



Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund vermehrter Anfragen zum Thema Kurzarbeit möchten wir Ihnen einige wichtige Informationen übermitteln.

Die vor kurzem neu geschaffene Möglichkeit der „Corona-Kurzarbeit“ wird vor allem von Politikern und Medien als Allheilmittel oder gar als Maß aller Dinge dargestellt. Zu bedenken ist dabei allerdings, dass die Rahmenbedingungen zur tatsächlichen Umsetzung der Kurzarbeit im Detail extrem kompliziert, verwaltungsaufwändig und kostspielig sind. Leider wird dies von Politikern und Medien komplett verschwiegen.

Was ist die "Corona-Kurzarbeit"?

Die „Corona-Kurzarbeit“ funktioniert im Wesentlichen so, dass die Normalarbeitszeit und die Bezüge der Mitarbeiter für bis zu drei Monate (einmalige Verlängerung um weitere drei Monate möglich) um eine bestimmte Quote (zwischen 10 % und 90 %) herabgesetzt werden. Die Mitarbeiter erhalten vom Arbeitgeber neben dem herabgesetzten Bezug eine Kurzarbeitsunterstützung, die dem Arbeitgeber jeweils ein bis zwei Monate nachträglich vom AMS refundiert wird.

Die „Corona-Kurzarbeit“ kann (auch rückwirkend) für die Zeit ab 01.03.2020 beantragt werden.

Welche Regeln gelten für die „Corona-Kurzarbeit“?

Damit die „Corona-Kurzarbeit“ förderbar ist, müssen folgende Spielregeln eingehalten werden:

- Bei Urlaubskonsum während der Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit.
- Während der „Corona-Kurzarbeit“ und bis zu einem Monat nach deren Ende dürfen, ohne Zustimmung des AMS, Mitarbeiter nicht gekündigt werden (Behaltepflcht). Außerdem darf der Beschäftigtenstand auch nicht durch einvernehmliche Auflösungen reduziert werden.
- Die Sozialversicherungsbeiträge sind auch während der Kurzarbeit weiterhin vom vollen Ausmaß (vor der Kurzarbeit) zu entrichten. Der dadurch entstehende Mehraufwand wird dem Arbeitgeber auch vom AMS ersetzt.

Was sind die erforderlichen Schritte für die Beantragung der „Corona-Kurzarbeit“?

1. Falls Betriebsrat vorhanden: Gespräche und Verhandlungen mit dem Betriebsrat.
2. Ausfüllen und Unterschreiben der circa 13-seitigen Muster-Sozialpartnervereinbarung und Übermittlung an WKO:
 - a. falls Betriebsrat vorhanden: Unterschrift von Arbeitgeber und Betriebsrat
 - b. in betriebsratslosen Betrieben: Unterschrift von Arbeitgeber und allen von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern
3. Ausfüllen des 6-seitigen AMS-Formulars COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe
4. Übermittlung der vorstehend genannten Unterlage an die örtlich zuständige AMS-Landesstelle per Post, elektronisch signiert oder über Ihr eAMS-Konto
5. Abwarten der Unterschriftsleistung durch Sozialpartner (Arbeitgeberverband und Gewerkschaft) und der Rückmeldung des AMS, ob der Kurzarbeitsantrag genehmigt wird

Wie wird die „Corona-Kurzarbeit“ in der Personalverrechnung umgesetzt?

Die Umsetzung der Kurzarbeit in der Gehaltsverrechnung erfordert zahlreiche Anpassungen im Lohnprogramm, wie insbesondere Vorberechnungen, Anlegen neuer Lohnarten etc., und ist daher besonders arbeits- und kostenintensiv.

Welche laufenden Arbeiten sind im Zusammenhang mit der „Corona-Kurzarbeit“ für die Förderung zu erledigen?

Für die laufende Abwicklung der AMS-Förderung sind folgende Arbeiten erforderlich:

- Sie müssen für Ihr Unternehmen beim Arbeitsmarktservice ein eAMS-Konto einrichten.
- Für jeden Monat der Kurzarbeit ist eine elektronische Abrechnungsliste zu erstellen und an das AMS zu übermitteln. In dieser Abrechnungsliste sind sämtliche für die Überprüfung der Förderung durch das AMS erforderlichen Daten anzuführen, wie z.B. monatlicher Arbeitsverdienst einschließlich anteiliger Sonderzahlungen, Summe der Arbeitszeitausfallstunden, der für die Förderung maßgebliche Pauschalsatz und die vom Unternehmen ausbezahlte Kurzarbeitsunterstützung.
- Am Ende der Förderzeit ist ein Durchführungsbericht zu erstellen, der vom Betriebsrat bzw. von den Arbeitnehmern zu unterschreiben ist. In diesem Bericht ist abschließend zu bestätigen, dass sämtliche Fördervoraussetzungen tatsächlich erfüllt worden sind, also insbesondere die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes bzw. die Beachtung der Behaltspflicht und die Einhaltung der Arbeitszeitquote (10% bis 90 %).

Wie Sie den vorstehenden Hinweisen entnehmen können, bringt die Umsetzung der „Corona-Kurzarbeit“ einen enormen Verwaltungs- und Lohnverrechnungsaufwand und damit verbundene erhebliche Kosten mit sich. Dies sollte bei der Beurteilung, ob die Nutzung der „Corona-Kurzarbeit“ für das Unternehmen letztlich wirtschaftlich rentabel ist, unbedingt mitberücksichtigt werden.

Teilen Sie uns bitte mit, ob und bejahendenfalls ab wann Sie die Möglichkeit der „Corona-Kurzarbeit“ nutzen möchten (beachten Sie: eine Berücksichtigung für den März ist bei der März-Abrechnung mit hohem Verwaltungsaufwand möglich).

Mit freundlichen Grüßen

Astoria Wirtschaftsberatung