

Änderungen in der Personalverrechnung aus Anlass der ab 1. Juli 2022 gültigen – bis 31.12.2022 befristeten – neuen Kurzarbeitsregelungen (SPV Version Nr. 11)

Die Version Nr. 11 der Sozialpartnervereinbarung betreffend die Kurzarbeit bringt auch **Änderungen in der Personalverrechnung** mit sich und somit auch einen **Anpassungsbedarf in den jeweiligen Lohnprogrammen.**

Die nachstehenden Informationen betreffen nur diese Änderungen, nicht jedoch Änderungen bei der Kurzarbeitsbeihilfe bzw. betreffend die übrigen Änderungen der SPV.

Von wann bis wann gelten die nachstehenden Regelungen?

Die neuen Regelungen gelten für die **Zeit ab dem 1. Juli 2022 bis zum 31. Dezember 2022**.

Welche Änderungen gibt es für den Bereich der Personalverrechnung?

- Für die Zeit ab 1.7.2022 kommt es für den Bereich der Kurzarbeit zu **einer Anpassung der beiden Nettoersatzraten 80 % und 85 % auf jeweils 90 %**.
- Dies verursacht einen entsprechenden Anpassungsbedarf.

Wie erfolgt die Umsetzung im Rahmen der Version Nr. 11 der Sozialpartnervereinbarung?

Es wurde ein neuer Absatz in die Sozialpartnervereinbarung eingefügt (*Abschnitt IV Pkt 4 lit. a*):

Jene ArbeitnehmerInnen, die in die Kategorie von 80% fallen, erhalten einen Bruttozuschlag von 16% auf das sich ergebende Mindestbruttoentgelt laut Tabelle gem. § 37b Abs 6 AMSG, bzw. in der Kategorie von 85% einen Bruttozuschlag von 9% auf das sich laut Tabelle gem. § 37b Abs 6 AMSG ergebende Mindestbruttoentgelt.

Was bedeutet dieser neue Absatz konkret?

- Bei jenen Arbeitnehmer:innen, welchen die 85 %-Nettoersatzrate zusteht, wird das **Mindestbruttoentgelt um 9 %** erhöht.
- Bei jenen Arbeitnehmer:innen, welchen die 80 %-Nettoersatzrate zusteht, wird das **Mindestbruttoentgelt um 16 %** erhöht.

Brutto vor Kurzarbeit	Nettoersatzrate	Bruttozuschlag gemäß SPV auf das Mindest-bruttoentgelt
€ 1.700,01 bis € 2.685,00	85 %	9 %
ab € 2.685,01	80 %	16 %

Gelten die vom BMA im Frühjahr 2020 publizierten Mindestbruttoentgeltstabellen weiter?

Diese Tabellen gelten auch **für die Zeit ab dem 1. Juli 2022** weiter, da man sie zur Ermittlung jenes **Mindestbruttoentgelts benötigt**, das dann in weiterer Folge um die besagten Prozentsätze erhöht wird.

Was bleibt in der Kurzarbeitslohnverrechnung aus abgabenrechtlicher Sicht „beim Alten“?

- Praktisch ist es so, dass die bis dato gültigen „Beurteilungen“ im Wesentlichen auch weiterhin anzuwenden sind.
- Es sind
 - die Anwendung der **fiktiven SV-Beitragsgrundlage** (aus der Zeit vor der Kurzarbeit) unter Berücksichtigung des von der ÖGK interpretierten „Günstigkeitsvergleiches“ (Achtung: der 1.7.2022 ist insoweit wieder ein Stichtag, im Zuge dessen dieser Günstigkeitsvergleich im Bereich der Sozialversicherung eine höhere Beitragsgrundlage bewirken kann, die dann wieder „fixiert“ bleibt bis zur nächsten individuellen Verlängerung der Kurzarbeit oder bis zum Ende der Kurzarbeit),
 - die **Anwendung der fiktiven BV-Beitragsgrundlage** (aus der Zeit vor der Kurzarbeit) unter **monatlicher Anwendung** des dafür vorgesehenen „echten“ Günstigkeitsvergleichs,
 - die **Lohnsteuerpflicht der Kurzarbeitsunterstützung** (ermittelt unter Einsatz der BMA-Mindestbruttoentgeltstabellen),
 - die **DB und DZ-Pflicht der Kurzarbeitsunterstützung** (ermittelt unter Einsatz der BMA-Mindestbruttoentgeltstabellen), wenn nicht andere Befreiungsgründe vorliegen sollten (zB Altersbefreiung ab 60 oder Vorliegen einer begünstigten Behinderteneigenschaft)
 - die **KommSt-Freiheit der Kurzarbeitsunterstützung** (ermittelt unter Einsatz der BMA-Mindestbruttoentgeltstabellen) → Achtung: damit ist aber jene Kurzarbeitsunterstützung gemeint, die nach bisherigen Gesichtspunkten ermittelt wurde und auch noch weiter ermittelt wird.

Es gelten also praktisch jene Ausführungen, die Sie dazu auch im „**Leitfaden zur Lohnverrechnung**“ finden, weiter.

Was verändert sich nun konkret in der Kurzarbeitslohnabrechnung?

- Der **Bruttozuschlag** bewirkt im Ergebnis für den Arbeitnehmer bzw. für die Arbeitnehmerin eine **höhere Kurzarbeitsunterstützung** (nicht zu verwechseln mit der Kurzarbeitsbeihilfe, die das AMS dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin auf Antrag zukommen lässt) als bisher.
- Diese **Differenz** zwischen der **bisherigen Kurzarbeitsunterstützung**, die im Wesentlichen vom AMS über die Kurzarbeitsbeihilfe auch weiterhin gefördert wird und der durch den Aufschlag bewirkten höheren Kurzarbeitsunterstützung, die von der Kurzarbeitsbeihilfe nicht erfasst ist, unterliegt (aufgrund der Tatsache, dass sie nicht gefördert wird) der **Kommunalsteuerpflicht** (es sei denn, es liegt ein anderer Befreiungsgrund vor wie zB das Vorliegen einer begünstigten Behinderung).
- Zudem unterliegt diese Differenz auch ganz normal der laufenden Lohnsteuerpflicht sowie den Lohnnebenkosten DB und DZ (wenn nicht eine andere Befreiung greift wie zB die Altersbefreiung ab 60 oder das Vorliegen einer begünstigten Behinderung) und sie erhöht die Berechnungsgrundlagen für das Jahres- und das Kontrollsechstel (bzw. BUAG-Jahres- bzw. BUAG-Kontrollzwölfstel) sowie die mögliche Bemessungsgrundlage nach § 67 Abs. 6 EStG 1988 (= laufende Bezüge der letzten 12 Monate für die Anwendung der Viertel- und der Zwölfstelbegünstigung in Form eines festen Steuersatzes für freiwillige Abfertigungen, die „nach altem Recht“ beurteilt werden, sofern nicht die laufenden Bezüge vor der Kurzarbeit herangezogen werden müssen, was im Falle eines Austrittes während der Kurzarbeit weiterhin gilt.)
- Die Ausführungen von vorhin zu den **fiktiven Beitragsgrundlagen in den Bereichen SV und BV** gelten auch in Bezug auf diesen Bruttozuschlag.

Beachten Sie bitte zusätzlich noch, dass der Entwurf zum Abgabenänderungsgesetz 2022 die Wiedereinführung der Anhebung des Jahres- bzw. Kontrollsechstels bzw. des BUAG-Jahres- bzw. BUAG-Kontrollzwölfstels um 15 % für das Kalenderjahr 2022 vorsieht.

Kommt es in der Personalverrechnung auch in Bezug auf Lehrlinge, die sich in Kurzarbeit befinden, zu Anpassungen?

Nein. Jene Regelungen, die bis dato für die Entlohnung von Lehrlingen während der Kurzarbeit in der SPV vorgesehen waren, gelten unverändert weiter (die 100 % Nettoersatzrate).

Was gilt in Bezug auf jene Arbeitnehmer:innen, deren Bruttoentgelt vor Kurzarbeit den Betrag der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage erreicht oder übersteigt?

Diese kommen ebenfalls in den Genuss des Aufschlages auf das Mindestbruttoentgelt in Höhe von 16 %, da sie sich in der „80 %-Zone“ befinden.

Gibt es in der Lohnverrechnung Änderungen für jene Gruppe von Arbeitnehmer:innen, die bisher schon in der Gruppe der 90 %-Nettoersatzrate waren?

Auch hier gibt es keine Änderungen. Die Berechnungen bleiben insoweit unverändert.

Anschauungsbeispiel:

- Brutto vor Kurzarbeit: € 2.100,00
- Mindestbruttoentgelt „ALT“ (85 % Nettoersatzrate): € 1.630,18
- Mindestbruttoentgelt „NEU“: € 1.776,90 (= € 1.630,18 x 1,09)
- Angenommener Bruttobetrag aus Arbeitsleistung: € 1.500,00
- Kurzarbeitsunterstützung „ALT“:
 - € 1.630,18 minus € 1.500,00 € 130,18 KommSt-frei
- Kurzarbeitsunterstützung „Aufschlag“
€ 1.776,90 minus € 1.630,18 = € 146,72 KommSt-pflichtig

Wird der Leitfaden zur Personalverrechnung im Hinblick auf die vorliegenden Änderungen überarbeitet werden?

Es wird das vorliegende Dokument zum Leitfaden beigelegt werden.
Eine komplette Überarbeitung des Leitfadens erfolgt nicht.

Wo findet man die übrigen Änderungen betreffend die SPV (Version Nr. 11) bzw. die Kurzarbeitsbeihilfe, die ab 1.7.2022 Gültigkeit haben werden?

Diese finden Sie auf den Informationsseiten der WKO (betreffend die SPV) bzw. auf den Seiten des AMS sowie der WKO betreffend die Kurzarbeitsbeihilfe.