

CORONA-VIRUS

CORONA KURZARBEIT – WIR RECHNEN AB!

Stand 21.07.2020



BINDER · GROSSEK · PARTNER
STRATEGISCH ERFOLGREICH BERATEN

Steuerberatung u. Wirtschaftsprüfung GmbH
Neufeldweg 93, 8010 Graz
+43 316/ 427428, www.bgundp.com

Unsere Software ist nun bereit und erlaubt es uns, Dienstnehmer, welche von der Kurzarbeit betroffen sind, korrekt abzurechnen und vergangene Perioden anzupassen.

Es bleibt aber weiterhin spannend, denn nun werden Sie als Dienstgeber vor die Wahl gestellt, in welcher Höhe Sie Ihre Dienstnehmer für die Zeit der Kurzarbeit entlohnen möchten. Es gibt **4 Abrechnungsvarianten**, die wir Ihnen mit diesem Newsletter vorstellen möchten, um Ihnen die Entscheidung zu erleichtern.

Vorab ein Beispiel zum besseren Verständnis der Begrifflichkeiten:

0%	45% Ist-Arbeitsentgelt	80% vom Netto vor KUA	100% Brutto vor KUA
Maßgebliches Entgelt			
Sozialversicherungspflichtiges laufendes Bruttoentgelt des letzten vollentlohnten Monats oder der letzten 13 Wochen (bei schwankenden Bezügen) vor dem Beginn der ersten Kurzarbeitsphase exklusive Entgelte für Mehr- oder Überstunden (außer unwiderrufliche Mehr- oder Überstundenpauschalen). Es gibt Sonderfälle mit Ausnahmen.			
Tatsächliches Bruttoentgelt			
Mindestbruttoentgelt			freiw. bez. Entgelt
Der Dienstnehmer hat Anspruch auf ein Mindestbruttoentgelt während der Kurzarbeit, welches der Nettogarantie entspricht. Zusätzlich kann dem Dienstnehmer mehr bezahlt werden. Die Entscheidung, ob nur die Nettogarantie oder mehr bezahlt wird, liegt bis zu einem gewissen Grad beim Dienstgeber.			
Verteilung			
tatsächliche Arbeitsleistung		Kurzarbeitsunterstützung	
Das tatsächliche Bruttoentgelt wird unterteilt in das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung und das Entgelt für die coronabedingten Ausfallstunden, genannt Kurzarbeitsunterstützung. Diese Verteilung hat eine Auswirkung auf die Kommunalsteuer, da die Kurzarbeitsunterstützung von der Kommunalsteuer befreit ist. Die tatsächliche Arbeitsleistung enthält auch Nichtleistungszeiten, wie z.B. Urlaub, ZA oder Kurzarbeits-Soll-Arbeitszeit eines Feiertages.			
SV-Bemessungsgrundlage			
Die Beitragsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge entspricht dem Bruttoentgelt des letzten vollentlohnten Monats vor Beginn der Kurzarbeit. Diese kann unter Umständen höher als das maßgebliche Entgelt sein, z.B. wenn im Monat zuvor Überstunden geleistet wurden.			

Wichtige Hardfacts:

- Das Mindestbruttoentgelt wird mithilfe der Mindestbruttoentgelt-Tabelle des BMF ermittelt.
- Die Verteilung zwischen Arbeitsentgelt und Kurzarbeitsunterstützung wirkt sich nur auf die Kommunalsteuer aus.
- Überstunden müssen extra entlohnt werden.
- Die Abrechnung von Provisionen stellt einen Sonderfall dar – besprechen Sie das bitte mit Ihrem zuständigen Personalverrechner
- Der Dienstgeber muss die Sozialversicherungsanteile des Dienstnehmers für die Differenz zwischen gesicherter SV-Beitragsgrundlage und dem Mindestbruttoentgelt tragen.
- BV, DB und DZ sind vom tatsächlichen Bruttoentgelt zu bezahlen.
- Die Abrechnung der Dienstnehmer hängt nicht mit der Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe (= Förderung des AMS, die der Dienstgeber für die Ausfallstunden bekommt) zusammen!

1. Variante: **Mindestentgeltgarantie während des gesamten Durchrechnungszeitraumes – Differenzmethode (nur in Phase 1 möglich!)**

Der Dienstnehmer erhält monatlich nur das Mindestbruttoentgelt. Die Arbeitsleistung ist im Durchschnitt des gesamten Kurzarbeitszeitraumes relevant.

Übersteigt das Entgelt für die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit das Mindestbruttoentgelt, hat der Dienstnehmer Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung.

Beispiel: Maßgebliches Brutto = 3.000,00 € → Mindestbruttoentgelt lt. Tabelle = 2.240,89 €

	April	Mai	Juni	
Arbeitsleistung	0 %	50 %	90 %	Durchschnitt = 46,7 %
Arbeitsentgelt	1.401,00	1.401,00	1.401,00	= 3.000,00 x 46,7 %
KUA-Unterstützung	839,89	839,89	839,89	= Mindestbruttoentgelt abzgl. Arbeitsentgelt
bezahltes Entgelt	2.240,89	2.240,89	2.240,89	= Mindestbruttoentgelt

Beispiel: Maßgebliches Brutto = 3.000,00 € → Mindestbruttoentgelt lt. Tabelle = 2.240,89 €

	April	Mai	Juni	
Arbeitsleistung	80 %	90 %	100 %	Durchschnitt = 90 %
Arbeitsentgelt	2.700,00	2.700,00	2.700,00	= 3.000,00 x 90 %
KUA-Unterstützung	-	-	-	= Mindestbruttoentgelt abzgl. Arbeitsentgelt
bezahltes Entgelt	2.700,00	2.700,00	2.700,00	= Arbeitsentgelt

2. Variante: Mindestentgeltgarantie unter monatsweiser Betrachtung - Differenzmethode

Der Dienstnehmer erhält nur das Mindestbruttoentgelt. Es wird aber monatlich überprüft, ob das Entgelt für die im entsprechenden Monat tatsächlich geleistete Arbeitsleistung das Mindestbruttoentgelt übersteigt.

Beispiel: Maßgebliches Brutto = 3.000,00 € → Mindestbruttoentgelt lt. Tabelle = 2.240,89 €

	April	Mai	Juni	
Arbeitsleistung	0 %	50 %	90 %	
Arbeitsentgelt	-	1.500,00	2.700,00	= 3.000,00 x Arbeitsleistung
KUA-Unterstützung	2.240,89	740,89	-	= Mindestbruttoentgelt abzgl. Arbeitsentgelt
bezahltes Entgelt	2.240,89	2.240,89	2.700,00	= Vergleich zw. Mindestbruttoentgelt u. Arbeitsentgelt

3. Variante: Mindestentgeltgarantie nur für Ausfallstunden während des gesamten Durchrechnungszeitraumes (nur in Phase 1 möglich!)

Die geleisteten Arbeitsstunden werden mit dem maßgeblichen Bruttoentgelt entlohnt, die durchschnittlich monatlich anfallenden Ausfallstunden anhand der Mindestbruttogarantie.

Beispiel: Maßgebliches Brutto = 3.000,00 € → Mindestbruttoentgelt lt. Tabelle = 2.240,89 €

	April	Mai	Juni	
Arbeitsleistung	0 %	50 %	90 %	Durchschnitt = 46,7 %
Arbeitsentgelt	1.401,00	1.401,00	1.401,00	= 3.000,00 x 46,7 %
KUA-Unterstützung	1.194,39	1.194,39	1.194,39	= 2.240,89 x 53,3 %
Brutto	2.595,39	2.595,39	2.595,39	= Arbeitsentgelt + KUA-Unterstützung

Der Dienstnehmer erhält statt der Mindestbruttogarantie (€ 2.240,89) ein Bruttoentgelt in Höhe von € 2.595,39. Das bedeutet, der Dienstgeber bezahlt in diesem Beispiel um brutto € 354,50 mehr als in der Variante 1.

4. Variante: Mindestentgeltgarantie nur für Ausfallstunden unter monatsweiser Betrachtung

Die geleisteten Arbeitsstunden werden mit dem maßgeblichen Bruttoentgelt entlohnt, die Ausfallstunden anhand der Mindestbruttogarantie.

Beispiel: Maßgebliches Brutto = 3.000,00 € → Mindestbruttoentgelt lt. Tabelle = 2.240,89 €

	April	Mai	Juni	
Arbeitsleistung	0 %	50 %	90 %	
Arbeitsentgelt	-	1.500,00	2.700,00	= 3.000,00 x Arbeitsleistung
KUA-Unterstützung	2.240,89	1.120,45	224,09	= 2.240,89 x Ausfallzeit (100/50/10 %)
Brutto	2.240,89	2.620,45	2.924,09	= Arbeitsentgelt + KUA-Unterstützung

Hier erhält der Dienstnehmer im Monat Mai um brutto € 379,56 und im Monat Juni um brutto € 224,09 mehr als in der Variante 2. Das bedeutet, der Dienstgeber bezahlt in diesem Beispiel gesamt um brutto € 603,65 mehr als in der Variante 2.

Fazit:

Bei den Varianten 1 und 3 erfolgt eine Durchrechnung über den Kurzarbeitszeitraum der Phase 1. Die Entlohnung ist somit monatlich gleichbleibend. Durch die Durchrechnung kann sich (je nach Höhe der tatsächlichen Arbeitsleistung) für den Dienstnehmer ein geringeres Entgelt ergeben, als mit der monatlichen Betrachtung.

Bei den Varianten 3 und 4 erhält der Dienstnehmer ein höheres Entgelt als in den Varianten 1 und 2. Somit entstehen auch höhere Kosten für den Dienstgeber.

Phase 1: alle Varianten möglich

Phase 2 (=Verlängerung der KUA): nur Variante 2 oder 4 möglich!

Die WKO empfiehlt die Anwendung der Variante 2, damit wurde eine faire Option für beide Seiten geschaffen.

Wir beraten Sie gerne, rufen Sie uns an!