerrufsvorbehalt vereinbart wurde, kann sie entfallen.

Ob dies auch dann zutrifft, wenn **kein Widerrufsvorbehalt** vereinbart wurde, weil ja nun die Normalarbeitszeit reduziert wurde, ist zumindest umstritten.

Analog wird voraussichtlich auch bei All-In-Vereinbarungen vorzugehen sein.

|   |                   |                            |
|---|-------------------|----------------------------|
| Anteiliges Gehalt für die Arbeitsleistung | € 500,00          | 1)                         |
| Kurzarbeitsunterstützung                  | € 1.553,42        | 2) Betrag ist eine Annahme |
| Brutto                                    | € 2.053,42        |                            |
| minus SV                                  | - € 379,55        | 3)                         |
| minus LSt                                 | € 0,00            | 4)                         |
| <b>Netto</b>                              | <b>€ 1.673,87</b> |                            |

### 1) Erläuterungen zur Berechnung des laufenden Bezuges

- Beachten Sie bitte, dass dies (die € 500,00) das Gehalt ist unter der Voraussetzung, dass exakt 138,56 Stunden in diesem Kalendermonat wegen Kurzarbeit ausgefallen sind und somit 34,64 Stunden „übrig bleiben“.
- Falls in diesem Kalendermonat weniger oder mehr Stunden (schon auch wegen der Durchrechenbarkeit der ausfallenden Stunden) ausfallen sollten, dann passt sich dieser Wert (hier: € 500,00) entsprechend an (nach oben oder nach unten).
- Für die Zeit der aktiven Leistung bezahlt man ganz normal das Anspruchsentgelt und nicht etwa nur das (ev. anteilige) „Mindest-Bruttoentgelt“ aus den Kurzarbeits-tabellen. Dieses dient nur der Ermittlung der Kurzarbeitsbeihilfe des AMS.
- Sollten auch Zulagen und Zuschläge nach tatsächlicher Arbeitsleistung anteilig zu zahlen sein, dann werden diese ebenfalls abgerechnet.
- Die Art der Aliquotierung wird hier keine so große Rolle spielen. Ich empfehle die Aliquotierung nach den Stunden. Die Ausfallsstunden sollten hier vorrangig ermittelt und dann vom Stundenteiler (173) bzw. von den gesamten Monatsstunden in Abzug gebracht werden.
- Stoßen Sie sich bitte auch nicht am Teiler 173,2, der hier verwendet wurde. Der stand auch in den AMS-Erläuterungen, deshalb habe ich ihn auch übernommen. Aber wenn Sie 173 nehmen, müsste das genauso passen.

#### Beachten Sie bitte Folgendes:

1. Das **Urlaubsentgelt sowie eine allfällige Urlaubersatzleistung** sind gemäß der Sozialpartnervereinbarung **vom ungekürzten Entgelt** zu entrichten.
2. Das **Kranken- und Feiertagsentgelt** sind **jeweils vom Lohnausfallsprinzip** zu ermitteln (das ist das aktuelle Entgelt, also das Entgelt, das man erhalten würde, wenn kein Ausfall wegen Krankheit oder Feiertag vorläge: also reduziertes Entgelt mit „fiktiver“ Kurzarbeitsunterstützung).
3. Beim Kranken- und beim Feiertagsentgelt ist zudem zu beachten, dass für diese Zeiträume auch die SV-Beitragsgrundlage nicht zu 100 % anzusetzen ist, sondern in der Höhe des tatsächlichen Entgelts.
4. Allfällige Sonderzahlungen sind ebenfalls von den ungekürzten Bezügen zu berechnen.

#### Schritt 2: Ermittlung der Kurzarbeitsunterstützung

Dieser Punkt stellt derzeit noch leider das ganz große Fragezeichen dar. Es gilt hier noch, viele Fragen im Detail abzuklären. Das bin ich gerade dabei zu bewerkstelligen und werde meine Informationen sofort teilen, wenn sie bekannt sind. Die Verwendung der AMS-Tabellen ist für die Kurzarbeitsunterstützung ja leider nicht möglich. Diese dient nur der Verwendung zur Errechnung der Kurzarbeitsbeihilfe. Die Sozialpartner haben den Bedarf an Interpretation erkannt und reichen diesen sobald wie möglich nach.

Sollte es nun für die Lohnabrechnung zeitlich knapp werden, empfiehlt es sich, die Märzabrechnung vorläufig ohne Kurzarbeitsunterstützung durchzuführen oder ev. mit einem „Ungefähr-Wert“, um dann im April die rückwirkenden Korrekturen durchzuführen. Erkundigen Sie sich aber bitte bei Ihrem Softwarehersteller, ob eine rückwirkende Aufrollung hier möglich ist oder ob es besser wäre, den Abrechnungsmonat vorerst nicht abzuschließen.

## **Gesetzliche Änderungen**

---

Der hier verwendete Betrag ist ein Annäherungswert. **Sobald die näheren Details geklärt sind, folgen weitere Anschauungsbeispiele.**

|   |
|---|
| <b>Schritt 3:<br/>Ermittlung des SV-Dienstnehmeranteils</b> |
|---|

### **1. Die 100 %-SV-Beitragsgrundlage während der Kurzarbeit:**

- Die SV-Beitragsgrundlage aus dem Kalendermonat vor dem Beginn der Kurzarbeit betrug € 2.800,00.
- Diese Beitragsgrundlage muss nun „weitergeführt“ werden und ist unsere „Mindestbeitragsgrundlage“ bzw. gesicherte Beitragsgrundlage für den vorliegenden Kalendermonat.
- Beachten Sie aber bitte, dass gemäß § 37 Abs. 5 AMMSG ein „Günstigkeitsvergleich“ gemacht werden muss und zwar
  - zwischen der Beitragsgrundlage des Kalendermonats vor dem Beginn der „Kurzarbeit“ (hier € 2.800,00) sowie
  - der aktuellen SV-Beitragsgrundlage, die man hätte, wenn aktuell keine Kurzarbeit vorläge.
  - Der Stichtag für diesen Günstigkeitsvergleich ist immer der erste Tag der Kurzarbeit oder der erste Tag der Verlängerung der Kurzarbeit (also wird nicht „zwischen durch erhöht“, sondern von Anfang weg entschieden, welche SV-Beitragsgrundlage höher ist).
- Beachten Sie bitte, dass im Falle von Kranken- und Feiertags- bzw. sonstigen Dienstverhinderungszeiten (ausgenommen Urlaubstage) ein geringeres Entgelt anzusetzen ist (Lohnausfallsprinzip) und zudem die SV-Beitragsgrundlage für diese Tage NICHT mit 100 %, sondern mit der tatsächlichen reduzierten Beitragsgrundlage zu bewerten ist.
- Urlaubstage und ZA-Tage müssen mit vollem Entgelt bewertet werden und sind daher aus SV-Sicht kein so großes Problem in Bezug auf die Beitragsgrundlage.

### **2. SV-Dienstnehmeranteile müssen vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin übernommen werden:**

- Gemäß der Bundesrichtlinie zur Kurzarbeit (Pkt. 6.6.) hat der bzw. die Dienstgeber/in die SV-Dienstnehmeranteile, soweit sie auf die Zone zwischen Entgelt und 100 %-Beitragsgrundlage entfallen.
- Daher kommt die ominöse „20 %-Regelung“ im SV-Bereich (Begrenzung des Abzugs des SV-Dienstnehmeranteils der „echten SV-Beiträge“ mit 20 %, gerechnet nur von den Geldbezügen) nicht zur Anwendung.
- AK-Beitrag sowie Dienstnehmeranteil zu WF müssen allerdings von der gesamten Beitragsgrundlage ermittelt und in Abzug gebracht werden.

### **3. Sonderfall SWE-Beitrag:**

- Ein allfälliger Schlechtwetterentschädigungsbeitrag wird vom tatsächlichen Entgelt ermittelt (also hier von theoretisch von € 2.053,42). Dies gilt auch für den Arbeitgeberanteil des Schlechtwetterentschädigungsbeitrages.
- Um diese spezielle Abrechnungssituation meistern zu können, kommt im Rahmen der mBMG der spezielle Verrechnungsbasistyp **SW-Entschädigungs-Reduktion (SR)** zum Einsatz: Dieser Verrechnungsbasis-Typ dient in Ausnahmefällen der Abrechnung des Schlechtwetterentschädigungsbeitrages bei Kurzarbeit. Die „normale“ Verrechnung der Beiträge erfolgt auf Basis des Einkommens vor der Kurzarbeit. Für die Abrechnung der Schlechtwetterentschädigung ist aber das tatsächliche (reduzierte) Einkommen heranzuziehen. Durch Angabe des Differenzbetrages zwischen dem Einkommen vor der

## **Gesetzliche Änderungen**

---

Kurzarbeit und dem tatsächlichen Einkommen als Verrechnungsbasis vom Typ Differenzbeitragsgrundlage SW-Entschädigungs-Reduktion in Kombination mit dem Abschlag Reduktion der SW-Entschädigung wird der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag entsprechend reduziert

### **4. Niedriges Entgelt bei den ALV-Dienstnehmerbeiträgen:**

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

### **5. Das Ergebnis der SV-Dienstnehmeranteils-Berechnung:**

- Im vorliegenden Fall beträgt die SV-Beitragsgrundlage € 2.800,00 (Beitragsgrundlage aus dem Kalendermonat vor der Kurzarbeit – Günstigkeitsvergleich bringt kein günstigeres Ergebnis):
  - Beitragsabzug in Höhe von 17,12 % wird vom tatsächlichen Entgelt in Höhe von € 2.053,42 berechnet: € 351,55,
  - AK und WF hingegen werden von der vollen SV-Beitragsgrundlage ermittelt: € 2.800,00 x 1 % = € 28,00,
  - Gesamter SV-Dienstnehmeranteil somit: € 379,55 (€ 351,55 plus € 28,00).

|  |
|--|
| <b>Schritt 4:<br/>Ermittlung der Lohnsteuer(bemessungsgrundlage)</b> |
|--|

*Stellen die übernommenen SV-Dienstnehmeranteile einen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar?*

Diese Frage ist seit jeher umstritten. Zum einen ist nicht sicher, ob eine Sozialpartnervereinbarung als derart zwingende Regelung gilt, die dem Arbeitgeber die Übernahme quasi so zwingend vorschreibt, dass im Sinne der VwGH-Judikatur nicht von einem Vorteil auszugehen ist oder ob man die Kurzarbeit generell als Maßnahme verstehen muss, die – weil sie vereinbart wurde – nicht unbedingt zwingend ist (was man in diesen Tagen nicht unbedingt laut sagen sollte).

So kann man derzeit pragmatisch entweder von NULL oder von vollem Sachbezug ausgehen (die Finanz wird eher vom Vorliegen eines Sachbezuges ausgehen).

Man kann das Ganze „auf die Spitze“ treiben. Gemäß den Lohnsteuerrichtlinien stellt ja die Beitragsübernahme, die durch die 20 %-Regelung bewirkt wird, keinen Vorteil dar, weil hier ganz klar ein Gesetz (§ 53 Abs. 1 ASVG) diese Übernahmeverpflichtung regelt. Also müsste man als dritte mögliche Auslegung in Erwägung ziehen, dass die Übernahme der SV-Dienstnehmeranteil als Vorteil zu werten ist, allerdings gedeckelt mit der „20 %-Regelung“. Ich schreibe dies hier einfach der Vollständigkeit halber dazu, wenngleich ich weiß, genau diese Regelung möglicherweise gar nicht im Lohnprogramm unterzubringen ist.

Für den bzw. die Dienstnehmer/in spielt es aber vorderhand keine Rolle, welcher Auslegung man sich bedient, weil bei ihm oder bei ihr deshalb nicht mehr an Lohnsteuer rauskommt. Alles, was man aus dem Titel „übernommene SV-Dienstnehmeranteile“ hinzurechnet, darf man nämlich wieder als Werbungskosten in Abzug bringen. Das bedeutet dann für die Lohnsteuerbemessungsgrundlage ein „Null-Summen-Spiel“. Für die Jahressechstelberechnung jedoch ist es schon interessant, was als Vorteil hinzugerechnet wird (auch, wenn es

## **Gesetzliche Änderungen**

dann durch den Werbungskostenabzug in derselben Höhe wieder „neutralisiert“ wird). Denn diese Hinzurechnung erhöht die Basen für das Jahres- und das Kontrollsechstel.

Für unser Beispiel bedeutet dies folgende Zahlen:

€ 2.800,00 x 17,12 % (ohne AK, WF) = € 479,36

€ 2.053,42 x 20 % (ohne AK, WF) = € 410,68

Tatsächlicher Beitragsabzug (ohne AK, WF) € 351,55

Der gesamte „Vorteil“ (wenn man überhaupt von „Vorteil“ sprechen kann) beträgt € 127,81 (€ 479,36 minus € 351,55).

Der ermäßigte Vorteil (gedeckelt mit der gesetzlichen 20 % Regelung) beträgt € 59,13 (€ 410,68 minus € 351,55).

**Daher gibt es folgende Möglichkeiten zur Ermittlung der Lohnsteuerbemessungsgrundlage:**

### **Variante 1: Rechtsansicht kein Vorteil:**

|               |            |
|---------------|------------|
| Brutto        | € 2.053,42 |
| minus SV-DNA  | - € 379,55 |
| LSt-Bemessung | € 1.673,87 |

### **Variante 2: Rechtsansicht: Vorteil in voller Höhe:**

|               |                             |
|---------------|-----------------------------|
| Brutto        | € 2.053,42                  |
| minus SV-DNA  | - € 379,55                  |
| zuzüglich     | + € 127,81                  |
| abzüglich     | - € 127,81 (Werbungskosten) |
| LSt-Bemessung | € 1.673,87                  |

Der Betrag von € 127,81 erhöht auch die Basis für das Jahressechstel bzw. für das Kontrollsechstel.

### **Variante 3: Rechtsansicht: Sachbezug liegt in gedeckelter Höhe vor:**

|               |                            |
|---------------|----------------------------|
| Brutto        | € 2.053,42                 |
| minus SV-DNA  | - € 379,55                 |
| zuzüglich     | + € 59,13                  |
| abzüglich     | - € 59,13 (Werbungskosten) |
| LSt-Bemessung | € 1.673,87                 |

Der Betrag von € 59,13 erhöht auch die Basis für das Jahressechstel bzw. für das Kontrollsechstel.

Lohnsteuerbemessungsgrundlage (bei allen 3 Varianten gleich): € 1.673,87

## **Gesetzliche Änderungen**

---

Berechnung der Lohnsteuer:

|                     |   |
|---------------------|---|
| € 1.673,87 x 35 % = | € 585,85                                    |
| minus Abzug         | - € 384,88                                  |
| minus FABO +        | - € 125,00 (€ 125,00 x 2 = € 250,00 x 50 %) |
| minus VAB           | - € 33,33                                   |
| <u>minus AVAB</u>   | <u>- € 55,75</u>                            |
| Lohnsteuer          | € 00,00                                     |

|   |
|---|
| <p style="text-align: center;"><b>Schritt 5:<br/>Ermittlung der Basen für die Lohnnebenkosten</b></p> |
|---|

**Basis für DB und DZ:**

- a) € 2.053,42 (Variante 1: Rechtsansicht kein Vorteil)
- b) € 2.181,23 (Variante 2: Rechtsansicht Vorteil in voller Höhe): € 2.053,42 + € 127,81
- c) € 2.112,55 (Variante 3: Rechtsansicht Vorteil in gedeckelter Höhe): € 2.053,42 + € 55,75

Ausnahme: Vorliegen einer begünstigten Behinderung oder/und Alter 60 +

**Basis KommSt:**

- a) € 500,00 (Variante 1: Rechtsansicht kein Vorteil)
- b) € 627,81 (Variante 2: Rechtsansicht Vorteil in voller Höhe): € 500,00 + € 127,81
- c) € 555,75 (Variante 3: Rechtsansicht Vorteil in gedeckelter Höhe): € 500,00 + € 55,75

Die Kurzarbeitsunterstützung (hier: € 1.553,42) unterliegt NICHT der Kommunalsteuerberechnung.

Keine Kommunalsteuer fällt an, wenn der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin begünstigt Behinderte/r ist.

**Basis Betriebliche Vorsorge:**

Hier ist für die Dauer der Kurzarbeit (meines Erachtens auch für Krankenstands-, Zeitausgleichs- und Feiertage, also anders als im Bereich der SV) der BV-Beitrag vom monatlichen Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen (§ 6 Abs. 4 BMSVG). Dies wären hier € 2.800,00.

## **Gesetzliche Änderungen**

---

### **Ermittlung der Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe**

#### **Schritt 1: Ermittlung des maßgeblichen Entgelts zur Bestimmung des Prozentsatzes für die Nettoersatzrate**

Maßgeblich ist das **regelmäßige monatliche Bruttoentgelt**, jedoch ohne Überstundenentgelte und ohne Sonderzahlungen.

Ansonsten ist **bei schwankenden Entgelten** ein Durchschnitt aus jenen laufenden Entgelten zu bilden, die **grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht** (§ 49 ASVG) unterliegen (würden):

- somit scheiden beispielsweise sv-freie Schmutzzulagen aus.
- Umgekehrt kommen beispielsweise jene Teile von Diäten, die zB. aufgrund der Höhe in der SV (und auch der Lohnsteuer) pflichtig sind, hinzu (abgesehen von Überstundenentgelten).

Hier kommt der Betrag von € 2.500,00 zum Zuge. Die **Überstundenpauschale** scheidet aus.

Bei einem „All-in-Vertrag“ spricht vieles dafür, den **Überstundenanteil wegzulassen** (diese Frage wird aber noch fachlich abgestimmt).

#### **Schritt 2: Bestimmung des Prozentsatzes für die Nettoersatzrate**

Dazu werden zunächst die „Covid-19-Kurzarbeit Pauschalsatztabellen“ benötigt:

[https://www.ams.at/content/dam/download/allgemeine-informationen/covid\\_kurzarbeit/KUA\\_Covid\\_19\\_Pauschalsatztabellen.xlsx](https://www.ams.at/content/dam/download/allgemeine-informationen/covid_kurzarbeit/KUA_Covid_19_Pauschalsatztabellen.xlsx)

Man öffnet dabei die Arbeitsmappe „40“ (Stunden) und geht in die Zeile „Lohnstufe (ab) € 2.451,00“ und liest die Nettoersatzrate „85“ heraus.

#### **Schritt 3: Bestimmung des „Bruttomonatsmindestentgelts während Kurzarbeit“**

Dieses beträgt € 1.941,78 (vierte Spalte von links, Zeile „Lohnstufe ab € 2.451,00“)

#### **Schritt 4: Ermittlung der verrechenbaren Ausfallsstunden**

Die wöchentliche Normalarbeitszeit wird auf einen Monatswert hochgerechnet:  $40 \times 4,33 = 173,2$ , davon fallen 80 % aus = **138,56 = ausfallende Stunden**.



### Schritt 5: Ermittlung der Kurzarbeitsbeihilfe

„Pauschalsatz pro Ausfallstunde“ (erste Spalte von rechts) in der Zeile „Lohnstufe ab € 2.451,00“ → € 18,54. Dieser Satz wird mit den ausfallenden Stunden multipliziert. Das sind hier 138,56 (siehe dazu auch „Schritt 4“): € 18,54 x 138,56 = € 2.568,90.

Dieser Betrag umfasst zugleich pauschal 1/6 Sonderzahlungen (egal, wie hoch die Sonderzahlungen tatsächlich sind) sowie die SV-Dienstgeberbeiträge.

## Zweites Corona-Paket

84/2020

BGBl. I Nr. 16, ausgegeben am 21. März 2020

### **A) Coronabedingte Änderung bei der Altersteilzeit (§ 82 Abs. 5 AIVG):**

- Eine **Änderung im Arbeitslosenversicherungsgesetz** (konkret: in § 82 Abs. 5 AIVG) soll Probleme bei der **Altersteilzeit** von Beschäftigten vermeiden, indem Unterbrechungen des Dienstverhältnisses infolge der Maßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung von Covid-19 keine nachteiligen Auswirkungen auf die vereinbarte Altersteilzeit haben.
- In Altersteilzeit Beschäftigte sollen - auch wenn ihr Dienstverhältnis infolge von Covid-19 Maßnahmen aufgelöst wurde - nach Wiederbeginn ihres Dienstverhältnisses bis längstens 1. Oktober 2020 die **ursprünglich vereinbarte Altersteilzeit** fortführen können.
- Insbesondere ist keine über mindestens drei Monate dauernde Vollzeitbeschäftigung erforderlich, wie dies sonst der Fall wäre.
- Die Leistungen des Altersteilzeitgeldes werden für den Zeitraum der Unterbrechung des Dienstverhältnisses eingestellt und leben nachher - sofern die Voraussetzungen (Stundenausmaß) die gleichen sind - im selben Ausmaß wiederum auf. Eine Verlängerung des Höchstausmaßes an Altersteilzeit soll aber nicht erfolgen (höchstens fünf Jahre bzw. bis zur Vollendung des Regelpensionsalters).

### **B) Coronabedingte Änderung im Arbeitsverfassungsgesetz:**

#### **B2) Verlängerung von nun auslaufenden Funktionsperioden bei Betriebsräten (§ 170 Abs. 1 ArbVG):**

- Die geordnete **Durchführung von Betriebsratswahlen** und Wahlen zu anderen Organen der betrieblichen Interessenvertretung - auch der Behindertenvertrauenspersonen - ist auf Grund der aktuellen COVID-19-Krise nicht möglich.
- Es wird daher die **Tätigkeitsdauer der derzeitigen Organe verlängert**, bis neue Organe nach den geltenden Bestimmungen und unter Einhaltung der dafür vorgesehenen Fristen gewählt worden sind und diese sich konstituiert haben.
- Durch Verordnung soll erforderlichenfalls eine Verlängerung erfolgen.



## **Gesetzliche Änderungen**

---

### **B3) Fortlaufhemmung der Anfechtungsfrist von Kündigungen und Entlassungen (§ 170 Abs. 2 ArbVG):**

- Die **Frist zur Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen** ist sehr kurz; ihr Fortlauf soll daher bis 30. April 2020 gehemmt werden.
- Eine **Verlängerungsmöglichkeit** wird durch Verordnung vorgesehen.

### **B4) Möglichkeit zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung über den Urlaubsverbrauch in Verbindung mit "altem Urlaub" und Zeitguthaben (§ 170 Abs. 3 ArbVG):**

Betriebsvereinbarungen nach § 97 Z 13 ArbVG in Zusammenhang mit der Corona-Kurzarbeit können auch **Regelungen zum Verbrauch des Urlaubs**, ausgenommen Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, und von Zeitguthaben treffen.

## **C) Coronabedingte Änderungen im AVRAG**

### **C1) Anpassung bei der vereinbarten Sonderbetreuungszeit nach § 18b Abs. 1 AVRAG**

- Die Regelung zur **Sonderbetreuungszeit** gilt für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistung nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist. Jedenfalls gilt es hier zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie dem Arbeitgeber das Gespräch zu suchen, um auf betrieblicher Ebene angemessene Lösungen zu finden.
- Die Regelung war ursprünglich auf die Betreuung von Kindern bis 14 Jahren abgestellt. Eine vergleichbare Situation stellt sich aber auch in Bezug auf die Betreuung von Menschen mit Behinderungen, sofern kein Anspruch auf Dienstfreistellung nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen besteht, sodass die Bestimmung zur Sonderbetreuungszeit auch auf diese Fallgruppe ausgeweitet werden soll.

### **C2) Hemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen im Arbeitsrecht (§ 18b Abs. 2 AVRAG):**

- Das Arbeitsrecht sieht auf gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder einzelvertraglicher Ebene - teilweise sehr kurze - Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis vor.
- Es ist davon auszugehen, dass in der aktuellen Krise diese Fristen versäumt werden könnten, weil die Menschen mit anderen Fragestellungen befasst sind bzw. auch die Kommunikation über diese Ansprüche erschwert ist.
- Es soll daher eine generelle Fortlaufshemmung für eine gewisse Zeit verankert werden (für Verfallsfristen, die am 16. März 2020 laufen oder danach zu laufen beginnen, erfolgt vorläufig eine Hemmung bis 30.04.2020), auch hier mit der Möglichkeit zur Verlängerung durch Verordnung.

### **D) Coronabedingte Änderungen im ABGB (§ 1155 Abs. 2 bis 4 ABGB):**

#### **D1) Gesetzlich geregelter Zwangsurlaub und Verpflichtung zur Konsumation von Zeitguthaben**

(3) Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmengesetzes, BGBl. Nr. 1 2/2020, die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen, gelten als Umstände im Sinne des Abs. 1. Arbeitnehmer, deren Dienstleistungen aufgrund solcher Maßnahmen nicht zustande kommen, sind verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers in dieser Zeit Urlaubs- und Zeitguthaben zu verbrauchen.

(4) Für den Verbrauch gemäß Abs. 3 gilt:

1. *Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen nur im Ausmaß von bis zu 2 Wochen verbraucht werden.*
2. *Von der Verbrauchspflicht sind weiters ausgenommen solche Zeitguthaben, die auf der durchkollektive Rechtsquellen geregelten Umwandlung von Geldansprüchen beruhen (Freizeitoption).*
3. *Insgesamt müssen nicht mehr als 8 Wochen an Urlaubs- und Zeitguthaben verbraucht werden."*

Aber es ist klagestellt, dass "Schließungen" bzw. Einschränkungen nach dem COVID-19-Gesetz die Entgeltfortzahlungspflicht des Dienstgebers nach sich ziehen, zum Preis des verpflichtenden Urlaubs- und ZA-Konsums.

Diese Regelungen gelten ab dem Tag, der auf die Kundmachung im Bundesgesetzblatt folgt und dauern vorerst mal bis zum 31.12.2020.

### **E) Coronabedingte Änderungen im BUAG:**

- Auf Grund der aktuellen COVID-19-Krise sollen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in der Baubranche entlastet werden.
- So soll einerseits **die Verpflichtung zur Zuschlagsentrichtung** für den Sachbereich der Urlaubsregelungen für **Zeiten einer COVID-19-Kurzarbeit**, in denen **keine Arbeitsleistungen zu erbringen sind**, also die **Wochenarbeitszeit null beträgt**, entfallen.
- Der wöchentliche Urlaubszuschlag bei einem Arbeitnehmer bzw. einer Arbeitnehmerin mit einem kollektivvertraglichen Lohn von € 14,- beläuft sich auf € 194,-.
- Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin in diesen Wochen keinen Zuschlag zu leisten hat, der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin aber auch keinen Urlaubsanspruch erwirbt.
- Andererseits sollen Zuschläge für den Sachbereich Abfertigung, Überbrückungsgeld und Winterfeiertagsregelung im Zeitraum von 16. März 2020 bis 15. Mai 2020 - unabhängig von einer COVID19-Kurzarbeit - zur Gänze entfallen.
- Im Sachbereich Abfertigung beträgt der Wochenzuschlag € 25,20, im Sachbereich Überbrückungsgeld € 21,- und im Sachbereich Winterfeiertagsregelung € 20,16.
- Diesen Sachbereichen entgehen dadurch im Jahr 2020 Zuschlagseinnahmen wie folgt:
  - Sachbereich Abfertigung: ca. 25 - 30 Mio. €
  - Sachbereich Überbrückungsgeld: ca. 20 Mio. €
  - Sachbereich Winterfeiertagsregelung: ca. 10 Mio. €

## **Gesetzliche Änderungen**

---

- Der Entfall der Zuschläge in diesen Sachbereichen berührt den Erwerb von Beschäftigungszeiten bzw. Anwartschaftszeiten durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin nicht.

### **F) Coronabedingte Änderungen im ASVG:**

- Durch die vorgeschlagene Übergangsregelung sollen Erleichterungen für die Dienstgeber/innen im Beitragsrecht zur Abmilderung der Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie geschaffen werden.
- So sollen zum einen in den Monaten Februar bis April 2020 die Beiträge von Unternehmungen, die wegen der Coronavirus-Pandemie "geschlossen" sind, gestundet werden; für andere Unternehmungen können solche Beiträge auf Antrag gestundet werden, wenn glaubhaft gemacht wird, dass ihre Liquidität durch die
- Pandemie gefährdet ist. Für die Dauer der Stundung sind keine Verzugszinsen einzuhoben.
- Zum anderen sollen in diesen Zeiträumen fällige Beiträge weder eingemahnt noch mit Rückstandsausweis eingetrieben werden und auch nicht zu einem Insolvenzantrag im Fall ihrer Nichtentrichtung führen.
- Darüber hinaus sollen in den Monaten März bis Mai 2020 keine Säumniszuschläge bei Verstößen gegen die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mit Ausnahme der Anmeldung zur Sozialversicherung) eingehoben werden.
- Diese Erleichterungen gelten auch in Bezug auf die sonstigen Umlagen und Zuschläge (zB WF-Beitrag) und auch für die BMSVG-Beiträge.

## **Aktuelles ÖGK-Rundschreiben vom 22. März 2020: keine Ratenvereinbarungen, sondern nur noch Stundungen, sonst normale SV-Beitragsfälligkeiten**

85/2020

Liebe Dienstgeberinnen und Dienstgeber! Liebe Steuerberaterinnen und Steuerberater!

Die ÖGK unterstützt die Betriebe in dieser für uns alle außergewöhnlichen Situation mit ganz wesentlichen Zahlungserleichterungen um diese Notsituation gemeinsam im Sinne der österreichischen Wirtschaft bewältigen zu können. Damit soll Dienstgebern, die aufgrund des Corona - Virus mit Engpässen bei der Liquidität oder gar dem gänzlichen Ausfall der liquiden Mittel kämpfen müssen, geholfen werden.

Derzeit ist allerdings vielfach „Fahren auf Sicht“ erforderlich, manche Maßnahmen können nur vorläufig gesetzt werden. Der Nationalrat hat mit seinem Beschluss vom 20.3.2020 einige sehr wichtige Festlegungen getroffen.

### **Die gesetzlichen Maßnahmen auf einen Blick:**

Stundungen für die Beitragszeiträume Februar, März und April 2020:

- Für Betriebe die von der „Schließungsverordnung“ oder einem Betretungsverbot nach dem Epidemiegesetz betroffen sind erfolgt eine automatische Stundung der Beiträge.

## **Gesetzliche Änderungen**

---

- Sonstige Betriebe mit coronabedingten Liquiditätsproblemen können bei der ÖGK um Stundung ansuchen. Der formlose Antrag hat die coronabedingten Probleme zu beinhalten und ist an die jeweilige regionale Servicestelle zu richten.
- Für die Dauer der Stundung fallen keine Verzugszinsen an.
- Aussetzen der Einbringungsmaßnahmen in den Monaten März, April und Mai 2020:
- In diesen Monaten erfolgen generell keine Einbringungsmaßnahmen wie Exekutionsanträge etc.
- Es werden keine Insolvenzanträge gestellt.
- Für coronabedingt verspätete Beitragsgrundlagenmeldungen werden keine Säumniszuschläge vorgeschrieben.

### **ACHTUNG**

- Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass die Grundregeln der Lohnverrechnung aufrecht bleiben. Die gesetzliche Fälligkeit der Beiträge bleibt bestehen. Die Anmeldungen zur Pflichtversicherung sind weiterhin fristgerecht vor Arbeitsantritt durchzuführen. Die monatlichen Beitragsgrundlagenmeldungen sind weiterhin zu den üblichen Terminen an die ÖGK zu senden. Wir ersuchen die Betriebe, auch in diesen außergewöhnlichen Zeiten ihre bisherige hervorragende Melde- und Zahlungsmoral so weit als möglich aufrecht zu halten und damit weiterhin das Funktionieren des Sozialstaates zu ermöglichen.
- Die ÖGK arbeitet mit Hochdruck daran die Antragseinbringung und Abrechnung möglichst unbürokratisch zu gestalten und wird dann umgehend darüber informieren. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass für die Unternehmen nichts verloren geht, wenn die entsprechenden Anträge nicht umgehend eingebracht werden.
- Nach dem Ende dieser Ausnahmesituation bzw. rechtzeitig vor dem Auslaufen der oben angeführten Unterstützungsmaßnahmen können weitergehende Anträge auf Stundungen bzw. Ratenvereinbarungen für Ihr Unternehmen bzw. für Ihre Mandanten an uns gestellt werden. Wir werden Ihnen weiterhin unterstützend zur Seite stehen!
- Bei Fragen oder Unklarheiten stehen wir gerne in den regionalen Servicestellen zur Verfügung. Bitte verfolgen Sie auch die Informationen auf unserer Homepage [www.oegk.at](http://www.oegk.at).