



Informatieschrijven het Coronavirus & werktijdverkorting (“Kurzarbeit”)

Hierbij sturen wij u gaarne een kort overzicht omtrent de regelingen in de huidige situatie rondom het coronavirus en de aanvraag van werktijdverkorting:

Inleiding:

- “Kurzarbeitergeld” (navolgend KUG) is de vergoeding van het nettoloon van de werknemer ter hoogte van 60% (67% met kinderen)
- Informatie vooraf: per direct geldt een wetwijziging betreffende de aanvraag van “Kurzarbeitergeld”

Concreet betekent dit dat slechts 10 procent van de werknemers in het bedrijf nu te maken dient te hebben met het verlies aan arbeidsduur (in plaats van 1/3 zoals voorheen) en dat de werkgevers de sociale bijdragen die zij moeten betalen in het geval van arbeidstijdverkorting volledig vergoed krijgen. Uitzendbureaus kunnen eveneens vanaf heden al een verlies aan werktijd melden bij de “Bundesamt für Arbeit”.

Met ingang van de wijziging van de wet is het echter niet langer nodig om werknemers "minuren" te laten maken om arbeidstijdverkorting te voorkomen, ook al zou dit in principe mogelijk zijn op grond van de arbeidsovereenkomst of andere bedrijfsvoorschriften.

- Desondanks geldt nog steeds: afbouw van overuren en opname van vakantiedagen.

Dit geldt nog steeds voor de goedkeuring van het KUG en is ook na de wetwijziging verplicht.

Nog niet ingeplande vakantiedagen moeten worden opgenomen voordat het KUG wordt toegekend. Dit geldt vooral voor het saldo aan vakantiedagen uit het voorjaar. Wanneer het KUG geheel of gedeeltelijk kan worden vermeden door de opname van vakantiedagen en reeds door de werknemer ingeplande vakantiedagen zich hiertegen niet verzetten, zouden deze vakantiedagen opgenomen dienen te worden alvorens het KUG kan worden aangevraagd.

Een lijst van geplande verlofdagen en nog beschikbare dagen moet bij de aanvraag worden toegevoegd.

- Er moet een mededeling in de bedrijven worden opgehangen, waarin alle werknemers op de hoogte worden gesteld van de werktijdverkorting (een kopie zal bij een aanvraag moeten worden meegestuurd).

- Het KUG zal voor een maximale periode van 12 maanden kunnen worden toegekend.

Voorwaarden toekenning “Kurzarbeitergeld”

De toekenning van het “Kurzarbeitergeld” (KUG) is afhankelijk van de vervulling van bepaalde vereisten (§§ 95 tot 99 SGB III), die cumulatief moeten worden vervuld. Werknemers hebben recht op het KUG indien:

1. er een aanzienlijk verlies aan werkuren met loonverlies is,
2. aan de operationele eisen wordt voldaan,
3. aan de persoonlijke eisen wordt voldaan en
4. het verlies van werkuren aan de “Bundesagentur für Arbeit” is gemeld.

1. Aanzienlijk verlies aan werkuren met loonverlies

Het verlies aan werkuren is aanzienlijk

- als het gebaseerd is op economische redenen of een onvermijdelijke gebeurtenis,
- als het tijdelijk is, omdat verwacht kan worden dat het bedrijf binnen afzienbare tijd weer volledig zal draaien,
- indien dit onvermijdelijk is omdat de onderneming reeds alle economisch redelijke maatregelen heeft genomen om het verlies aan werkuren te voorkomen of ten minste te beperken,
- en indien in de betreffende kalendermaand ten minste 10 procent van de werknemers in dienst van het bedrijf wordt getroffen door een loonverlies van meer dan 10 procent van hun maandelijkse brutosalaris.

2. Operationele eisen

Aan de operationele eisen wordt voldaan als er ten minste één werknemer in dienst is van het bedrijf.

3. Persoonlijke vereisten

Aan de persoonlijke eisen wordt voldaan als

- de werknemer na de periode van verlies van werktijd zijn dienstverband voortzet
- de arbeidsrelatie niet is beëindigd of ontbonden door een beëindigingsovereenkomst,

- de werknemer niet uitgesloten is van het ontvangen van “Kurzarbeitergeld” (bv. bij ziektegeld).

4. Melding van het verlies aan werkuren

Het verlies van werkuren moet schriftelijk worden gemeld bij de bevoegde “Bundesagentur für Arbeit”

Hoogte van het KUG

Het KUG bedraagt 67% met kind(eren) of 60% (zonder kind) van het nettosalaris verschil in de periode dat men recht heeft op het KUG.

Actuele situatie:

In de huidige corona situatie is het KUG in principe van toepassing:

- indien er een verlies aan werkuren opgetreden is als gevolg van de gevolgen van de uitbreiding van het coronavirus.
- er moet sprake zijn van een vermindering van werkuren met inkomstenverlies; alleen het aantonen van een omzetzaling is niet voldoende.

Het verlies aan werkuren heeft een bepaalde minimumomvang. Tot nu toe moest ten minste een derde van de werknemers geraakt worden door een verlies van arbeidsuren van ten minste 10 procent. De 1/3-regel wordt verlaagd en in de toekomst volstaat het dat 10 procent van de werknemers minstens 10 procent van hun arbeidstijd verliezen.

- het verlies aan werkuren kan niet worden vermeden

“De Bundesagentur für Arbeit” controleert of het verlies van werkuren vermeden kan worden in de individuele gevallen.

Concreet betekent dit met name dat, voordat het KUG wordt toegekend, eventuele bestaande overuren eerst moeten worden opgenomen.

Werknemers moeten door werktijdverkorting met name worden beschermd tegen het verlies van hun baan als gevolg van bedrijfseconomisch ontslag of insolventie van de werkgever.

De sociale verzekering blijft verder bestaan. Als de werknemer later ondanks de arbeidstijdverkorting werkloos wordt, is zijn werkloosheidsuitkering niet gebaseerd op het KUG, maar op het salaris dat zonder het verlies zou zijn verdiend. Voorzichtigheid is geboden voor werknemers die op het punt staan ouderschapsverlof op te nemen. De KUG kan de grondslag voor de latere ouderschapsuitkering verlagen.

Let op: Voor werknemer, die geen ww-premie (“Arbeitslosenversicherung”) betalen, kan geen KUG worden aangevraagd. Hieronder vallen bijvoorbeeld zogenaamde Minijobber (“geringfügigen Beschäftigung”), “Werkstudenten” en personen, die een ouderdomspensioensleeftijd hebben bereikt.

Procedure (zonder ondernemingsraad):

Stap 1: Overeenstemming over werktijdverkorting met de werknemers

Stap 2: Kennisgeving van het verlies van de arbeidstijd aan de bevoegde “Arbeitsagentur für Arbeit”.

Stap 1: Overeenstemming over werktijdverkorting:

Als er geen ondernemingsraad in het bedrijf is, kan de werkgever niet zelf beslissen over arbeidstijdverkorting in de arbeidsovereenkomst, maar moet dit in overeenstemming met de betrokken werknemers. In dit geval kan een standaard overeenstemming worden bereikt tussen werkgever en werknemer. Voor de uitvoering van werktijdverkorting moeten voorwaarden zoals clausules in de arbeidsovereenkomst en een standaard bedrijfsreglement dat door alle werknemers wordt aanvaard en ondertekend, aanwezig zijn. Elke werknemer krijgt dan een ondertekend exemplaar voor zijn of haar administratie. Anders kunnen werkgevers alleen contracten wijzigen of een ontslag met gelijktijdig aanbod van gewijzigde arbeidsvoorwaarden (“Änderungskündigungen”) aanzeggen.

Neemt u gaarne contact met ons op voor een concept van een overeenstemming tussen werkgever en werknemer.

Stap 2: Kennisgeving van het verlies van de arbeidstijd aan de bevoegde “Arbeitsagentur für Arbeit”.

Arbeidstijdverkorting kan online worden aangegeven op
<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>.

De omstandigheden en voorwaarden moeten aannemelijk worden gemaakt.

Dat aan de voorwaarden van het “Kurzarbeitergeld” wordt voldaan moeten worden aangetoond, bv. aankondiging van werktijdverkorting, overeenstemming over de invoering van werktijdverkorting, “Änderungskündigungen”

Stap 3: Aanvraag voor arbeidstijdverkorting

- De werknemer heeft recht op het “Kurzarbeitergeld”
- De berekening wordt gemaakt via de loonstrook
- Betaling geschiedt door de werkgever aan de werknemer
- De aanvraag voor de arbeidstijdverkorting moet binnen 3 maanden worden ondertekend en bij de “Bundesagentur für Arbeit” worden ingediend (ondertekend, gescand per e-mail is voldoende).

Let op: Laat je niet verontrusten door berichtgeving dat er pas vanaf 1-4-2020 een nieuwe/ betere wetgeving omtrent het toekennen van KUG in werking treedt en derhalve aanvragen voor die datum nadelige gevolgen kunnen hebben. De noodzakelijke publicatie van de wet heeft reeds plaatsgevonden.

Aanvullende informatie van Duitse instanties:

Merkblatt zum Kurzarbeitergeld

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

Link zum Online-Portal

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

Bij vragen kunt u gaarne contact met ons opnemen. Wij zijn zoals gebruikelijk via e-mail en telefonisch bereikbaar.

Met vriendelijke groet,
Uw HR-Team van Heisterborg International