

Personalverrechnung für die Kurzarbeitsmonate – Arbeitnehmerinformation

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter!

Im Zuge der Gehalts-/Lohnverrechnung für den Monat Juli 2020 können wir Ihnen nun die endgültigen Abrechnungen für den Zeitraum der Kurzarbeit übermitteln.

Als im Zuge des sogenannten „Lockdown“ am Wochenende des 14. bzw. 15. März 2020 von der Regierung und den Sozialpartnern das neue Kurzarbeitsmodell für die „COVID-19-Krise“ präsentiert wurde, ahnte noch niemand, was dies für die Praxis bedeuten würde. Regierung und Sozialpartner taten ihr Bestes, indem sie nämlich eine aus Arbeitnehmersicht viel bessere Kurzarbeit konzipierten, als es die Vorgängervarianten (z.B. aus Anlass der Finanzkrise in den Jahren 2008 bis 2010) gewesen waren. Damals hatte man für die durch Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitsstunden eine Vergütung in Höhe des niedrigeren Arbeitslosengeldes erhalten.

Im Zuge der „COVID-19-Kurzarbeit“ gibt bzw. gab es eine Sicherung für Arbeitsleistung und ausfallende Stunden zusammengenommen im Ausmaß von zwischen 80 und 90 % der letzten laufenden Nettobezüge („Nettoersatzrate“). Das ist deutlich höher, als es die Werte der Vorgängermodelle gewesen waren. Für Lehrlinge wurde die Ersatzrate überhaupt mit 100 % festgelegt.

Mit der „COVID-19-Kurzarbeit“ wurde aber auch zugleich ein neues Kurzarbeitsmodell über Nacht präsentiert, das in den Details erst ausgearbeitet und programmiert werden musste. Am Ende dieses fast drei Monate dauernden Entwicklungsprozesses entstand ein Personalverrechnungsleitfaden, der vom Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend beauftragt und von Personalverrechnungs- und Arbeitsrechtsexpert/innen der WKO sowie der Kammer der Steuerberater und Wirtschaftstreuhänder erstellt und von den beteiligten Behörden auch abgesegnet wurde.

Auf Basis dieses Leitfadens haben die Softwarefirmen deren Lohnprogramme angepasst, sodass wir Ihnen nun rückwirkend die korrekten Abrechnungen erstellen können.

Allgemeine Hinweise zu Ihrer Abrechnung:

Gemäß diesen Vorgaben des mit allen Seiten abgestimmten Leitfadens sind wir vom sozialversicherungspflichtigen laufenden Bezug des Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit für die weitere Berechnung Ihrer Bezüge ausgegangen. Dabei haben wir aus den schwankenden Bezügen (Zulagen, Zuschläge und Provisionen, soweit diese auch sozialversicherungspflichtig waren) einen Durchschnitt der letzten drei Monate gebildet. Überstunden aus der Vergangenheit waren dabei gemäß den Richtlinien außer Acht zu lassen. Aus diesem sich ergebenden (Durchschnitts)Betrag wurde dann das für die Zeit der Kurzarbeit geltende **Mindestbruttoentgelt** anhand einer amtlichen Tabelle ermittelt (Mindestbruttoentgelttabelle, die vom BMAFJ erstellt wurde und zur Ermittlung der Ersatzrate dient). Dieser fixe Betrag ist für die Dauer der Kurzarbeit in ein Entgelt für die Arbeitsleistung sowie in einen Lohnausgleich für die ausfallenden Stunden (so genannte „Kurzarbeitsunterstützung“) zu teilen.

Wie hoch der in der Kurzarbeit abzurechnende Gesamtbezug insgesamt ausfällt, hängt somit auch entscheidend davon ab, wie hoch Ihre laufenden Bezüge vor der Kurzarbeit waren.

Bestimmte Entgelte, die während der Kurzarbeit durch Arbeitsleistung anfallen, aber nicht im Mindestgarantieentgelt enthalten sind (wie z.B. Schmutzzulagen, sozialversicherungsfreie Diäten oder Überstundenentgelte), zahlen wir **separat** (d. h. zusätzlich zum Mindestbruttoentgelt) aus.

Für die Dauer der Kurzarbeit hat sich zwar der Nettobetrag der laufenden Bezüge reduziert, die Sonderzahlungen (z.B. Urlaubszuschuss) müssen aber betraglich (Bruttobetrag) im Wesentlichen unverändert hoch bleiben.

Waren Sie während der Kurzarbeit als Lehrling beschäftigt, so lag Ihre Ersatzrate ohnehin bei 100 %.

Auch sozialrechtlich darf Ihnen wegen der Kurzarbeit kein Nachteil entstehen, weil während der Kurzarbeit die folgenden Beiträge seitens des Unternehmens zu Ihren Gunsten unverändert (also auf Basis der ursprünglichen 100 %) weiterentrichtet wurden:

- So bleibt Ihre Pensionsbemessungsgrundlage für die Dauer der Kurzarbeit unverändert auf voller Basis bestehen.
- Ein allfälliges späteres Arbeitslosengeld wird ebenfalls auf der vollen Basis – also unter Ausklammerung der Kurzarbeit – berechnet.
- Die Geldleistungen der Krankenversicherung werden ebenfalls auf dem Niveau vor der Kurzarbeit gewährt.

In diesem Zusammenhang weisen wir auch darauf hin, dass Ihr/e Arbeitgeber/in für die Zeit der Kurzarbeit auch einen Teil jener SV-Beiträge, den normalerweise Sie selbst tragen müssten, für Sie übernommen hat. Damit wird sichergestellt, dass Ihre Bezüge während der Kurzarbeit durch keine allzu hohen Abzüge geschmälert werden.

Auch die Einzahlungen zur Betrieblichen Vorsorge wurden bzw. werden während der Kurzarbeit grundsätzlich auf der Basis der vor der Kurzarbeit gültigen Grundlage vorgenommen.