

Coronavirus (COVID-19) Kurzarbeit

Modalitäten für die Monate Januar bis Juni 2021



**Verlängerung
der Kurzarbeit
bis zum 30. Juni
2021**



Regelungen zur Kurzarbeit für die erste Hälfte des Jahres 2021

In einer außerordentlichen Sitzung des Konjunkturausschusses am 19. November 2020 verständigten sich die Sozialpartner auf neue Regelungen zur Kurzarbeit für die erste Hälfte des Jahres 2021.

Eine wesentliche Änderung betrifft die Berechnungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld. Bisher auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung berechnet, werden die zu zahlenden Leistungen ab dem 1. Januar 2021 und bis zum 30. Juni 2021 auf der Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden basieren. Die Modalitäten werden für die ersten 6 Monate des Jahres 2021 in zwei getrennten Zeiträumen von je 3 Monaten und nach 4 verschiedenen Szenarien festgelegt.

Zugangsbedingungen vom 1. Januar bis 31. März 2021

- Industrieunternehmen können weiterhin auf konjunkturbedingte Kurzarbeit zurückgreifen, verpflichten sich aber, keine Mitarbeiter aus wirtschaftlichen Gründen zu entlassen;
- Unternehmen in den gefährdeten Branchen des Hotel- und Gaststättengewerbes, des Tourismus und der Veranstaltungsbranche können auf eine beschleunigte Kurzarbeiterregelung aus strukturellen Gründen zurückgreifen, ohne eine Begrenzung der betroffenen Arbeitnehmer. Besteht nachweislich Bedarf, dürfen diese Unternehmen Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen vornehmen, bis zu einer Höchstgrenze von 25% der Belegschaft gerechnet zum 30. Juni 2020;
- auch andere Unternehmen können auf eine beschleunigte Kurzarbeiterregelung aus strukturellen Gründen zurückgreifen, sofern sie keine Entlassungen vornehmen. Die Stunden an Kurzarbeit dürfen jedoch 15% der gesamten normalen monatlichen Arbeitszeit des Unternehmens nicht überschreiten. Die normale Arbeitszeit darf 40 Stunden pro Woche und Arbeitnehmer nicht überschreiten;
- Anträge von Unternehmen in den gefährdeten Branchen, die mehr als 25% ihrer Belegschaft entlassen, von Industrieunternehmen sowie von anderen Unternehmen, bei denen Entlassungen zu erwarten sind oder die den Prozentsatz der Kurzarbeiterstunden voraussichtlich überschreiten werden, werden nur berücksichtigt, wenn sie einen Umstrukturierungsplan, für Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten, oder einen Plan zur Erhaltung des Arbeitsplatzes, für Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten, enthalten.

Zugangsbedingungen vom 1. April bis 30. Juni 2021

- Industrieunternehmen können weiterhin auf konjunkturbedingte Kurzarbeit zurückgreifen, verpflichten sich aber, keine Mitarbeiter aus wirtschaftlichen Gründen zu entlassen;
- Unternehmen in den gefährdeten Branchen des Hotel- und Gaststättengewerbes, des Tourismus und der Veranstaltungsbranche können auf eine beschleunigte Kurzarbeiterregelung aus strukturellen Gründen zurückgreifen, bis zu einer Höchstgrenze von 50% der gesamten normalen monatlichen Arbeitszeit, verpflichten sich aber, keine Mitarbeiter aus Gründen, die nicht in der Person des Einzelnen liegen, zu entlassen. Die normale Arbeitszeit darf 40 Stunden pro Woche und Arbeitnehmer nicht überschreiten;
- auch andere Unternehmen können auf eine beschleunigte Kurzarbeiterregelung aus strukturellen Gründen zurückgreifen, sofern sie keine Entlassungen vornehmen. Die Stunden an Kurzarbeit dürfen jedoch 10% der gesamten normalen monatlichen Arbeitszeit des Unternehmens nicht überschreiten. Die normale Arbeitszeit darf 40 Stunden pro Woche und Arbeitnehmer nicht überschreiten;
- alle Unternehmen in den von der Krise betroffenen Branchen, bei denen dennoch Entlassungen zu erwarten sind oder die den Prozentsatz der Kurzarbeiterstunden voraussichtlich überschreiten werden, können Kurzarbeit nur beantragen, wenn sie einen Umstrukturierungsplan, für Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten, oder einen Plan zur Erhaltung des Arbeitsplatzes, für Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten, enthalten.

Diese Regelungen wurden in Hinsicht auf ein schrittweises Auslaufen der Kurzarbeit beschlossen, wobei diese Regelungen bei einer Verschlechterung der Gesundheitslage entsprechend angepasst werden können.

Allgemeine vom Unternehmen zu erfüllende Bedingungen

- Sitz in Luxemburg;
- Inhaber einer Geschäftslizenz;
- Zuvor alle zur Verfügung stehenden Mittel ausgeschöpft:
 - Erschöpfung des Resturlaubs des voran gegangenen Jahres;
 - Vorübergehende Ausleihung von Arbeitskräften (vereinfachtes Verfahren);
 - Keine Verlängerung auslaufender befristeter Verträge (CDD);
 - Kein Einsatz von Zeitarbeitern;
- vollständige oder teilweise Einstellung der Aktivitäten.

Von den Mitarbeitern zu erfüllende Bedingungen

Mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag (CDI) beschäftigt (einschließlich Arbeitnehmer, deren CDI direkt an einen befristeten Vertrag anschließt, und Lehrlinge, die nach Ende des Lehrvertrags mit einem CDI übernommen werden);

ODER

Vor Antrag auf Kurzarbeit mit einem befristeten Arbeitsvertrag (CDD) beschäftigt (der Anspruch ist dann auf die Dauer des CDD beschränkt und gilt weder für eine mögliche Verlängerung des CDD noch für neue Verträge, die während der dauernden Kurzarbeit geschlossen werden);

UND

- arbeitsfähig;
- in der Regel an einem Arbeitsplatz auf luxemburgischem Gebiet beschäftigt;
- als Angestellter bei der luxemburgischen Sozialversicherung versichert;
- unter 68 Jahre alt und keine Altersrente, keine vorgezogene Altersrente und keine Invalidenrente beziehend.

Folgende Personen sind ebenfalls berechtigt:

- entsandte Mitarbeiter, die bei einem Unternehmen mit Sitz in Luxemburg beschäftigt sowie bei der luxemburgischen Sozialversicherung gemeldet sind und deren normaler Arbeitsort in Luxemburg ist;
- Leiharbeiternehmer (im Leiharbeitsunternehmen);
- nicht freigestellte Mitarbeiter in der Kündigungsfrist;
- Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag zwar vor dem Antrag auf Kurzarbeit geschlossen wurde, jedoch erst danach wirksam wird.

Ausgeschlossen sind folgende Personen:

- Arbeitnehmer, die arbeitsunfähig sind;
- Selbständige;
- privat in einem Haushalt beschäftigte Arbeitnehmer;
- Auszubildende;
- Praktikanten;
- Arbeitssuchende mit einem Berufseinführungsvertrag (CIE), einem Berufsförderungsvertrag (CAE) oder einem Wiedereinstiegsvertrag (CRE);
- Mitarbeiter in der Kündigungsfrist, die freigestellt sind (und daher 100% des Lohns zugute haben);
- vom Unternehmen beschäftigte Zeitarbeiternehmer (über das im Vertrag festgelegte Enddatum hinaus);
- Mitarbeiter, die aus dem Ausland zu einem luxemburgischen Unternehmen entsandt wurden;
- krankgeschriebene Mitarbeiter;
- Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub;
- Mitarbeiter im Elternurlaub;
- Mitarbeiter im Erholungsurlaub oder unbezahlten Urlaub.

Diverse Bestimmungen

Nicht-Kumulierung von Kurzarbeit und Urlaub aus familiären Gründen

Kurzarbeit hat Vorrang vor dem Recht auf Urlaub aus familiären Gründen. In der Praxis bedeutet dies, dass:

- Arbeitnehmer in Kurzarbeit keinen Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.
- der Ehepartner eines Arbeitnehmers in Kurzarbeit keinen Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen hat.
- Angestellte, bei denen sich ein Mitglied ihres Haushalts Urlaub aus familiären Gründen hat, haben keinen Anspruch auf Kurzarbeit.

Auswirkungen der Kurzarbeit auf das Ersatzeinkommen bei Elternurlaub

Das Ersatzeinkommen bei Elternurlaub wird auf der Basis der Gehälter berechnet, die während eines Bezugszeitraums von 12 Monaten vor Beginn des Elternurlaubs bezogen wurden. Arbeitnehmer, die in diesem Bezugszeitraum aufgrund der Gesundheitskrise in Kurzarbeit waren (mit 80% ihres normalen Gehalts) und deren Gehalt zwischen dem SML (2.141,99 €) und 5/3 des SML (3.569,98 €) liegt, riskieren aufgrund der geringeren Gehaltsbasis während der Kurzarbeit ein reduziertes Ersatzeinkommen zu erhalten.

Zuschüsse für Mitarbeiter bei Kurzarbeit

Berechnung des Kurzarbeitergeldes

80% des normalen Bruttostundenlohns (für die nicht geleisteten Stunden):

Höchster Bruttogrundlohn in den 3 Monaten vor der Kurz- **UND** Durchschnitt der Bruttolohnzuschläge und Zusatzleistungen in den 12 Monaten vor der Kurzarbeit

Der Arbeitgeber kann aber weiterhin 100% des Gehalts zahlen. In diesem Fall wird der Teil des Gehalts, der über die gesetzliche Zahlung hinaus geht, vom Arbeitgeber gezahlt.

Mindestvergütung pro Arbeitnehmer

Unqualifizierter sozialer Mindestlohn (SML) = 12,3815 € brutto pro Stunde
Bei 40 Arbeitsstunden/Woche = 2.141,99 € brutto

Somit gilt die Regel von 80% des normalen Bruttostundenlohns erst ab einem Bruttomonatseinkommen von 2.678 € für 40 Arbeitsstunden/Woche. Bei Teilzeitarbeit oder fraktionierter Kurzarbeit wird der Betrag anteilig (12,3815 € brutto pro Arbeitsstunde) zur Bestimmung der Mindestentschädigung pro Mitarbeiter berechnet:

- Monatliches Bruttoeinkommen von 1.606,50 € für 30 Stunden Arbeit/Woche
- Monatliches Bruttoeinkommen von 1.071,00 € für 20 Stunden Arbeit/Woche
- Monatliches Bruttoeinkommen von 535,50 € für 10 Stunden Arbeit/Woche

In allen Fällen wird die Differenz zwischen der Höhe der gesetzlichen Entschädigung und des sozialen Mindestlohns (vollständig oder anteilig) vom Beschäftigungsfonds gezahlt.

Maximale Vergütung pro Arbeitnehmer

2,5 x unqualifizierter sozialer Mindestlohn = max. 30,95 € brutto pro Stunde
Bei 40 Arbeitsstunden/Woche = 5.354,98 € brutto

Bei Teilzeitarbeit oder fraktionierter Kurzarbeit wird der Betrag anteilig (30,95 € brutto pro Arbeitsstunde) zur Bestimmung der Höchstentschädigung pro Mitarbeiter berechnet:

- Monatliches Bruttoeinkommen von 4.016,24 € für 30 Stunden Arbeit/Woche
- Monatliches Bruttoeinkommen von 2.677,49 € für 20 Stunden Arbeit/Woche
- Monatliches Bruttoeinkommen von 1.338,75 € für 10 Stunden Arbeit/Woche

Das Kurzarbeitergeld ist sozialversicherungs- und steuerpflichtig.

Höchstdauer der Entschädigung

1.022 Stunden (etwa 6 Monate) Vollzeit pro Mitarbeiter

Für Teilzeitbeschäftigte werden die 1.022 Stunden anteilig angerechnet. Die in der Zeit vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Juli 2020 in Anspruch genommenen Kurzarbeitsstunden bewirken keine Reduzierung dieser Höchstarbeitszeit von 1.022 Stunden.

Spezifische Entlohnungsregelungen während der Kurzarbeit

- Im Falle von Krankheit, Mutterschafts- oder Elternurlaub: 100%ige Vergütung. Achtung: Sowohl der Arbeitgeber als auch die CNS sind gesetzlich verpflichtet, im Krankheitsfall die Weiterzahlung des vollen Gehalts zu gewährleisten. Die Kurzarbeit weicht daher nicht von der Verpflichtung des Arbeitgebers ab, kranken Mitarbeitern eine 100%ige Lohnfortzahlung zu zahlen.
- Im Falle von Telearbeit oder Erholungsurlaub: 100% des normalen Bruttogehalts bleiben erhalten.
- Bei unbezahltem Urlaub: kein Gehalt (und damit keine Sozialversicherungszugehörigkeit).
- Für Zeitarbeitnehmer: Gehalt für geleistete Arbeitsstunden + Vergütungsbonus in Höhe von 80% des Gehalts, das normalerweise für nicht geleistete Arbeitsstunden gezahlt wird.
- Bei teilweiser Einstellung der Tätigkeit (d.h. Kurzarbeit nur für einen Bruchteil der Arbeitszeit): Lohnzahlung von 100% für die geleisteten Stunden und Zahlung von 80% des normalen Lohns für die nicht geleisteten Stunden.
- Für Arbeitnehmer in einer internen Wiedereingliederung: Der Arbeitgeber zahlt 80% des normalen Bruttostundenlohns und die ADEM zahlt 80% der normalen Ausgleichszulage.
- Im Falle der Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen: Während der dienstfreien Zeit beträgt das Kurzarbeitergeld mindestens 90% des normalerweise bezogenen Gehalts.



Praktische Rechenbeispiele

Monatliches Bruttoeinkommen von 2.570,39 € für 40 Stunden Arbeit:

- Vollzeit Kurzarbeit (40 Stunden): Mindestentschädigung von 2.141,99 € brutto
- Teilzeit Kurzarbeit (20 Stunden): Einkommen von 1.200 € brutto (vom Arbeitgeber gezahlt) + Mindestentschädigung von 1.071 € brutto (vom Beschäftigungsfonds gezahlt) = 2.271 €

Monatliches Bruttoeinkommen von 2.300 € für 40 Stunden Arbeit:

- Vollzeit Kurzarbeit (40 Stunden): Mindestentschädigung von 2.141,99 € brutto
- Teilzeit Kurzarbeit (20 Stunden): Einkommen von 1.150 € brutto (vom Arbeitgeber gezahlt) + Mindestentschädigung von 1.071 € brutto (vom Beschäftigungsfonds gezahlt) = 2.221 €.

Monatliches Bruttoeinkommen von 1.927,80 € für 30 Stunden Arbeit:

- Vollzeit Kurzarbeit (30 Stunden): Mindestentschädigung von 1.606,50 € brutto
- Teilzeit Kurzarbeit (15 Stunden): Mindestentschädigung von 963,90 € brutto (vom Arbeitgeber gezahlt) + Mindestentschädigung von 803,25 € brutto (vom Beschäftigungsfonds gezahlt) = 1.767,15 € brutto

Monatliches Bruttoeinkommen von 1.800 € für 30 Stunden Arbeit:

- Vollzeit Kurzarbeit (30 Stunden): Mindestentschädigung von 1.606,50 € brutto
- Teilzeit Kurzarbeit (15 h): Mindestentschädigung von 900 € brutto (vom Arbeitgeber gezahlt) + Mindestentschädigung von 803,25 € brutto (vom Beschäftigungsfonds gezahlt) = 1.703,25 € brutto

Antragsmodalitäten

Fristen

- Für Juli 2020: Anträge sind zwischen dem 20. und 26. Juni 2020 einschließlich einzureichen.
- Für August 2020: Anträge sind zwischen dem 1. und 12. Juli 2020 einschließlich einzureichen.
- Für September bis Dezember 2020: Anträge sind spätestens bis zum 12. Tag des Monats, der dem Zeitraum der Kurzarbeit vorausgeht, einzureichen.

Einreichungen außerhalb der oben genannten Termine sind nicht möglich. Kurzarbeit kann nicht rückwirkend bewilligt werden.

Verfahren

Vor der Einreichung eines Antrags muss der Arbeitgeber die Personalvertretungen informieren und anhören. In Abwesenheit einer Personalvertretung müssen die Mitarbeiter über den Antrag informiert werden. Hat das Unternehmen einen Kollektivvertrag unterzeichnet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die unterzeichnenden Gewerkschaften zu informieren und anzuhören.

Das Antragsformular, das monatlich erneuert werden muss, ist [online](#) verfügbar. Der Antrag muss elektronisch über die unternehmensspezifische Seite der Plattform [MyGuichet.lu](#) eingereicht werden. Das Verfahren kann auch von einem bevollmächtigten Vertreter des Unternehmens (z.B. einem Treuhänder) durchgeführt werden. Alle Anträge, die anderweitig gestellt werden, werden nicht angenommen oder bearbeitet.

Dem Antrag müssen beigelegt werden:

- Eine Erklärung der Personalvertretung, in der bestätigt wird, dass sie über den Antrag auf Kurzarbeit informiert wurde ([online verfügbar](#)).
- Eine von jedem von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter unterzeichnete Erklärung (dass sie über den Antrag auf Kurzarbeit informiert wurde ([online verfügbar](#))).

Erstattung der während der Kurzarbeit nicht geleisteten Arbeitsstunden

Rückerstattung in Form einer Vorauszahlung mit einem Betrag von 80% der Lohnsumme der Arbeitnehmer in Kurzarbeit
Min. Rückerstattung pro Arbeitnehmer: unqualifizierter sozialer Mindestlohn = 12,3815 € brutto pro Arbeitsstunde
Max. Rückerstattung pro Arbeitnehmer: 2,5 x unqualifizierter sozialer Mindestlohn = maximal 30,95 € brutto pro Arbeitsstunde
Rückerstattung erst nach Zustimmung des Konjunkturausschusses

Die Rückerstattungserklärungen werden einer nachträglichen Kontrolle unterzogen:

- Überzahlungen zwischen den ursprünglich gemeldeten und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.
- Im Falle absichtlich falscher Angaben oder absichtlicher Nichtzahlung von Abfindungen an einen oder mehrere Beschäftigte, muss das begünstigte Unternehmen alle erhaltenen Beträge auf der Grundlage aller Anträge auf Kurzarbeit zurückzahlen, und das Recht auf Kurzarbeit wird mit sofortiger Wirkung entzogen.
- Jede Falschdeklaration und jede Verwendung der Subventionen zu anderen Zwecken als der Lohnzahlung wird mit einer Geldstrafe von 251 bis 5.000 € geahndet.

Forderungserklärung und Abrechnung

Die Forderungserklärung muss zusammen mit den einzelnen Monatsabrechnungen innerhalb einer Ausschlussfrist von 2 Monaten nach dem Monat, in dem die Kurzarbeit eintritt, bei der ADEM eingereicht werden.

Die einzelnen Monatsabrechnungen, die den Forderungserklärungen beizufügen sind, die zur Abwicklung der staatlichen Unternehmenshilfen verwendet werden, müssen von den von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitern einzeln unterschrieben werden.

Diese monatlichen Abrechnungen geben Auskunft über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und müssen elektronisch auf der unternehmensspezifischen Seite der Plattform [MyGuichet.lu](#) eingereicht werden.

Impressum:

LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

📞 **49 94 24 222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

WWW.LCGB.LU