

Erläuterungen zu den Pauschalsatztabellen für Kurzarbeitsbeihilfen-Covid-19

Die Pauschalsätze stellen darauf ab, der Dienstgeberin/dem Dienstgeber die Arbeitskosten für die wegen Kurzarbeit entstehenden Ausfallstunden als **Kurzarbeitsbeihilfe** abzugelten: jeweiliger Pauschalsatz ¹ mal Anzahl der Ausfallstunden.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich - während der Kurzarbeit - die zu leistenden Beiträge und Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu richten haben. In den Pauschalsätzen sind die Sozialversicherungsbeiträge ebenso enthalten wie alle sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben. Zur Abgeltung der anteiligen Sonderzahlungen berücksichtigen die Pauschalsätze auch eine pauschale Erhöhung um ein Sechstel. Die Einstufung erfolgt in Form von Lohnstufen (in Schritten von 50,- Euro), wobei innerhalb einer Lohnstufe der niedrigere Wert maßgeblich ist.

Grundlage für die Ermittlung des Pauschalsatzes für die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerin/den von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer ist das jeweilige Bruttoentgelt vor Kurzarbeit: Als **Entgelt (§ 49 ASVG)** ist jenes anzugeben und heranzuziehen, das die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im letzten voll entlohnten Monat oder im Durchschnitt der letzten vier voll entlohnten Wochen vor Einführung der Kurzarbeit brutto und arbeitslosenversicherungspflichtig bezogen hat. Entsprechend § 49 ASVG sind auch alle jene Zuschläge und Zulagen hinzuzurechnen, die regelmäßig Lohn-/Gehaltsbestandteile sind. Nicht zu berücksichtigen sind Sonderzahlungen und Entgeltanteile für Überstunden.

Liegt kein regelmäßiges Entgelt vor (z.B. Schichtbetrieb; bei Zulagen nach geleisteten Arbeitsstunden), ist der Durchschnitt der letzten drei Monate / der letzten 13 Wochen vor Kurzarbeit heranzuziehen.

Eine wesentliche Voraussetzung für die COVID-19-Kurzarbeit ist, dass die Dienstgeberin/der Dienstgeber - je nach Höhe des durchschnittlichen Bruttoentgelts – der Dienstnehmerin/dem Dienstnehmer (in etwa) 90%/85%/80% des Nettoentgelts vor Kurzarbeit ersetzt („Nettoersatzrate“). Eine höhere Entlohnung ist selbstverständlich möglich. Auf alle Fälle hat der Dienstgeberin/der Dienstgeber sicherzustellen, dass das Bruttoentgelt für Kurzarbeitende nicht unter den Wert des Entgelts für die geleisteten Arbeitsstunden fällt, d.h. beispielsweise dass bei einer Arbeitsleistung von 90 % auch mind. 90 % des ursprünglichen Bruttoentgelts ausbezahlt sind. Zur Erfüllung dieser Voraussetzung unterstützt das Arbeitsmarktservice in Form der Pauschalsätze multipliziert mit den Ausfallstunden.

Für die Umrechnung der Bruttoentgelte in Nettoentgelte (und umgekehrt) und für die Berechnung der abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge, sowohl des Anteils für die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer wie auch für die Dienstgeberin/der Dienstgeber sowie die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben, wurde der [Brutto->Netto-Rechner des Bundesministeriums für Finanzen](#) verwendet.

Hierbei wurde – aus Vereinfachungsgründen - für die Berechnung der Pauschalsätze das Dienstverhältnis einer Angestellten/eines Angestellten in Wien ohne Alleinverdienerabsetzbetrag, ohne Familienbonus/Kinder, ohne Pendlerpauschale, ohne Sachbezug und ohne Mitarbeitervorsorgekasse als Bezugspunkt festgelegt.

¹ Im Falle von Teilzeitbeschäftigung ist der Pauschalsatz pro Ausfallstunde mit der betrieblichen Normalarbeitszeit zu multiplizieren und durch die individuell vereinbarte Arbeitszeit vor Kurzarbeit zu dividieren.