



Vragen en antwoorden over werktijdverkorting en kwalificatie

(A) Algemene vragen over werktijdverkorting en uitkeringen wegens werktijdverkorting	1
(B) Voorwaarden voor een uitkering wegens werktijdverkorting	6
C) Indienen aanvraag en bewijsplichten	12
(D) Berekening van de uitkeringen wegens werktijdverkorting	14
(E) Nevenverdiensten	16
(F) Gevolgen van een uitkering wegens werktijdverkorting voor de sociale bescherming	17
(G) Bij- en/of nascholing en kwalificatie	19

(A) Algemene vragen over werktijdverkorting en uitkeringen wegens werktijdverkorting

1. Wat is een uitkering wegens werktijdverkorting?

De 'Agentur für Arbeit' [dienst voor arbeidsvoorziening/arbeidsbureau] betaalt de uitkering wegens werktijdverkorting als gedeeltelijke compensatie voor het loon dat gederfd wordt door een tijdelijk verlies van werk. De werkgever wordt daardoor ontlast van de kosten voor het in dienst hebben van de werknemers (m/v). Op deze manier kunnen bedrijven hun werknemers (m/v) in dienst blijven houden, zelfs als orders uitblijven. De uitkering wegens werktijdverkorting helpt dus om ontslagen te voorkomen.

2. Zijn er in tijden van crisis versoepelingen bij de regelgeving voor de uitkering bij werktijdverkorting?

Ja, de bondsregering heeft de uitkeringen bij werktijdverkorting door middel van het pakket sociale-beschermingsmaatregelen I en II en verordeningen voor beperkte duur versoepeld.

Tussen 01.03.2020 en 31.12.2020 geldt meer in het bijzonder:

- Een bedrijf kan al werktijdverkorting aanmelden als ten minste tien procent van het personeel in het bedrijf te maken krijgt met een werkverlet van meer dan tien procent. Deze drempel ligt anders op een derde van het personeelsbestand.
- Van het opbouwen van negatieve werktijdsaldi vóór de betaling van de uitkering wegens werktijdverkorting wordt volledig afgezien. Het tot nu toe geldende recht schrijft voor dat in bedrijven waar afspraken over werktijdschommelingen worden gemaakt, deze ook worden gebruikt om werktijdverkorting te voorkomen.
- Ook uitzendkrachten (m/v) kunnen een uitkering wegens werktijdverkorting krijgen.
- De sociale premies die werkgevers voor hun personeel met werktijdverkorting alleen moeten dragen, worden door de 'Bundesagentur für Arbeit' [federale dienst voor arbeidsvoorziening] forfaitair gerestitueerd.

- Voor ontvangers (m/v) van seizoensgebonden uitkeringen bij werktijdverkorting worden de sociale premies niet uit de winterwerk-omslag, maar ook uit de premies vergoed.

Met ingang van 31.01.2020 tijdelijk tot en met 31.12.2020 geldt:

- Voor werknemers (m/v) die in de periode tot en met 31.12.2019 recht hebben gekregen op een uitkering wegens werktijdverkorting is de uitkeringsduur verlengd tot maximaal 21 maanden, uiterlijk tot en met 31.12.2020.

Met terugwerkende kracht vanaf 1 maart t/m 31 december 2020 geldt:

- De uitkering wegens werktijdverkorting wordt voor personeel, waarvan het loon met ten minste de helft is verminderd, gefaseerd verhoogd. Vanaf de vierde uitkeringsmaand wordt de uitkering wegens werktijdverkorting verhoogd tot 70 procent (of 77 procent voor werknemers met ten minste één kind) en vanaf de zevende uitkeringsmaand tot 80 procent (of 87 procent voor werknemers met ten minste één kind). Het rekening houden met de maanden waarin de uitkering wegens werktijdverkorting is uitbetaald, begint vanaf 1 maart 2020.

Met terugwerkende kracht vanaf 1 april t/m 31 december 2020 geldt:

- Voor nevenwerkzaamheden, die tijdens de werktijdverkorting zijn aangevangen, wordt de volledige verrekening van het loon met de uitkering wegens werktijdverkorting tijdelijk van 01.04.2020 t/m 31.12.2020 opgeschort. In deze periode worden verdiensten uit nevenwerkzaamheden in systeemrelevante beroepen en branches, die tijdens de werktijdverkorting zijn aangevangen, tot de volledige hoogte van het tot dan toe verdiende maandinkomen niet met de uitkering wegens werktijdverkorting verrekend. Vanaf 1 mei geldt deze regeling voor alle beroepen en branches.
- Bij een gering dienstverband, de zogenaamde 450-euro-jobs, vindt er geen verrekening plaats, ook niet boven het nominale loon.

3. Hoe snel kan werktijdverkorting worden ingevoerd?

Werktijdverkorting kan bij het wegvallen van orders door middel van navenante afspraken over de vermindering van de werktijd in het bedrijf op zeer korte termijn worden ingevoerd en aan de lokale 'Agentur für Arbeit' worden gemeld.

De werkgever berekent de uitkeringen wegens werktijdverkorting en betaalt deze uit aan de werknemers (m/v). Vervolgens wordt een aanvraag voor vergoeding ingediend bij de lokale 'Agentur für Arbeit', die na controle van de aanvraagdocumenten de betaalde uitkeringen wegens werktijdverkorting per omgaande aan de werkgever restitueert. Open vragen kunnen snel en onbureaucratisch met de 'Agentur für Arbeit' worden opgehelderd.

4. Tot welk bedrag wordt er aan uitkeringen wegens werktijdverkorting betaald?

De uitkeringen wegens werktijdverkorting worden berekend op basis van het netto gederfde loon. De onder de regeling voor werktijdverkorting vallende werknemers ontvangen in principe 60% van het gederfde forfaitaire nettoloon. Als er ten minste één kind deel uitmaakt van het huishouden bedraagt de uitkering wegens werktijdverkorting 67% van het gederfde forfaitaire nettoloon.

Het pakket sociale-beschermingsmaatregelen II bevat nog meer speciale regelingen over de werktijdverkorting die ook de hoogte van de uitkering wegens werktijdverkorting betreffen. Als gevolg van de corona-pandemie worden de uitkeringen wegens werktijdverkorting voor personeel, waarvan het loon met ten minste de helft is verminderd, gefaseerd verhoogd. Vanaf de vierde uitkeringsmaand wordt de uitkering wegens werktijdverkorting verhoogd tot

70 procent (of 77 procent voor werknemers met ten minste één kind) en vanaf de zevende uitkeringsmaand tot 80 procent (of 87 procent voor werknemers met ten minste één kind). Het rekening houden met de maanden waarin de uitkering wegens werktijdverkorting is uitbetaald, begint vanaf 1 maart 2020.

Een tabel voor de berekening van de uitkeringen wegens werktijdverkorting is te vinden op de internetpagina van de 'Bundesagentur für Arbeit' (www.arbeitsagentur.de).

5. Hoe lang worden de uitkeringen wegens werktijdverkorting betaald?

De wettelijke uitkeringsduur voor de uitkeringen wegens werktijdverkorting bedraagt in principe 12 maanden. Als gevolg van de huidige corona-pandemie is voor werknemers (m/v) die in de periode tot en met 31.12.2019 recht hebben gekregen op een uitkering wegens werktijdverkorting de uitkeringsduur verlengd tot maximaal 21 maanden, uiterlijk tot en met 31.12.2020. De betreffende verordening is met ingang van 31.01.2020 van kracht geworden en geldt, evenals andere versoepelingen bij de werktijdverkorting, voor een beperkte periode tot en met 31.12.2020.

6. Voor wie geldt het recht op een uitkering wegens werktijdverkorting?

Recht op een uitkering wegens werktijdverkorting hebben alle werknemers (m/v) die niet zijn ontslagen en die door de werktijdverkorting een loonderving van meer dan 10 procent hebben en in een verzekeringsplichtig dienstverband blijven.

Als de zogenaamde materialiteitsdrempel is bereikt (ten minste een derde van het personeel heeft een werkverlet van meer dan 10 procent), kunnen ook werknemers (m/v) die niet zijn ontslagen en verzekeringsplichtig zijn en waarvan de loonderving 10 procent of minder bedraagt, een uitkering wegens werktijdverkorting krijgen. Voor een beperkte periode van 01.03.2020 tot en met 31.12.2020 is de materialiteitsdrempel verlaagd van een derde naar tien procent van het personeelsbestand.

7. Is het niet goedkoper voor de werkgever om personeel te ontslaan?

Het voordeel van werktijdverkorting is erin gelegen dat als de orderpositie verbetert, de werktijd onmiddellijk kan worden verlengd of dat er kan worden overgeschakeld op de reguliere werktijden. De medewerkers (m/v) zijn direct weer beschikbaar en hoeven niet eerst te worden gezocht, aangenomen en ingewerkt. De uitvaltijden zijn veelal minder dan bij ontslagen.

In geval van ontslag hebben werknemers (m/v) bovendien tot het einde van de opzegtermijn recht op het volledige loon – ongeacht of ze nog voltijds kunnen werken of niet. Werkijdverkorting verlaagt de kosten voor het bedrijf onmiddellijk.

8. Is de procedure voor het toekennen en uitbetalen van werktijdverkorting te bureaucratisch?

De 'Bundesagentur für Arbeit' heeft de aanvraagprocedure zo eenvoudig mogelijk opgezet en de vereiste gegevens tot een minimum gereduceerd. De uitkering wordt in de regel binnen 15 werkdagen na het indienen van de aanvraag aan de werkgever uitbetaald. In de praktijk heeft de tweetraps procedure bij de uitbetaling en restitutie van uitkeringen wegens werktijdverkorting zijn waarde bewezen. Een snelle en onbureaucratische procedure is in het belang van alle betrokken partijen. De medewerkers (m/v) van de verantwoordelijke 'Agentur für Arbeit' zijn beschikbaar om eventuele vragen te beantwoorden. Het formulier voor de melding en de aanvraag tot restitutie vindt u op de internetpagina van de 'Bundesagentur für Arbeit'

(www.arbeitsagentur.de). Ook de feedback van de door werktijdverkorting getroffen werkgevers over de aanvraagprocedure en de afhandeling van de aanvragen is zonder uitzondering positief.

9. Hoe worden uitkeringen wegens werktijdverkorting fiscaalrechtelijk behandeld?

Bij een verhoging van de uitkering wegens werktijdverkorting van momenteel 60 of 67 procent naar respectievelijk 70 en 77 procent vanaf de vierde uitkeringsmaand en respectievelijk 80 en 87 procent vanaf de zevende uitkeringsmaand met het pakket sociale-beschermingsmaatregelen II blijft de uitkering wegens werktijdverkorting belastingvrij. Als loondervingsvergoeding is de uitkering wegens werktijdverkorting echter onderhevig aan het zogenaamde progressievoorbehoud. Dat betekent dat bij de latere aanslag inkomstenbelasting een speciaal inkomstenbelastingpercentage wordt bepaald. Hiervoor wordt de loondervingsvergoeding bij het belastbare inkomen dat resulteert uit het verdiende arbeidsloon en/of eventuele verdere inkomsten opgeteld. Voor het zo berekende (fictieve) inkomen wordt het betreffende belastingpercentage bepaald. Dit belastingpercentage wordt vervolgens toegepast op het belastbare inkomen (zonder de loondervingsvergoeding).

10. Hoe worden aanvullende bedragen van de werkgever fiscaal behandeld?

Naast de mogelijkheid van een vrijwillige aanvulling van de uitkering wegens werktijdverkorting door de werkgever voorzien ook een aantal cao's in een aanvulling middels een werkgeverstoelage. In de huidige juridische situatie gaat het daarbij om belastingplichtig arbeidsloon.

Het Duitse kabinet heeft op 6 mei 2020 het ontwerp goedgekeurd van een wet op de uitvoering van fiscale hulpmaatregelen voor het overwinnen van de corona-crisis (wet inzake fiscale steunmaatregelen wegens corona). Dit wetsontwerp bevat een regeling op grond waarvan toelagen van de werkgever bovenop de uitkering wegens werktijdverkorting tot 80 procent van het verschil tussen het nominale en het feitelijke loon volgens § 106 boek 3 van het Duits sociaal wetboek [Sozialgesetzbuch] worden vrijgesteld van belasting. De belastingvrijstelling is beperkt tot toelagen die worden betaald voor loonbetalingstijdvakken die na 29 februari 2020 beginnen en vóór 1 januari 2021 eindigen. De belastingvrije werkgeverstoelagen worden eveneens bij het progressievoorbehoud meegenomen.

11. Hoe worden uitkeringen wegens werktijdverkorting sociaalverzekeringsrechtelijk behandeld?

Een verhoging van de uitkering wegens werktijdverkorting van momenteel 60 of 67 procent naar respectievelijk 70 en 77 procent vanaf de vierde uitkeringsmaand en respectievelijk 80 en 87 procent vanaf de zevende uitkeringsmaand met het pakket sociale-beschermingsmaatregelen II heeft geen gevolgen voor de sociaalverzekeringsrechtelijke behandeling. Voor het loon dat door de werktijdverkorting wordt gederfd, vermindert de berekeningsgrondslag voor de berekening van de sociale premies tot 80 procent. De werkgever draagt de aan dit fictieve loon toevallende sociale premies (werkgevers- en werknemersaandeel) alleen. De hoogte van de sociale premies is daarmee afhankelijk van de hoogte van het loon en de loonderving, maar onafhankelijk van de percentuele hoogte van de uitkering wegens werktijdverkorting. De percentuele verhoging van de uitkering wegens werktijdverkorting leidt daardoor niet tot een verandering bij deze regelingen. De betaalde sociale premies krijgt de werkgever om hem financieel te ontlasten momenteel van de 'Bundesagentur für Arbeit' op grond van de tot het einde van het jaar geldende speciale regelingen (§ 2 van de verordening inzake de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid; KugV) gerestitueerd.

12. Hoe worden aanvullende bedragen van de werkgever sociaalverzekeringsrechtelijk behandeld?

Van een bijdrageverplichting voor de sociale verzekering is alleen sprake als de toelage samen met de uitkering wegens werktijdverkorting 80% van het verschil tussen het nominale en het feitelijke loon volgens § 106 boek 3 van het Duits sociaal wetboek [Sozialgesetzbuch] te boven gaat. Als er een hogere toelage wordt betaald, is alleen het te boven gaande gedeelte bijdrageplichtig (zie § 1, lid 1, nr. 8 van de verordening inzake de sociaalverzekeringsrechtelijke beoordeling van toelagen van de werkgever als arbeidsloon). Deze sociaalverzekeringsrechtelijke regeling geldt voor onbepaalde tijd.

13. Kunnen werknemers (m/v) tijdens de werktijdverkorting vakantie opnemen?

Ja, in principe kunnen werknemers (m/v) ook tijdens de werktijdverkorting vakantie opnemen. Hiervoor wordt door de werkgever het gebruikelijke bedrag aan vakantiegeld uitgekeerd (over de vraag of werknemers hun vakantie moeten hebben opgenomen voordat de uitkering wegens werktijdverkorting is aangevangen, zie vraag B5).

14. Bestaat er voor feestdagen een recht op een uitkering wegens werktijdverkorting?

Voor feestdagen hebben werknemers (m/v) met werktijdverkorting recht op doorbetaling van de bezoldiging. Als er dus op een feestdag tegelijkertijd om redenen van werktijdverkorting, waarvoor op andere dagen een uitkering wegens werktijdverkorting wordt betaald, niet wordt gewerkt, dan moet de werkgever de werknemer (m/v) in ieder geval het loon/salaris betalen dat deze zonder het werkverlet zou hebben ontvangen. De hoogte van de door de werkgever te betalen feestdagenvergoeding is in een dergelijk geval gebaseerd op de hoogte van de uitkering wegens werktijdverkorting die de werknemers zonder de feestdag zouden hebben ontvangen. Deze bezoldiging wordt echter niet door de 'Agentur für Arbeit' aan de werkgever vergoed.

Als er echter in een bedrijf normaliter continu ook op feestdagen wordt gewerkt (bijvoorbeeld in de horeca), dan hebben de werknemers die op een feestdag zouden hebben gewerkt recht op de uitkering wegens werktijdverkorting; op de dag waarop als compensatie niet zou zijn gewerkt echter niet. Daarbij moet telkens worden uitgegaan van het werkrooster.

(B) Voorwaarden voor een uitkering wegens werktijdverkorting

1. Aan welke randvoorwaarden moet zijn voldaan om een uitkering wegens werktijdverkorting te krijgen?

In principe kan een uitkering wegens werktijdverkorting worden toegekend indien tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers of tussen de werkgever en het getroffen personeel een arbeidsrechtelijke vermindering van de werktijd in de onderneming is overeengekomen en dit gepaard gaat met een aanzienlijk werkverlet met loonderving. Aan de volgende voorwaarden moet zijn voldaan:

- Het werkverlet is te wijten aan economische oorzaken of aan een geval van overmacht (bijv. overstroming, overheidsverordening).
- Het werkverlet is onvermijdelijk en het bedrijf heeft er alles aan gedaan om het te verminderen of te elimineren (bijv. binnen bepaalde grenzen het gebruik van werktijdcredieten).
- Het werkverlet is tijdelijk van aard. Dit betekent dat binnen de uitkeringsduur in principe weer kan worden gerekend op de overgang naar de reguliere arbeidstijd.
- Het werkverlet is aan de 'Agentur für Arbeit' gemeld.
- De werknemer (m/v) blijft na het begin van het werkverlet in een verzekeringsplichtig dienstverband en er volgt geen ontslag.
- Het werkverlet is aanzienlijk. Dit betekent dat ten minste een derde of tijdelijk tussen 01.03.2020 tot en met 31.12.2020 tien procent van de werknemers (m/v) die in het bedrijf werkzaam zijn te maken krijgen met een loonderving van elk meer dan tien procent van hun maandelijkse brutosalaris.

2. Voor wie geldt het recht op een uitkering wegens werktijdverkorting?

Recht op een uitkering wegens werktijdverkorting hebben alle werknemers (m/v) die niet zijn ontslagen en die door de werktijdverkorting een loonderving van meer dan 10 procent hebben en in een verzekeringsplichtig dienstverband blijven.

Als de zogenaamde materialiteitsdrempel is bereikt (ten minste een derde van het personeel heeft een werkverlet van meer dan 10 procent), kunnen ook werknemers (m/v) die niet zijn ontslagen en verzekeringsplichtig zijn en waarvan de loonderving 10 procent of minder bedraagt, een uitkering wegens werktijdverkorting krijgen. Voor een beperkte periode van 01.03.2020 tot en met 31.12.2020 is de materialiteitsdrempel verlaagd van een derde naar tien procent van het personeelsbestand.

3. Zijn er in tijden van crisis versoepelingen bij de regelgeving voor de uitkering bij werktijdverkorting?

Ja, de bondsregering heeft de uitkeringen bij werktijdverkorting door middel van het pakket sociale-beschermingsmaatregelen I en II en verordeningen voor beperkte duur versoepeld.

Tussen 01.03.2020 en 31.12.2020 geldt meer in het bijzonder:

- Een bedrijf kan al werktijdverkorting aanmelden als ten minste tien procent van het personeel in het bedrijf te maken krijgt met een werkverlet van meer dan tien procent. Deze drempel ligt anders op een derde van het personeelsbestand.
- Van het opbouwen van negatieve werktijdsaldi vóór de betaling van de uitkering wegens werktijdverkorting wordt volledig afgezien. Het tot nu toe geldende recht schrijft voor dat in bedrijven waar afspraken over werktijdschommelingen worden gemaakt, deze ook worden gebruikt om werktijdverkorting te voorkomen.
- Ook uitzendkrachten (m/v) kunnen een uitkering wegens werktijdverkorting krijgen.

- De sociale premies die werkgevers voor hun personeel met werktijdverkorting alleen moeten dragen, worden door de 'Bundesagentur für Arbeit' [federale dienst voor arbeidsvoorziening] forfaitair gerestitueerd.
- Voor ontvangers (m/v) van seizoensgebonden uitkeringen bij werktijdverkorting worden de sociale premies niet uit de winterwerk-omslag, maar ook uit de premies vergoed.

Met ingang van 31.01.2020 tijdelijk tot en met 31.12.2020 geldt:

- Voor werknemers (m/v) die in de periode tot en met 31.12.2019 recht hebben gekregen op een uitkering wegens werktijdverkorting is de uitkeringsduur verlengd tot maximaal 21 maanden, uiterlijk tot en met 31.12.2020.

Met terugwerkende kracht vanaf 1 maart t/m 31 december 2020 geldt:

- De uitkering wegens werktijdverkorting wordt voor personeel, waarvan het loon met ten minste de helft is verminderd, gefaseerd verhoogd. Vanaf de vierde uitkeringsmaand wordt de uitkering wegens werktijdverkorting verhoogd tot 70 procent (of 77 procent voor werknemers met ten minste één kind) en vanaf de zevende uitkeringsmaand tot 80 procent (of 87 procent voor werknemers met ten minste één kind). Het rekening houden met de maanden waarin de uitkering wegens werktijdverkorting is uitbetaald, begint vanaf 1 maart 2020.

Met terugwerkende kracht vanaf 1 april t/m 31 december 2020 geldt:

- Voor nevenwerkzaamheden, die tijdens de werktijdverkorting zijn aangevangen, wordt de volledige verrekening van het loon met de uitkering wegens werktijdverkorting tijdelijk van 01.04.2020 t/m 31.12.2020 opgeschort. In deze periode worden verdiensten uit nevenwerkzaamheden in systeemrelevante beroepen en branches, die tijdens de werktijdverkorting zijn aangevangen, tot de volledige hoogte van het tot dan toe verdiende maandinkomen niet met de uitkering wegens werktijdverkorting verrekend. Vanaf 1 mei geldt deze regeling voor alle beroepen en branches.
- Bij een gering dienstverband, de zogenaamde 450-euro-jobs, vindt er geen verrekening plaats, ook niet boven het nominale loon.

4. Zijn er concrete voorschriften voor het individueel overeenkomen van werktijdverkorting?

Aangezien de invoering van werktijdverkorting een belangrijk onderdeel van de arbeidsverhouding verandert, is voor de verkorting van de werktijd en de daarmee gepaard gaande loonderving een concrete overeenkomst nodig.

Van een dergelijke concrete overeenkomst moeten ten minste de omvang van de werktijdvermindering of de omvang van de werktijdverkorting en het begin en het vermoedelijke einde van de werktijdvermindering of de werktijdverkorting deel uitmaken. Het einde dient doelmatigerwijs te worden overeengekomen op een tijdstip dat binnen de geldende maximale uitkeringsduur voor de uitkering wegens werktijdverkorting ligt, waarbij kortstondige aanpassingen aan de feitelijke omstandigheden in de onderneming te allen tijde mogelijk zijn.

Noch het 'Bundesministerium für Arbeit und Soziales' [Duits ministerie voor werkgelegenheid en sociale zaken], noch de 'Bundesagentur für Arbeit' [federale dienst voor arbeidsvoorziening] kunnen concrete voorschriften geven voor de invulling van de overeenkomst inzake werktijdverkorting, aangezien voor deze overeenkomsten, evenals voor de onderliggende arbeidsovereenkomst, particuliere autonomie en contractuele vrijheid gelden. Mogelijke

bijstand zou hierbij kunnen worden verleend door de werkgeversorganisaties of de kamers van koophandel [IHK] en kamers van ambachten en neringen [Handelskammern].

5. Moeten personeelsleden hun vakantie hebben opgenomen voordat ze een uitkering wegens werktijdverkorting kunnen krijgen?

Vanwege de huidige corona-pandemie heeft de 'Bundesagentur für Arbeit' besloten om tot en met 31.12.2020 af te zien van de eis tot het gebruiken van vakantiedagen om werkverlet te voorkomen. Dit geldt echter alleen voor de vakantierechten voor het lopende kalenderjaar. Als er nog overdraagbare vakantierechten uit het voorgaande jaar zijn, moeten deze in principe worden ingebracht om de betaling van een uitkering wegens werktijdverkorting te voorkomen. De situatie is anders als prioritaire vakantiewensen van de werknemers een ander gebruik van de resterende vakantie in de weg staan. Met betrekking tot de bijzondere vakantieregelingen in de bouw wordt verwezen naar de FAQ's van de 'Bundesagentur für Arbeit'. Deze vindt u onder de volgende link: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>.

6. Moeten de personeelsleden in een bedrijf hun werktijd met telkens hetzelfde percentage verminderen?

De werktijd hoeft niet voor alle werknemers in gelijke mate te worden verminderd. Van belang is dat voor alle getroffen werknemers (m/v) de vermindering van de werktijd met loonsvermindering, d.w.z. de werktijdverkorting, op basis van collectieve overeenkomsten, bedrijfsakkoorden of afzonderlijk overeengekomen regelingen effectief wordt overeengekomen.

Aan de voorwaarden voor de uitbetaling van uitkeringen wegens werktijdverkorting is onder andere voldaan wanneer ten minste een derde of voor een beperkte periode tussen 01.03.2020 en 31.12. 2020 tien procent van de werknemers (m/v) die in de onderneming werkzaam zijn te maken krijgt met een loonderving van elk meer dan tien procent van hun maandelijks brutoloon.

7. Welke omvang kan het werkverlet voor werknemers (m/v) met werktijdverkorting hebben?

Of het werkverlet uren, dagen of zelfs weken betreft, hangt af van de orderpositie en de afspraken binnen het bedrijf. Bij bijvoorbeeld een werkverlet van 50 procent krijgen de werknemers (m/v) voor 50 procent van de werktijd hun reguliere loon en voor de andere helft van hun werktijd 60 of 67 procent van het loon als uitkering wegens werktijdverkorting. Bij „Kurzarbeit null“ is het verlies aan werkuren 100 procent, d.w.z. dat het werk tijdelijk volledig wordt gestaakt.

8. Moet een werkgever voor het hele bedrijf werktijdverkorting aanmelden of kan dit ook alleen voor afdelingen gelden?

Werktijdverkorting hoeft niet voor het hele bedrijf te worden ingevoerd en gemeld. De werktijdverkorting kan ook beperkt blijven tot afzonderlijke afdelingen van het bedrijf.

9. Kunnen werknemers met een gering dienstverband een uitkering wegens werktijdverkorting krijgen?

Werknemers met een gering dienstverband kunnen geen uitkering wegens werktijdverkorting krijgen omdat zij niet bijdrageplichtig voor de werkloosheidsverzekering zijn.

10. Worden alle werknemers (m/v) bij het bepalen van het aantal personeelsleden in een bedrijf meegeteld of tellen uitsluitend verzekeringsplichtige personeelsleden?

Alle werknemers (m/v) die ten minste één dag van de maand met werktijdverkorting in het bedrijf werken, moeten worden meegeteld. Daartoe behoren ook werknemers die niet verzekeringsplichtig zijn.

Meegeteld moeten bijvoorbeeld worden:

- werknemers met een beperkt dienstverband,
- zieke werknemers (m/v)
- werknemers (m/v) met verlof,
- werkneemsters tijdens het zwangerschapsverlof.

Niet meegeteld moeten daarentegen bijvoorbeeld worden:

- stagiairs (expliciete wettelijke regeling),
- werknemers (m/v) wier dienstverband bijvoorbeeld vanwege ouderschapsverlof is opgeschort.

11. Kunnen stagiairs een uitkering wegens werktijdverkorting krijgen?

Ook stagiairs kunnen uitkering wegens werktijdverkorting krijgen. Wel moeten in het bedrijf alle redelijke inspanningen worden geleverd om de opleiding voort te zetten.

Is desondanks de werktijdverkorting voor stagiairs onvermijdelijk, dan heeft de stagiair om te beginnen te zijner bescherming voor de duur van zes weken recht op doorbetaling van de vergoeding (§ 19, lid 1, nr. 2, Duitse wet op het beroepsonderwijs [BBiG]).

Aansluitend daarop kan een uitkering wegens werktijdverkorting worden betaald. In de richtlijn van de 'Bundesagentur für Arbeit' wordt aanbevolen om bij de controle van de vraag of werktijdverkorting voor stagiairs noodzakelijk is, in overleg met de afdeling beroepsvoorlichting – de krachtens de wet op het beroepsonderwijs verantwoordelijke instantie (bijv. de Kamer van Koophandel [IHK], de kamer van ambachten en neringen [Handelskammer]) te betrekken.

Daarnaast kan de uitkering wegens werktijdverkorting zonder meer ook worden betaald voor stagiairs die na beëindiging van hun stage (tijdelijk of permanent) naar een verzekeringsplichtig dienstverband bij dezelfde of een andere werkgever overgaan.

12. Kunnen uitkeringen wegens werktijdverkorting in gemeentelijke bedrijven of instellingen zonder winstogmerk worden betaald?

Het hangt af van de oorzaak van het aanzienlijke werkverlet en de soort bedrijfsactiviteit. In principe is ook in gemeentelijke of staatsbedrijven werktijdverkorting met het ontvangen van een uitkering wegens werktijdverkorting mogelijk. Dat geldt eveneens voor instellingen zoals verenigingen of instellingen in de culturele sector, zoals theaters.

Het aanzienlijke en onvermijdbare werkverlet, dat een van de voorwaarden voor de toekenning van uitkeringen wegens werktijdverkorting is, moet echter gebaseerd zijn op economische redenen of overmacht. Van overmacht is bijvoorbeeld sprake in geval van een van overheidswege bevolen tijdelijke bedrijfssluiting. In dat geval hebben de werknemers (m/v) die door het werkverlet worden getroffen recht op een uitkering wegens werktijdverkorting. Een typisch voorbeeld hiervan zou zijn een overdekt zwembad dat tijdelijk moet sluiten vanwege een overheidsmaatregel, omdat het risico op overdracht van het coronavirus te groot zou zijn.

Duidelijk niet economisch actief is het ambtenarenapparaat.

In overheidsbedrijven die gericht zijn op het maken van winst, zoals die welke iets verkopen of een dienst aanbieden waarvoor een vergoeding wordt gevraagd, kan een aanzienlijk werkverlet een economische oorzaak hebben. Zo zou bijvoorbeeld voor chauffeurs van een openbaar vervoerbedrijf, dat als gevolg van de corona-pandemie significant minder passagiers te vervoeren heeft en daardoor aanzienlijk minder kaartjes verkoopt, werktijdverkorting kunnen worden aangevraagd.

Een werkverlet met loonderving kan alleen recht geven op een uitkering wegens werktijdverkorting als het onvermijdelijk is. Een werkverlet bij een gemeentelijk bedrijf /een gemeentelijke instelling is bijvoorbeeld vermijdbaar als gemeentepersoneel kan worden overgeplaatst naar een sector die in een crisissituatie extra zwaar wordt belast (bijv. de gezondheidsdienst).

13. Is werktijdverkorting ook mogelijk voor stagiairs die een contract voor bepaalde tijd hebben gekregen?

Ook voor stagiairs die na beëindiging van hun stage een verzekeringsplichtig (tijdelijk of permanent) dienstverband bij dezelfde of een andere werkgever aangaan, kan een uitkering wegens werktijdverkorting worden betaald.

14. Hoe gaat een werkgever om met werknemers met een gering dienstverband als er geen werk is? Moeten deze eerst worden ontslagen voordat er werktijdverkorting kan worden aangemeld?

Werknemers (m/v) met een gering dienstverband hoeven niet te worden ontslagen alvorens er werktijdverkorting kan worden ingevoerd. Werknemers (m/v) met een gering dienstverband kunnen evenwel geen uitkering wegens werktijdverkorting krijgen.

15. Kunnen ook werknemers (m/v) die niet onder collectieve overeenkomsten vallen recht hebben op een uitkering wegens werktijdverkorting of kan een arbeidsovereenkomst met een personeelslid dat niet onder een collectieve overeenkomst valt een negatief effect hebben op de toekenning van een uitkering wegens werktijdverkorting?

Een arbeidsovereenkomst met een werknemer (m/v) die niet onder een collectieve overeenkomst valt, sluit de betaling van een uitkering wegens werktijdverkorting niet uit zolang de werknemer (m/v) in een verzekeringsplichtig dienstverband werkzaam is. Met betrekking tot de gevolgen van beloningen boven de inkomensgrens voor de premieheffing wordt verwezen naar vraag D2. („Op welke basis wordt de uitkering wegens werktijdverkorting berekend als de werknemer (m/v) meer verdient dan de inkomensgrens voor de premieheffing?“).

16. Kunnen dienstverrichters in de gezondheidszorg een uitkering wegens werktijdverkorting krijgen?

Werknemers (m/v) die verzekeringsplichtig bij dienstverrichters in de gezondheidszorg werkzaam zijn, kunnen een uitkering wegens werktijdverkorting krijgen indien ook de gebruikelijke voorwaarden voor het ontvangen van een uitkering wegens werktijdverkorting gegeven zijn. Deze regeling geldt bijvoorbeeld voor medewerkers (m/v) die werkzaam zijn bij fondszorgartsen en -tandartsen alsmede bij zorg(hulp)verleners en hulpmiddelenverstrekkers

Volledig uitgezonderd van een uitkering wegens werktijdverkorting zijn enkel ziekenhuizen gedurende de periode waarin vooreerst van 16.03.2020 t/m 30.09.2020 het reddingspakket voor de gezondheidszorg beschikbaar is. Zij ontvangen in deze periode een forfaitair bedrag ter dekking van de personeels- en materiële kosten. Privéklinieken, die geen aanspraak kunnen

maken op compenserende vergoedingen uit de reddingspakketregelingen kunnen – als de andere voorwaarden gegeven zijn – daarentegen een uitkering wegens werktijdverkorting krijgen.

Zie voor nadere details ook de richtlijn van de 'Bundesagentur für Arbeit' over uitkeringen wegens werktijdverkorting voor dienstverrichters in de gezondheidszorg via de link <https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146469.pdf>.

17. Kunnen ook „grensgangers“ een uitkering wegens werktijdverkorting krijgen?

In principe kunnen ook werknemers (m/v) uit grensregio's, die naar Duitsland pendelen om daar te gaan werken, een uitkering wegens werktijdverkorting krijgen.

De aanspraak op de uitkering wegens werktijdverkorting is gekoppeld aan de eis dat in het bedrijf of bedrijfsonderdeel dat zich in Duitsland bevindt wegens een overheidsmaatregel of ontbrekende bezetting helemaal niet meer of niet meer volledig kan worden gewerkt. Zijn werknemers (m/v), die grensgangers zijn, slachtoffer van het werkverlet in het bedrijf, dan krijgen ze voor de gederfde werktijd een uitkering voor werktijdverkorting. Dat geldt ook als de grens wordt gesloten of er een quarantainemaatregel wordt genomen waar ze het slachtoffer van zijn.

Bedrijven in grensregio's, die voor hun personeel al lopend uitkeringen wegens werktijdverkorting krijgen en op grond van de eerder geldende opvatting geen betalingen voor personeelsleden met woonplaats in een grensregio hebben ontvangen, kunnen voor de maanden maart en april een gecorrigeerde afrekening indienen. Bedrijven waarvan de aanspraak op uitkeringen wegens werktijdverkorting op grond van de tot nu toe geldende opvatting volledig is afgewezen, kunnen verzoeken de aanvraag te verifiëren en betalingen met terugwerkende kracht ontvangen.

18. Welk gevolg heeft werktijdverkorting in het bedrijf voor werkneemsters die tijdens de zwangerschap of voedingsperiode niet mogen werken of met zwangerschapsverlof zijn?

Het 'Bundesministerium für Arbeit und Soziales' [Duits ministerie voor Werkgelegenheid en Sociale Zaken], het 'Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend' [Duits ministerie voor Gezins-, Vrouwen- en Jeugdzaken en Bejaardenzorg], en het 'Bundesministerium für Gesundheit' [Duits ministerie van Volksgezondheid] zijn eensgezind dat zwangerschapsuitkeringen op grond van het 'Mutterschutzgesetz' [Duitse wet inzake moederschapsbescherming] moeten prevaleren boven de uitkering wegens werktijdverkorting. U kunt dus een zwangerschapsuitkering of de moederschapsuitkering en een werkgeverstoelage ontvangen – dat wil zeggen uitkeringen ter hoogte van uw loon tot nu toe. Uw werkgever kan zijn kosten bij zwangerschap via de zogenaamde U2-procedure krachtens het 'Aufwendungsausgleichsgesetz' [AAG - wetgeving inzake kostencompensatie voor kleine bedrijven] laten vergoeden. Van geval tot geval valt het juridisch bindende besluit over deze kwesties onder de verantwoordelijkheid van de bevoegde instanties: 'Bundesagentur für Arbeit' (voor de toekenning van een uitkering wegens werktijdverkorting), wettelijke ziektekostenverzekeringen en het 'Bundesamt für Soziale Sicherung' [bureau voor sociale zekerheid] (voor de moederschapsuitkering), wettelijke ziektekostenverzekeringen (voor de vergoeding in het kader van de U2-procedure). Zie voor nadere details ook de internetpagina van het 'Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend' [Duits ministerie voor Gezins-, Vrouwen- en Jeugdzaken en Bejaardenzorg] via de link <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/volle-mutterschaftsleistungen-auch-waehrend-kurzarbeit-im-betrieb/156596>.

C) Indienen aanvraag en bewijsplichten

1. Hoe moeten uitkeringen wegens werktijdverkorting worden aangevraagd?

Het melden en aanvragen van uitkeringen wegens werktijdverkorting gebeurt in twee trappen:

- Het werkverlet wordt door de werkgever of de ondernemingsraad bij de bevoegde 'Agentur für Arbeit' schriftelijk aangemeld. Bevoegd is de 'Agentur für Arbeit' in wier district de onderneming is gevestigd.
De 'Agentur für Arbeit' beslist onverwijld of aan de voorwaarden voor de betaling van uitkeringen wegens werktijdverkorting ten principale is voldaan. De werkgever berekent de uitkeringen wegens werktijdverkorting en betaalt deze uit aan het personeel.
- De werkgever dient vervolgens een schriftelijke aanvraag in voor de restitutie van de door hem voorgesloten uitkeringen wegens werktijdverkorting bij de 'Agentur für Arbeit' in wier district de voor de werkgever verantwoordelijke loonadministratie is gevestigd. De aanvraag moet binnen een vervalttermijn van drie maanden worden ingediend. De termijn begint per het einde van de kalendermaand (tijdvak waarin de aanspraak bestaat) waarin de dagen liggen, waarvoor de uitkeringen wegens werktijdverkorting worden aangevraagd.

Bedrijven die advies bij de aanvraag nodig hebben, dienen zich rechtstreeks te wenden tot hun lokale 'Agentur für Arbeit' of tot de 'Arbeitgeberservice' van de 'Bundesagentur für Arbeit' [federale dienst voor arbeidsvoorziening] via telefoonnummer: 0800 4 5555 20. Op de website van de 'Bundesagentur für Arbeit' zijn de nodige formulieren en een tabel voor de berekening van de uitkeringen wegens werktijdverkorting beschikbaar (www.arbeitsagentur.de).

2. Hoe toon ik aan dat er sprake is van economische redenen om werktijdverkorting aan te melden?

In het formulier voor de aanmelding van het werkverlet bij de lokale 'Agentur für Arbeit' worden de oorzaken van het werkverlet uitvoerig gemotiveerd. Het formulier bevat een verklaring van de werkgever dat de informatie naar beste weten is verstrekt.

Als er een ondernemingsraad is, moet deze instemmen met de door de werkgever verstrekte informatie of een afzonderlijk advies uitbrengen. De melding moet schriftelijk of elektronisch worden ingediend bij de 'Agentur für Arbeit' in wier district het bedrijf is gevestigd (§ 99, lid 1, eerste zin, Duits sociaal wetboek [SGB] III).

3. Moet een werkgever voor het hele bedrijf werktijdverkorting aanmelden of kan dit ook alleen voor afdelingen gelden?

Werktijdverkorting hoeft niet voor het hele bedrijf te worden ingevoerd en gemeld. De werktijdverkorting kan ook beperkt blijven tot afzonderlijke afdelingen van het bedrijf.

4. Welke rol speelt de ondernemingsraad bij de invoering van werktijdverkorting en wat gebeurt er als er geen ondernemingsraad is?

Voorwaarde voor de invoering van werktijdverkorting in een bedrijf is dat de ondernemingsraad akkoord gaat. Als er in bedrijven zonder ondernemingsraad geen collectieve arbeidsovereenkomst met een zogenaamd collectief overeengekomen werktijdverkortingsbeding van toepassing is of als de werkgever geen voorstel tot wijzigingsontslag met een verminderde arbeidsduur doet, dan kan werktijdverkorting in principe alleen met instemming van de betrokken werknemers (m/v) worden ingevoerd. In sommige gevallen is een dergelijke goedkeuring door middel van een contractuele werktijdverkortingsclausule al in de arbeidsovereenkomst vastgelegd. Op basis hiervan kan de werkgever dan werktijdverkorting aanvragen. Indien dit niet het geval is, dient de

werktijdverkorting individueel of in een afzonderlijke overeenkomst te worden overeengekomen.

5. Wat gebeurt er eigenlijk als de werkgever en de ondernemingsraad het niet eens kunnen worden over de invoering van werktijdverkorting?

Op grond van § 87, lid 1, nr. 3, van het 'Betriebsverfassungsgesetz' [wet op de ondernemingsraden] heeft de ondernemingsraad een medezeggenschapsrecht bij de invoering van werktijdverkorting. Dit betekent concreet: als de werkgever en de ondernemingsraad het niet eens kunnen worden over de vraag of en hoe werktijdverkorting moet worden ingevoerd, dan kunnen zowel de werkgever als de ondernemingsraad een beroep doen op het bemiddelingsorgaan. De uitspraak van het bemiddelingsorgaan vervangt het akkoord tussen de werkgever en de ondernemingsraad (§ 87, lid 2, 'Betriebsverfassungsgesetz').

6. Is de procedure voor het toekennen en uitbetalen van uitkeringen wegens werktijdverkorting te bureaucratisch?

De 'Bundesagentur für Arbeit' heeft de aanvraagprocedure zo eenvoudig mogelijk opgezet en de vereiste gegevens tot een minimum gereduceerd. De uitkering wordt in de regel binnen 15 werkdagen na het indienen van de aanvraag aan de werkgever uitbetaald. In de praktijk heeft de tweetraps procedure bij de uitbetaling en restitutie van uitkeringen wegens werktijdverkorting zijn waarde bewezen. Een snelle en onbureaucratische procedure is in het belang van alle betrokken partijen. De medewerkers (m/v) van de verantwoordelijke 'Agentur für Arbeit' zijn beschikbaar om eventuele vragen te beantwoorden. Het formulier voor de melding en de aanvraag tot restitutie vindt u op de internetpagina van de 'Bundesagentur für Arbeit'

(www.arbeitsagentur.de). Ook de feedback van de door werktijdverkorting getroffen werkgevers over de aanvraagprocedure en de afhandeling van de aanvragen is zonder uitzondering positief.

(D) Berekening van de uitkeringen wegens werktijdverkorting**1. Hoe worden de uitkeringen wegens werktijdverkorting berekend?**

In veel bedrijven worden de uitkeringen wegens werktijdverkorting berekend met behulp van een software. Indien een dergelijke software niet beschikbaar is, kan de door de 'Bundesagentur für Arbeit' opgestelde tabel voor de berekening van de uitkeringen wegens werktijdverkorting worden gebruikt.

2. Op welke basis wordt de uitkering wegens werktijdverkorting berekend als de werknemer (m/v) meer verdient dan de inkomensgrens voor de premieheffing?

De berekening van de uitkering wegens werktijdverkorting is gebaseerd op het verschil tussen het feitelijke loon (het werkelijke brutoloon in de maand van de werktijdverkorting) en het nominale loon (het premieplichtige brutoloon dat werknemers (m/v) zonder het werkverlet zouden hebben verdiend in de maand waarin zij recht hadden op de uitkering). Als nominaal loon dient derhalve in principe te worden uitgegaan van het reguliere vaste loon in de zin van de sociale verzekering tot aan de inkomensgrens van de premieheffing.

Net als bij de werkloosheidsuitkering is daarmee de loonderving gedekt tot aan het niveau van het loon waarover premies worden betaald. Als ook tijdens de werktijdverkorting het feitelijk verdiende loon boven de inkomensgrens voor de premieheffing ligt, kan er daarom geen uitkering wegens werktijdverkorting worden betaald.

3. Wordt bij de berekening van de uitkering wegens werktijdverkorting rekening gehouden met aanvullende bijdragen die in collectieve overeenkomsten zijn geregeld?

Bij de berekening van de uitkering wegens werktijdverkorting wordt geen rekening gehouden met de door de werkgever betaalde aanvullende bedragen of toeslagen op de uitkering wegens werktijdverkorting. Ze verminderen de uitkering wegens werktijdverkorting niet als er nog steeds sprake is van een loonderving.

4. Wat is de invloed van reeds gesloten overeenkomsten voor het behoud van arbeidsplaatsen op de hoogte van de uitkeringen wegens werktijdverkorting?

Afspraken die de werkgever met de ondernemingsraad of – als er geen ondernemingsraad is – met de werknemers (m/v) maakt, om banen te behouden (zogenaamde werkgelegenheidsbehoudovereenkomsten over het tijdelijk veranderen van de werktijd) hebben geen negatief effect op de hoogte van de uitkeringen wegens werktijdverkorting. De betaalde uitkering wegens werktijdverkorting is gebaseerd op het salaris dat voorafgaand aan de afspraak over het werkgelegenheidsbehoud werd betaald.

5. Tot welk bedrag wordt er aan uitkeringen wegens werktijdverkorting betaald?

De uitkeringen wegens werktijdverkorting worden berekend op basis van het netto gederfde loon. De onder de regeling voor werktijdverkorting vallende werknemers ontvangen in principe 60% van het gederfde forfaitaire nettoloon. Als er ten minste één kind deel uitmaakt van het huishouden bedraagt de uitkering wegens werktijdverkorting 67% van het gederfde forfaitaire nettoloon.

Het pakket sociale-beschermingsmaatregelen II bevat nog meer speciale regelingen over de werktijdverkorting die ook de hoogte van de uitkering wegens werktijdverkorting betreffen. Als gevolg van de corona-pandemie worden de uitkeringen wegens werktijdverkorting voor personeel, waarvan het loon met ten minste de helft is verminderd, gefaseerd verhoogd. Vanaf de vierde uitkeringsmaand wordt de uitkering wegens werktijdverkorting verhoogd tot 70 procent (of 77 procent voor werknemers met ten minste één kind) en vanaf de zevende uitkeringsmaand tot 80 procent (of 87 procent voor werknemers met ten minste één kind). Het rekening houden met de maanden waarin de uitkering wegens werktijdverkorting is

uitbetaald, begint vanaf 1 maart 2020. Dat wil zeggen: er kan voor het eerst in juni 2020 (vroegste vierde uitkeringsmaand) aanspraak worden gemaakt op de verhoogde uitkering wegens werktijdverkorting.

Een tabel voor de berekening van de uitkeringen wegens werktijdverkorting is te vinden op de internetpagina van de 'Bundesagentur für Arbeit' (www.arbeitsagentur.de).

6. Moeten werknemers (m/v) alle drie maanden vóór hun aanspraak op een verhoging van de uitkering wegens werktijdverkorting vanaf de vierde maand een loonderving van ten minste 50 procent hebben gehad?

Voorwaarde voor de verhoogde uitkering wegens werktijdverkorting is dat moet zijn voldaan aan een werkverlet van ten minste 50 procent „in de betreffende uitkeringsmaand“. Dit betekent dat het om het hogere uitkeringspercentage te krijgen volstaat dat werknemers (m/v) in de vierde of in de daaropvolgende uitkeringsmaanden ten minste 50 procent loonderving hebben. Het is niet noodzakelijk dat er ook in de voorafgaande maanden al sprake is van een dergelijk werkverlet. Het volstaat dat de werknemers (m/v) een uitkering wegens werktijdverkorting hebben. De omvang van het werkverlet is in deze maanden niet relevant. Referentiemaand voor de berekening van de uitkeringsmaanden is maart 2020.

7. Welke gevolgen heeft een onderbreking van de uitkering wegens werktijdverkorting op een verhoging van de uitkering wegens werktijdverkorting vanaf de respectievelijk vierde en zevende maand?

Werknemers (m/v) die bijvoorbeeld in maart, april en juni 2020 een uitkering wegens werktijdverkorting hebben ontvangen, maar in mei 2020 niet korter hebben gewerkt, zouden vanaf juli (vierde uitkeringsmaand) een verhoogde uitkering wegens werktijdverkorting krijgen. Voor het hogere uitkeringspercentage is het voldoende als werknemers in totaal in drie of zes maanden een uitkering wegens werktijdverkorting hebben ontvangen. Er wordt na een onderbreking niet weer automatisch van voren af aan begonnen met tellen.

(E) Nevenverdiensten**1. Welk effect hebben extra verdiensten / heeft een bijbaan op de hoogte van de uitkering wegens werktijdverkorting?**

Als de bijbaan al voor het begin van de werktijdverkorting werd uitgevoerd, zijn er geen gevolgen en vindt er dus geen verrekening met de uitkering wegens werktijdverkorting plaats. Als werknemers een bijbaan nemen terwijl ze een uitkering wegens werktijdverkorting ontvangen, wordt het daarmee verdiende loon verrekend met de uitkering wegens werktijdverkorting, aangezien er sprake is van een verhoging van het feitelijk ontvangen loon.

Voor nevenwerkzaamheden, die tijdens de werktijdverkorting zijn aangevangen, wordt de volledige verrekening van het loon met de uitkering wegens werktijdverkorting tijdelijk t/m 31.12.2020 opgeschort. Tot die tijd worden verdiensten uit nevenwerkzaamheden in alle beroepen en branches, die tijdens de werktijdverkorting zijn aangevangen, tot de volledige hoogte van het tot dan toe verdiende maandinkomen niet met de uitkering wegens werktijdverkorting verrekend. De bijverdienmogelijkheden zijn met het pakket sociale-beschermingsmaatregelen I eerder enkel voor nevenwerkzaamheden in systeemrelevante beroepen en branches versoepeld en de regeling was aanvankelijk van tijdelijke aard t/m 31.10.2020. Met het pakket sociale-beschermingsmaatregelen II zijn de bijverdienmogelijkheden uitgebreid naar alle beroepen en verlengd t/m 31 december 2020.

Bij een gering dienstverband, de zogenaamde 450-euro-jobs, vindt er geen verrekening plaats, ook niet boven het nominale loon.

De hoogte van de uitkering wegens werktijdverkorting verandert in deze gevallen niet.

Systeemrelevant zijn branches en beroepen die voor het openbare leven en voor de veiligheid en het voorzien in de levensnoodzakelijke behoeften van de mensen absoluut noodzakelijk zijn. Daartoe behoren met name de gezondheids- en zorgsector met ziekenhuizen, dokterspraktijken en apotheken, de landbouw- en voedingsindustrie en de voedselvoorziening van de mensen. Een maatstaf voor de beoordeling van de systeemrelevantie van branches en beroepen wordt geboden door de verordening inzake de vaststelling van kritieke infrastructuur in het kader van de wet op het 'Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik' [federale dienst voor de beveiliging van informatietechnologie] (BSI-Gesetz).

2. Klopt het dat de bijverdienste vrij is van premies voor sociale verzekeringen?

De bijverdiensten uit tijdens het ontvangen van een uitkering wegens werktijdverkorting aangevangen werkzaamheden in systeemrelevante branches en beroepen, vanaf 1 april in alle beroepen en branches, zijn ongeacht de hoogte van de verdiensten niet verzekeringsplichtig in het kader van de werkloosheidsverzekering. Of en in hoeverre er ook vrijheid inzake de betaling van premies sociale verzekeringen in de andere takken van de sociale verzekering bestaat, hangt af van de algemene voorschriften.

3. Stel dat voor mijn werk werktijdverkorting geldt en ik graag een bijbaan wil nemen (bijv. asperges steken), aan wie moet ik dit dan melden en hoe?

De (hoofd)werkgever moet op de hoogte worden gesteld van een eventuele bijbaan en het bedrag aan extra verdiende inkomsten. De lokale 'Agentur für Arbeit' biedt ondersteuning bij het zoeken naar geschikte nevenwerkzaamheden.

Bovendien heeft het Duitse ministerie van voedsel en landbouw het platform „Job gesucht - Erntehelfer gefunden!“ [Job gezocht – oogst hulp gevonden!] op www.daslandhilft.de opgezet, waar snel en gratis contact kan worden gelegd tussen boeren en mensen die geïnteresseerd zijn in het werken als oogst hulp.

4. Wie controleert er of de bijverdienste samen met de uitkering wegens werktijdverkorting de grenzen van de vrijstelling van verrekening heeft bereikt?

De hoofdwerkgever controleert de grens van de vrijstelling van verrekening van de nevenverdiensten. Hiervoor moet op korte termijn een bewijs van de bijverdiensten aan de hoofdwerkgever worden overgelegd. Het is vervolgens zijn taak om de hoogte van de uitkering wegens werktijdverkorting met inachtneming van het werkverlet in de betreffende maand en de totale inkomsten van de werknemer te berekenen. Daarbij moet rekening worden gehouden met de nevenverdiensten van de betreffende medewerker.

Een verrekening met de uitkering wegens werktijdverkorting vindt echter pas plaats indien en voor zover de totale inkomsten tijdens de werktijdverkorting (feitelijke loon uit de hoofdfunctie, neveninkomsten en uitkering wegens werktijdverkorting en eventueel aanvullende bedragen) hoger is dan de beloning uit de hoofdfunctie vóór de werktijdverkorting.

(F) Gevolgen van een uitkering wegens werktijdverkorting voor de sociale bescherming

1. Verslechtert voor personeelsleden door werktijdverkorting de sociale bescherming?

Nee. Werknemers (m/v) met werktijdverkorting moeten inkomensverlies verwerken, maar houden hun verzekeringsplichtig dienstverband. Hun sociale bescherming in de ziektekosten-, pensioen, zorg-, ongevallen- en werkloosheidsverzekering blijft gehandhaafd.

2. Wie draagt tijdens de werktijdverkorting de premies voor de sociale verzekeringen af?

Voor het loon dat tijdens de werktijdverkorting wordt verdiend, blijven de werkgever en de werknemers (m/v) gezamenlijk de premies dragen. Voor de werktijd die door de werktijdverkorting vervalt en waarvoor een uitkering wegens werktijdverkorting wordt betaald, worden de sociale premies verlaagd tot 80 procent. Deze komen alleen ten laste van de werkgever. Tijdelijk van 01.03.2020 tot en met 31.12.2020 worden de sociale premies die alleen ten laste van de werkgever komen forfaitair door de 'Bundesagentur für Arbeit' aan de werkgever gerestitueerd.

3. Wat is de invloed van werktijdverkorting op de pensioenrechten?

Werknemers (m/v) blijven gedekt door de pensioenverzekering terwijl ze een uitkering wegens werktijdverkorting krijgen. De premies die over het verlaagde loon moeten worden betaald, worden zoals gebruikelijk gezamenlijk door werkgevers en personeelsleden samen betaald.

Om te voorkomen dat er nadelen bij de latere hoogte van het pensioen ontstaan, worden er extra premies betaald op basis van 80 procent van de loonderving (verschil tussen het nominale en het feitelijke loon), die alleen ten laste van de werkgever komen. Tijdelijk van 01.03.2020 tot en met 31.12.2020 kan de werkgever deze door de 'Agentur für Arbeit' laten restitueren.

Vragen over de gevolgen van werktijdverkorting voor latere pensioenuitkeringen worden beantwoord door de medewerkers (m/v) van de informatie- en adviescentra van de Duitse pensioenverzekering of via de servicetelefoon, nr. 0800 1000 480 480 70.

4. Heeft een uitkering wegens werktijdverkorting gevolgen voor het recht op en de hoogte van een werkloosheidsuitkering?

In veel gevallen helpt werktijdverkorting om ontslagen wegens gebrek aan werk te voorkomen. Mocht dit toch gebeuren, dan ondervinden personeelsleden door werktijdverkorting geen nadelen.

Perioden waarin een uitkering wegens werktijdverkorting wordt ontvangen, hebben geen negatieve gevolgen voor het recht op een werkloosheidsuitkering. Het ontvangen van een uitkering wegens werktijdverkorting leidt er niet toe dat een in principe voor de werkgelegenheidsbevordering verzekeringsplichtig dienstverband premievrij wordt. Dit is zelfs niet het geval als personeelsleden in het kader van de werktijdverkorting geen werk meer verrichten.

Perioden waarin een uitkering wegens werktijdverkorting wordt ontvangen dragen net als "normale" perioden van tewerkstelling bij aan het voldoen aan de opbouwtijd voor het recht op een werkloosheidsuitkering en worden ook bij de bepaling van de duur van het recht op een werkloosheidsuitkering in aanmerking genomen .

Indien werknemers (m/v) na het ontvangen van een uitkering wegens werktijdverkorting werkloos worden, wordt de werkloosheidsuitkering berekend op basis van het loon dat zonder het werkverlet zou zijn verdiend. Dit zorgt er in principe voor dat werknemers (m/v) geen nadelen ondervinden op het gebied van uitkeringen als zij na het ontvangen van een uitkering wegens werktijdverkorting werkloos mochten worden.

5. Kan personeel tijdens de aangemelde werktijdverkorting worden ontslagen?

Overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel (ontslag als laatste middel) kan de invoering van werktijdverkorting in geval van tijdelijk werkverlet als milder middel een ontslag wegens gebrek aan werk niet-ontvankelijk maken. Werktijdverkorting sluit echter ontslag wegens gebrek aan werk niet uit als de werkgelegenheidskansen van de betrokken werknemers (m/v) op de lange duur vervallen. Als er daadwerkelijk een ontslag plaatsvindt, kan er geen uitkering wegens werktijdverkorting meer worden betaald.

6. Hebben werktijdverkorting en het ontvangen van een uitkering wegens werktijdverkorting invloed op de inpassingsvergoedingen die werkgevers voor een personeelslid (m/v) ontvangen?

Inpassingsvergoedingen worden berekend op basis van het "in aanmerking komende loon". Dit is samengesteld uit het regulier betaalde loon en een forfaitair aandeel van de werkgever in de totale sociale premies. Voor periodes waarin de werkgever geen loon betaalt, is geregeld dat de inpassingsvergoeding dienovereenkomstig moet worden verlaagd of niet kan worden betaald. Deze periodes zijn in principe niet van invloed op de duur van de steunverlening. Nadere informatie verkrijgt u bij de verantwoordelijke 'Agentur für Arbeit'.

(G) Bij- en/of nascholing en kwalificatie**1. Kan er tijdens de werktijdverkorting voor een bij- en/of nascholing een toelage worden verkregen?**

Aan werknemers (m/v) kan middels volledige of gedeeltelijke overname van de bij- en/of nascholingskosten overeenkomstig het derde boek van het Duits sociaal wetboek (SGB III) een toelage worden verstrekt indien

- er kennis en vaardigheden worden bijgebracht die verder gaan dan alleen de beroepsmatige bij- en/of nascholing,
- er ten minste vier jaar verstreken zijn sinds het behalen van de beroepskwalificatie,
- ze in de vier jaar voorafgaand aan de aanvraag niet hebben deelgenomen aan een in het kader van het SGB III gefinancierde bij- en/of nascholing,
- de scholing buiten het bedrijf wordt gegeven en meer dan 160 uur duurt,
- de scholing en de voor de scholing verantwoordelijke instelling goedgekeurd zijn voor de financiering, en
- ze worden getroffen door structurele veranderingen of zich verder willen scholen in knelpuntberoepen. Hiervan kan in het geval van bedrijven met minder dan 250 werknemers worden afgeweken.

2. Hoe werkt de subsidiëring van bij- en/of nascholing door de 'Agentur für Arbeit' in de praktijk?

Om de overname van de kosten voor kwalificatiemaatregelen aan te vragen, kunnen zowel de werkgever alsook de personeelsleden zich tot de 'Agentur für Arbeit' wenden.

Daar wordt het recht op de financiering onderzocht en wordt bepaald of een studietoelage mogelijk is. In het geval van een toelage wordt in de regel een onderwijsvoucher overhandigd aan de personeelsleden (m/v). Onder de voorwaarden die in de onderwijsvoucher zijn vastgelegd, kunnen de personeelsleden de onderwijsvoucher inwisselen bij een instelling van hun keuze die is toegelaten voor de financiering van de bij- en/of nascholing.

Een gids of tips voor het vinden van een passend opleidingsaanbod vindt u in de folder "Förderung der beruflichen Weiterbildung" [bevordering van de voortgezette beroepsopleiding], die bij de 'Bundesanstalt für Arbeit' verkrijgbaar is. De databank voor (vervolg)onderwijs "KURSNET" van het Bundesamt für Arbeit (federale dienst voor arbeidsvoorziening) op internet en de opleidingsaanbieders zelf bieden ook uitgebreide informatie over goedgekeurde opleidingen.

3. Welke mogelijkheden voor bij- en/of nascholing bestaan er voordat er sprake is van werktijdverkorting of als er in het bedrijf geen werktijdverkorting nodig is?

In 2019 maakte de wet op de kwalificatiemogelijkheden het mogelijk om de bij- en/of nascholing van werknemers ongeacht hun opleiding, leeftijd of de omvang van het bedrijf te bevorderen en zo verder open te stellen.

De uitbreiding van de opleidingssteun focust op alle personeelsleden die beroepswerkzaamheden verrichten die kunnen worden vervangen door technologieën, die anderszins worden beïnvloed door structurele veranderingen of die op zoek zijn naar bij- en/of nascholing in een knelpuntberoep.

De opleidingssteun omvat enerzijds de overname van de kosten voor bij- en/of nascholing (bijv. cursuskosten) voor de individuele werknemer (werknemerssteun) en anderzijds de

toekenning van loonsubsidies aan werkgevers voor verloren werktijd als gevolg van bij- en/of nascholing (werkgeverssteun).

Voor de overname van de kosten van bij- en/of nascholing en de subsidies voor lonen en salarissen is in principe medefinanciering door de werkgever vereist. Soort en omvang van de steun zijn significant afhankelijk van de omvang van de onderneming.

4. Is het mogelijk om door te gaan met bij- en/of nascholing die vóór de werktijdverkorting is begonnen?

Dat is in principe mogelijk als het daarbij gaat om beroepsbegeleidende bij- en/of nascholing (bijvoorbeeld 's avonds of in het weekend). Indien er vóór aanvang van de werktijdverkorting bij de werkgever een kwalificatie is begonnen die geheel of gedeeltelijk tijdens de werktijd plaatsvindt en is daar een vrijstelling voor gegeven, dan dient in acht te worden genomen dat de uitkering wegens werktijdverkorting wordt betaald voor economisch gemotiveerde uitvaltijden. De vrijstellingsperiodes zijn in deze gevallen echter inherent aan de bij- en/of nascholing, zodat hierbij het recht op loon blijft bestaan. Eventueel door de 'Agentur für Arbeit' gesteunde bij- en/of nascholingskosten worden bij doorbetaling van het loon ook doorbetaald.

5. Kan de bij- en/of nascholing die tijdens de werktijdverkorting is begonnen, worden voortgezet als de werktijdverkorting geheel of gedeeltelijk wordt beëindigd?

De deelname aan de bij- en/of nascholing mag de terugkeer naar de normale werktijd niet in de weg staan. In principe moet het dus mogelijk zijn om het tijdstip van de bij- en/of nascholing aan te laten passen aan de volledig of gedeeltelijk vervallende werktijdverkorting en eindigen wanneer de werknemer terugkeert naar de normale werkuren. Als de werkgever ermee instemt en het personeelslid (m/v) van zijn werk blijft vrijstellen, kan de bij- en/of nascholing eventueel ook worden voortgezet na afloop van de werktijdverkorting. Nadere bijzonderheden over de voortzetting van de financiering in het kader van de steun op grond van de wet op de kwalificatiemogelijkheden kunnen worden verkregen bij de bevoegde 'Agentur für Arbeit'.

6. Wie beslist over mogelijke kwalificatiemaatregelen – de werkgever of de personeelsleden?

Inhoud, aard en duur van de bij- en/of nascholing worden tussen werkgever en werknemers (m/v) overeengekomen.

7. Wat moet ik concreet doen om financiering van de bij- en/of nascholing door de 'Agentur für Arbeit' te verkrijgen?

Om de overname van de kosten voor kwalificatiemaatregelen aan te vragen, kunnen zowel de werkgever als de werknemer (m/v) zich tot de 'Agentur für Arbeit' wenden.

Daar wordt het recht op de toelage onderzocht en als het resultaat positief is, wordt in de regel een onderwijsvoucher overhandigd aan de werknemer (m/v). Onder de voorwaarden die in de onderwijsvoucher zijn vastgelegd, kunnen de personeelsleden de onderwijsvoucher inwisselen bij een instelling van hun keuze die is toegelaten voor de financiering van de bij- en/of nascholing.

Een gids of tips voor het vinden van een passend opleidingsaanbod vindt u in de folder "Förderung der beruflichen Weiterbildung" [bevordering van de voortgezette beroepsopleiding], die bij de 'Bundesanstalt für Arbeit' verkrijgbaar is. De databank voor (vervolg)onderwijs "KURSNET" van het Bundesamt für Arbeit (federale dienst voor arbeidsvoorziening) op internet en de opleidingsaanbieders zelf bieden ook uitgebreide informatie over goedgekeurde opleidingen.

Tegelijkertijd kunnen werkgevers bij de 'Agentur für Arbeit' een loonsubsidie aanvragen als zij werknemers vrijstellen voor een kwalificatiemaatregel en gedurende deze periode hun loon doorbetalen. Indien de beslissing positief uitvalt, betaalt de 'Agentur für Arbeit' de loonsubsidie rechtstreeks uit aan de werkgever.

Laatstelijk bijgewerkt: 01.08.2020 / Eventuele updates uit de Duitstalige versie zijn slechts tot en met de hier genoemde datum meegenomen. Update volgt.