

Kurzarbeit



Verschiedene Arten

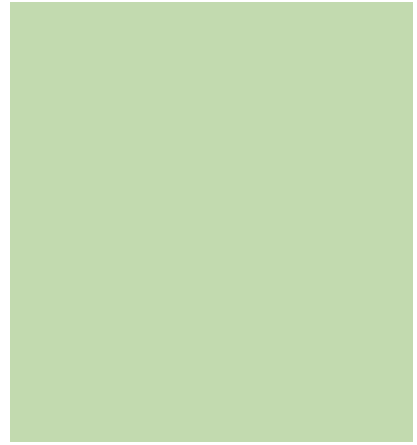
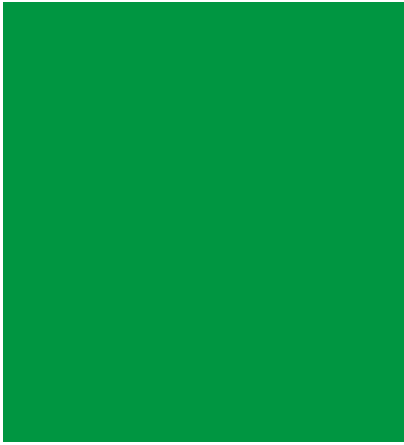
Die Bedingungen und Modalitäten können variieren
S. 3-5

Bedingungen

die von den Mitarbeitern zu erfüllen sind
S. 6

Kurzarbeitergeld

Berechnung und Mindestvergütung
S. 7



Die Kurzarbeitsregelungen im Zusammenhang mit einer Konjunkturbelebung enden am 30. Juni 2021. Ab dem 1. Juli 2021 gelten wieder die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes.

INHALT

- 3 Konjunkturbedingte Kurzarbeit**
Strukturell bedingte Kurzarbeit
- 4 Kurzarbeit bei höherer Gewalt**
- 5 Kurzarbeit bei wirtschaftlichem Abhängigkeitsverhältnis**
Allgemeine vom Unternehmen zu erfüllenden Bedingungen
Erstattung der nicht geleisteten Arbeitsstunden
- 6 Von den Mitarbeitern zu erfüllenden Bedingungen**
Spezifische Entlohnungsregelungen während der Kurzarbeit
- 7 Kurzarbeitergeld**
- 8 Praktische Rechenbeispiele**

LCGB

BP 1208 | L-1012 LUXEMBOURG

☎ (+352) 49 94 24-1

✉ INFO@LCGB.LU

🌐 WWW.LCGB.LU



Konjunkturbedingte Kurzarbeit

Der Konjunkturausschuss beurteilt bei Antrag für konjunkturbedingte Kurzarbeit, ob ein Sektor in der Krise ist und schlägt der Regierung gegebenenfalls vor, diesen zum Krisen-Sektor zu erklären. Erst nach deren Entscheidung kann das Unternehmen konjunkturbedingte Kurzarbeit geltend machen. Das Unternehmen darf zudem keine strukturellen Probleme haben und verpflichtet sich, keine Mitarbeiter aus wirtschaftlichen Gründen zu entlassen.

Konjunkturbedingte Kurzarbeit ist in die sich ergänzenden Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigung (Anpassungsvorruhestand und Altersteilzeit) eingebettet, die gleichzeitig und/oder nacheinander genutzt werden können.

Fristen

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.

Im Vorfeld zu erledigende Schritte

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.

Vorgehensweise

Der Antrag muss vom Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigten elektronisch über [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) eingereicht werden. Anträge, die anderweitig gestellt werden, werden nicht angenommen oder bearbeitet. Dem erstmaligen Antrag muss hinzugefügt werden:

- die Erklärung, dass die Personalvertretung/betroffenen Mitarbeiter ([online verfügbar](#)) informiert wurden;
- die Jahresabschlüsse der letzten 3 Jahre;
- eine Bescheinigung über die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge.

Die Unternehmen müssen ihren Antrag jeden Monat über [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) erneuern.



Strukturell bedingte Kurzarbeit

Diese Regelung für Kurzarbeit dient der Unterstützung von Unternehmen, die sich in strukturellen Schwierigkeiten befinden (d.h. im Zusammenhang mit der rechtlichen, sozialen, steuerlichen und wirtschaftlichen Organisation des Unternehmens). Das Unternehmen kann gegebenenfalls Mitarbeiter im Rahmen eines Sanierungsplans entlassen.

Die strukturell bedingte Kurzarbeit ist in die sich ergänzenden Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigung (Anpassungsvorruhestand und Altersteilzeit) eingebettet, die gleichzeitig und/oder nacheinander genutzt werden können.

Fristen

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.

Im Vorfeld zu erledigende Schritte

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 Unternehmen muss außerdem:

- vom Konjunkturausschuss prüfen lassen, ob die Probleme tatsächlich struktureller Natur sind;
- einen Sanierungsplan oder Plan zur Aufrechterhaltung der

Beschäftigung aufstellen, mit konkreten Verpflichtungen, die nach einem vereinbarten Zeitplan umzusetzen sind.

Vorgehensweise

Der Antrag muss vom Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigten elektronisch über [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) eingereicht werden. Anträge, die anderweitig gestellt werden, werden nicht angenommen oder bearbeitet. Dem erstmaligen Antrag muss hinzugefügt werden:

- die Erklärung, dass die Personalvertretung/betroffenen Mitarbeiter ([online verfügbar](#)) informiert wurden;
- die Jahresabschlüsse der letzten 3 Jahre;
- eine Bescheinigung über die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge;
- ein Sanierungsplan oder Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung.

Die Unternehmen müssen ihren Antrag jeden Monat über [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) erneuern.



Kurzarbeit bei höherer Gewalt

Die Regelung für Kurzarbeit bei höherer Gewalt kann in Ausnahmefällen bei Unternehmen angewandt werden, die sich infolge eines nicht von ihnen verursachten Ereignisses, das die Fortsetzung der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit unmöglich macht, in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden. Das Unternehmen verpflichtet sich, keine Mitarbeiter aus wirtschaftlichen Gründen zu entlassen.

Kurzarbeit bei höherer Gewalt betrifft nicht:

- Hoch- und Tiefbauunternehmen und die dazugehörigen Handwerksbranchen, die aufgrund von schlechtem Wetter nicht arbeiten können;
- Unternehmen, die ihre Tätigkeit aufgrund eines Schadens oder eines Unfalls, bei dem die Betriebsmittel oder Räumlichkeiten zerstört oder beschädigt wurden, nicht ausüben können;
- Unternehmen, die von einem Auftragsrückgang infolge einer geschäftlichen Entscheidung eines ihrer Kunden oder infolge des Markteintritts eines neuen Mitbewerbers betroffen sind.

Fristen

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.

Im Vorfeld zu erledigende Schritte

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.

Vorgehensweise

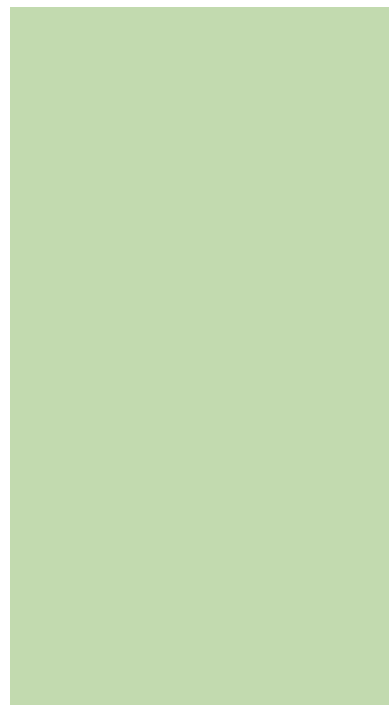
Der Antrag muss vom Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigten

elektronisch über [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) eingereicht werden. Anträge, die anderweitig gestellt werden, werden nicht angenommen oder bearbeitet. Dem erstmaligen Antrag muss hinzugefügt werden:

- die Erklärung, dass die Personalvertretung/betroffenen Mitarbeiter ([online verfügbar](#)) informiert wurden;
- die Jahresabschlüsse der letzten 3 Jahre;
- eine Bescheinigung über die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge;
- Angabe über das Ereignis, das die Fortsetzung der üblichen wirtschaftlichen Tätigkeit unmöglich macht.

Zusätzlich zu dem Antrag über [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu), muss das Unternehmen vor dem 12. des laufenden Monats eine [E-Mail an das Sekretariat](#) des Konjunkturausschusses senden, in der es seinen Fall höherer Gewalt erläutert und dokumentiert.

Die Unternehmen müssen ihren Antrag jeden Monat über [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) erneuern.





Kurzarbeit bei wirtschaftlichem Abhängigkeitsverhältnis

Die Kurzarbeiterregelung richtet sich an Unternehmen, die sich aufgrund des Verlusts eines oder mehrerer ihrer Hauptkunden oder aufgrund von deren Schwierigkeiten in wirtschaftlicher Notlage befinden. Sie gilt in der Regel nur für kurze Zeiträume, kann aber auch für längere Zeiträume genehmigt werden, wenn das Unternehmen als Subunternehmer arbeitet oder für Subunternehmer von Unternehmen, die selbst in Luxemburg ihrerseits auf Kurzarbeit zurückgreifen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, keine Mitarbeiter aus wirtschaftlichen Gründen zu entlassen. Die Kurzarbeit bei wirtschaftlichem Abhängigkeitsverhältnis ist in die sich ergänzenden Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigung (Anpassungsvorruhestand und Altersteilzeit) eingebettet, die gleichzeitig und/oder nacheinander genutzt werden können.

Fristen

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.

Im Vorfeld zu erledigende Schritte

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.

Die Unternehmen müssen ihren Antrag jeden Monat über [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) erneuern.

Vorgehensweise

Der Antrag muss vom Arbeitgeber oder dessen Bevollmächtigten elektronisch über [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) eingereicht werden. Anträge, die anderweitig gestellt werden, werden nicht angenommen oder bearbeitet. Dem erstmaligen Antrag muss hinzugefügt werden:

- die Erklärung, dass die Personalvertretung/betroffenen Mitarbeiter ([online verfügbar](#)) informiert wurden;
- die Jahresabschlüsse der letzten 3 Jahre;
- eine Bescheinigung über die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge.

Zusätzlich zu dem Antrag über [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu), muss das Unternehmen vor dem 12. des laufenden Monats eine [E-Mail an das Sekretariat](#) des Konjunkturausschusses senden, in der es sein Abhängigkeitsverhältnis erläutert und dokumentiert.



Allgemeine vom Unternehmen zu erfüllenden Bedingungen

- Sitz in Luxemburg sowie Inhaber einer Geschäftslizenz;
- Zuvor alle zur Verfügung stehenden Mittel ausgeschöpft wie die Erschöpfung des Resturlaubs des voran gegangenen Jahres, die vorübergehende Ausleihung von Arbeitskräften (vereinfachtes Verfahren), keine Verlängerung auslaufender befristeter Verträge (CDD) und kein Einsatz von Zeitarbeitern.



Erstattung der 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 = 12,7279 € brutto pro Arbeitsstunde (befristete Maßnahme bis 31. Dezember 2021)
- Max. Erstattung pro Arbeitnehmer: 2,5 x unqualifizierter sozialer Mindestlohn = maximal 31,82 € brutto pro Arbeitsstunde
- Rückerstattung erst nach Zustimmung des Konjunkturausschusses

Die Rückerstattungserklärungen werden einer nachträglichen Kontrolle unterzogen mit Überzahlungen zwischen den ursprünglich gemeldeten und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Im Falle absichtlich falscher Angaben oder absichtlicher Nichtzahlung von Leistungen 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.



Von den Mitarbeitern zu erfüllenden 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.

Verfügbarkeit des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, während der Kurzarbeitszeit am Arbeitsplatz zu sein. Er muss jedoch seinem Arbeitgeber zur Verfügung stehen, der ihn jederzeit an den Arbeitsplatz zurückrufen kann, im Falle einer Wiederaufnahme der Arbeit.



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 unbezahlttem Urlaub: kein Gehalt (und damit keine Sozialversicherungszugehörigkeit).
- Für Zeitarbeiternehmer: 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.



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 Kurzarbeit **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

Gemäß der am 26. März 2021 zwischen dem Arbeitsminister und den Gewerkschaften LCGB und OGBL geschlossenen Vereinbarung (vorübergehend gültig bis einschließlich 30. Dezember 2021):

Unqualifizierter sozialer Mindestlohn (SML) = 12,7279 € brutto pro Stunde
Bei 40 Arbeitsstunden/Woche = 2.201,93 € brutto

Somit gilt die Regel von 80% des normalen Bruttostundenlohns erst ab einem Bruttomonatseinkommen von 2.752,41 € für 40 Arbeitsstunden/Woche. Bei Teilzeitarbeit oder fraktionierter Kurzarbeit wird der Betrag anteilig (12,7279 € brutto pro Arbeitsstunde) zur Bestimmung der Mindestentschädigung pro Mitarbeiter berechnet:

- Monatliches Bruttoeinkommen von 1.651,45 € für 30 Stunden Arbeit/Woche
- Monatliches Bruttoeinkommen von 1.100,97 € für 20 Stunden Arbeit/Woche
- Monatliches Bruttoeinkommen von 550,48 € 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. 31,82 € brutto pro Stunde
Bei 40 Arbeitsstunden/Woche = 5.504,83 € brutto

Bei Teilzeitarbeit oder fraktionierter Kurzarbeit wird der Betrag anteilig (31,82 € brutto pro Arbeitsstunde) zur Bestimmung der Höchstentschädigung pro Mitarbeiter berechnet:

- Monatliches Bruttoeinkommen von 4.128,62 € für 30 Stunden Arbeit/Woche
- Monatliches Bruttoeinkommen von 2.752,42 € für 20 Stunden Arbeit/Woche
- Monatliches Bruttoeinkommen von 1.376,21 € 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. Ein dreiparteiliges Abkommen soll demnächst eine Erhöhung auf 1.714 Stunden vorsehen.

Vorruhestand

War der Arbeitnehmer 12 Monate vor seinem Vorruhestand in Kurzarbeit, wird von Gesetzes wegen der Gehaltsverlust aufgrund der Kurzarbeit im Vorruhestandsgeld ausgeglichen.



Praktische Rechenbeispiele

Monatliches Bruttoeinkommen von 2.642,32 € für 40 Stunden Arbeit:

- Vollzeit Kurzarbeit (40 Stunden): Mindestentschädigung von 2.201,93 € brutto
- Teilzeit Kurzarbeit (20 Stunden): Einkommen von 1.321,16 € brutto (vom Arbeitgeber gezahlt)
+ Mindestentschädigung von 1.100,97 € brutto (vom Beschäftigungsfonds gezahlt)
= 2.322,13 €

Monatliches Bruttoeinkommen von 2.300 € für 40 Stunden Arbeit:

- Vollzeit Kurzarbeit (40 Stunden): Mindestentschädigung von 2.201,93 € brutto
- Teilzeit Kurzarbeit (20 Stunden): Einkommen von 1.150 € brutto (vom Arbeitgeber gezahlt)
+ Mindestentschädigung von 1.100,97 € brutto (vom Beschäftigungsfonds gezahlt)
= 2.250,97 €

Monatliches Bruttoeinkommen von 1.981,74 € für 30 Stunden Arbeit:

- Vollzeit Kurzarbeit (30 Stunden): Mindestentschädigung von 1.651,45 € brutto
- Teilzeit Kurzarbeit (15 Stunden): Mindestentschädigung von 990,87 € brutto (vom Arbeitgeber gezahlt)
+ Mindestentschädigung von 825,72 € brutto (vom Beschäftigungsfonds gezahlt)
= 1.816,59 € brutto

Monatliches Bruttoeinkommen von 1.800 € für 30 Stunden Arbeit:

- Vollzeit Kurzarbeit (30 Stunden): Mindestentschädigung von 1.651,45 € brutto
- Teilzeit Kurzarbeit (15 h): Mindestentschädigung von 900 € brutto (vom Arbeitgeber gezahlt)
+ Mindestentschädigung von 825,72 € brutto (vom Beschäftigungsfonds gezahlt)
= 1.725,72 € brutto

Impressum:

LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

📞 **49 94 24 222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

WWW.LCGB.LU