



Vragen en antwoorden over werktijdverkorting en kwalificatie

(A) Algemene vragen over werktijdverkorting en uitkeringen wegens werktijdverkorting	1
(B) Voorwaarden voor een uitkering wegens werktijdverkorting	5
C) Melding, indienen aanvraag en bewijsplichten	11
(D) Berekening, hoogte en duur van de uitkeringen wegens werktijdverkorting	12
(E) Nevenverdiensten	15
(F) Gevolgen van een uitkering wegens werktijdverkorting voor de sociale bescherming	16
(G) Bij- en/of nascholing en kwalificatie	17

(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. Door de effecten van de COVID-19-pandemie op de arbeidsmarkt en de economie zijn er verschillende speciale regelingen voor de uitkering bij werktijdverkorting in het leven geroepen. De voorwaarden voor het ontvangen van een uitkering zijn versoepeld en de regeling is verruimd.

De drempel voor het aantal personen dat getroffen wordt door een werkverlet met loonderving in een onderneming is tijdelijk verlaagd van ten minste een derde tot ten minste tien procent van de werknemers (m/v) die in de onderneming werkzaam zijn.

De uitkeringsduur voor een uitkering wegens werktijdverkorting is verlengd tot uiterlijk 24 maanden.

Om het inkomensverlies te beperken, is de uitkering wegens werktijdverkorting voor werknemers met een loonderving van ten minste 50 procent vanaf de vierde uitkeringsmaand verhoogd tot respectievelijk 70 en voor werknemers met één kind 77 procent en vanaf de zevende uitkeringsmaand tot respectievelijk 80 en 87 procent; dit geldt ook voor de seizoensgebonden uitkeringen bij werktijdverkorting.

Ter ontlasting van de werkgevers worden de sociale premies die werkgevers over het bij werktijdverkorting gederfde arbeidsloon voor hun personeel met werktijdverkorting alleen moeten dragen, door de 'Bundesagentur für Arbeit' [federale dienst voor arbeidsvoorziening] forfaitair gerestitueerd.

Het uitzendwerk is opgenomen in de regelingen voor uitkeringen wegens werktijdverkorting.

De speciale regelingen gelden in essentie tot en met 31 december 2021.

Een uitvoerige beschrijving van de afzonderlijke speciale regelingen is te vinden in de volgende vragen en antwoorden.

3. Hoe snel kan werktijdverkorting worden ingevoerd en hoe verloopt de procedure bij de 'Bundesagentur für Arbeit'?

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 dient de werkgever een aanvraag voor vergoeding in bij de lokale 'Agentur für Arbeit', die na controle van de aanvraagdocumenten de betaalde uitkeringen wegens werktijdverkorting per omgaande aan hem restitueert. Open vragen kunnen snel en onbureaucratisch met de lokale 'Agentur für Arbeit' worden opgehelderd. De voor u verantwoordelijke 'Agentur für Arbeit' vindt u op www.arbeitsagentur.de.

4. 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 weer 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.

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. Werktijdverkorting verlaagt de kosten voor het bedrijf onmiddellijk.

5. 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. 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 (in het Duits). Op deze internetpagina vindt u ook informatie over hoe u de melding en de aanvraag online per eServices of via de werktijdverkorting-app kunt toezenden.

6. 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 in principe om belastingplichtig arbeidsloon.

Met de wet op de uitvoering van fiscale hulpmaatregelen voor het overwinnen van de COVID-19-pandemie (wet inzake fiscale steunmaatregelen wegens corona [Corona-Steuerhilfegesetz]) van 19 juni 2020 werden toelagen van de werkgever bovenop de uitkering wegens werktijdverkorting en de seizoensgebonden uitkering bij werktijdverkorting tot 80 procent van het verschil tussen het nominale en het feitelijke loon volgens § 106 boek 3 van het Duits sociaal wetboek [Sozialgesetzbuch] tijdelijk vrijgesteld van belasting (§ 3 nr. 28a van de (Duitse) wet op de inkomstenbelasting [Einkommenssteuergesetz]. De belastingvrijstellingsregeling is in het belastingplan 2020 met een jaar verlengd. De belastingvrijstelling geldt daarmee voor loonbetalingstijdvakken die na 29 februari 2020 beginnen en vóór 1 januari 2022 eindigen. De belastingvrije werkgeverstoelagen worden eveneens bij het progressievoorbehoud meegenomen

7. Wat moet er fiscaal bij de uitkering wegens werktijdverkorting in acht worden genomen?

De uitkering wegens werktijdverkorting is belastingvrij. Fiscaalrechtelijk is op de uitkering wegens werktijdverkorting als loondervingsvergoeding echter het zogenaamde progressievoorbehoud van toepassing. Dat betekent: uitsluitend voor het bepalen van het persoonlijke belastingtarief wordt de uitkering wegens werktijdverkorting (inclusief belastingvrije werkgeverstoelagen en eventuele andere loondervingsvergoedingen) fictief bij de belastingplichtige inkomsten opgeteld. Dit resulteert in een hoger belastingtarief. In een tweede stap wordt dit hogere belastingtarief toegepast op het belastingplichtige inkomen (zonder de uitkering wegens werktijdverkorting, belastingvrije werkgeverstoelagen en eventuele andere loondervingsvergoedingen). Ontvangers van een uitkering wegens werktijdverkorting zijn verplicht tot het indienen van een aangifte inkomstenbelasting indien de in het afgelopen kalenderjaar in zijn geheel ontvangen uitkering wegens werktijdverkorting eventueel samen met belastingvrije werkgeverstoelagen of andere loondervingsvergoedingen (bijvoorbeeld een werkloosheidsuitkering, uitkering bij ziekte, uitkering bij ouderschapsverlof) meer dan 410 euro bedraagt. Met het progressievoorbehoud kan niet al bij de loonbelastingaftrek door de werkgever rekening worden gehouden, maar pas bij de aanslag door de belastingdienst. Welke concrete fiscale effecten dit in individuele gevallen tot gevolg heeft, hangt af van verschillende factoren, bijvoorbeeld van de belastingschijf of de combinatie van belastingschijven van de echtgenoten of partners in een geregistreerd partnerschap, de hoogte van de bedragen van de loonbelastingaftrek, andere aan belastingheffing onderhevige inkomsten, de

aftekbare pensioenbijdragen of van de overige aftrekbare bedragen. Er zijn zowel belastingrestituties alsook belastingnaheffingen mogelijk. Voor nadere informatie over de fiscale behandeling kunt u contact opnemen met het belastingkantoor waaronder u ressorteert.

8. Hoe worden uitkeringen wegens werktijdverkorting sociaalverzekeringsrechtelijk behandeld?

Voor het loon dat door de werktijdverkorting wordt gederfd (fictief loon), worden de premies voor de sociale verzekeringen betaald. De heffingsgrondslag voor de berekening van de premies sociale verzekeringen is 80 procent van het gederfde loon. De hoogte van de premies is derhalve niet afhankelijk van de hoogte van de uitkering wegens werktijdverkorting. De pandemiegerelateerde trapsgewijze verhoging van de uitkeringen wegens werktijdverkorting na de vierde en zevende uitkeringsmaand heeft geen gevolgen voor de hoogte van de premies.

9. Wie betaalt de premies sociale verzekeringen voor de uitkeringen wegens werktijdverkorting?

De werkgever draagt de aan dit fictieve loon toevallende sociale premies (werkgevers- en werknemersaandeel) alleen. De hoogte van de premies sociale verzekeringen in totaal is daarmee afhankelijk van de hoogte van het resterende loon, als er nog verkort wordt gewerkt, en van de loonderving, maar onafhankelijk van de percentuele hoogte van de uitkering wegens werktijdverkorting.

De betaalde sociale premies zullen op grond van de momenteel geldende speciale regelingen bij de uitkeringen wegens werktijdverkorting door de 'Bundesagentur für Arbeit' uiterlijk 30 september 2021 in de vorm van een forfaitair bedrag volledig aan de werkgever worden gerestitueerd om hem financieel te ontlasten. Vanaf 1 oktober 2021 tot en met 31 december 2021 krijgen bedrijven die tot 30 september 2021 werktijdverkorting hebben ingevoerd, 50 procent van hun sociale premies in de vorm van een bedrag ineens terugbetaald.

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

Van een premieplicht 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 (§ 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.

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

Ja, in principe kunnen werknemers (m/v) ook tijdens de werktijdverkorting vakantie opnemen. Deze wordt door de werkgever met het normale vakantiegeld doorbetaald.

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

Voor feestdagen tijdens de werktijdverkorting hebben werknemers (m/v) recht op doorbetaling van het loon. 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 ook op feestdagen wordt gewerkt (bijvoorbeeld in de horeca), dan hebben de werknemers die zonder de werktijdverkorting op een feestdag zouden hebben gewerkt recht op de uitkering wegens werktijdverkorting; daarvoor echter niet op de dag waarop als compensatie voor de op de feestdag gewerkte tijd niet zou zijn gewerkt. Daarbij moet telkens worden uitgegaan van het werkrooster.

(B) Voorwaarden voor een uitkering wegens werktijdverkorting

1. Aan welke voorwaarden 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 werknemersvertegenwoordiging 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 tijdelijk tot 31 december 2021 in bedrijven die tot en met 30 september 2021 werktijdverkorting hebben ingevoerd, ten minste tien procent van de werknemers (m/v) die in het bedrijf werkzaam zijn te maken krijgt met een loonderving van elk meer dan tien procent van hun maandelijkse brutosalaris.

Zonder de pandemiegerelateerde speciale regelingen ligt de zogenaamde drempel op een derde van het personeelsbestand.

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

Recht op een uitkering wegens werktijdverkorting hebben alle niet ontslagen werknemers (m/v), indien ten minste een derde van het personeelsbestand is getroffen door een werkverlet van meer dan 10 procent. Tijdelijk tot en met 31 december 2021 is de zogenaamde drempel verlaagd van een derde naar tien

procent van het personeelsbestand. Dit geldt voor bedrijven die uiterlijk 30 september 2021 de werktijdverkorting hebben ingevoerd.

3. 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].

4. 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. Verschillen moeten echter objectief gerechtvaardigd zijn. 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.

5. 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 (voor de pandemiegerelateerde tijdelijke verhoging van de uitkering wegens werktijdverkorting wordt verwezen naar vraag D 5). Bij de zogenaamde „Kurzarbeit null“ bedraagt het verlies aan werkuren 100 procent, d.w.z. dat het werk tijdelijk volledig wordt gestaakt.

6. 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.

7. 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.

8. 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 richtlijnen van de 'Bundesagentur für Arbeit' inzake de uitkeringen wegens werktijdverkorting wordt aanbevolen 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.

Indien de werktijdverkorting in het bedrijf wordt beëindigd en er aanvankelijk weer voltijds wordt gewerkt en vervolgens het werk ten minste gedeeltelijk weer uitvalt, hebben de stagiairs opnieuw recht op doorbetaling van hun opleidingstoelage indien er tussen de twee fasen van de werktijdverkorting in het bedrijf een periode van ten minste drie maanden ligt.

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

Ja. Voor stagiairs die na beëindiging van hun stage een verzekeringsplichtig (tijdelijk of permanent) dienstverband aangaan bij hun in een staat van werktijdverkorting verkerend stagebedrijf of bij een andere werkgever voor

wiens bedrijf werktijdverkorting geldt, kan een uitkering wegens werktijdverkorting worden betaald.

10. Zijn er ondersteuningsmogelijkheden ter voorkoming van werktijdverkorting voor stagiairs?

In het kader van het Duitse programma „Ausbildungsplätze sichern“ [Stageplaatsen waarborgen] kunnen stagebedrijven onder bepaalde voorwaarden financiële hulp krijgen ter ondersteuning van hun opleidingsactiviteiten, om ondanks het werkverlet in het stagebedrijf werktijdverkorting bij stagiairs te kunnen voorkomen.

Zo kunnen stagebedrijven met een werkverlet van ten minste 50 procent en als ze voldoen aan andere eisen subsidies voor stagevergoedingen en subsidies voor opleiders krijgen als het stagebedrijf voor stagiairs en opleiders niet ook werktijdverkorting aanvraagt.

De subsidies ter voorkoming van werktijdverkorting zijn beperkt tot eind december 2021.

Nadere informatie over deze en andere steunmaatregelen is te vinden op internet op de pagina's van de 'Bundesagentur für Arbeit' via www.arbeitsagentur.de (in het Duits).

11. Kunnen uitkeringen wegens werktijdverkorting in gemeentelijke bedrijven of instellingen zonder winstoogmerk 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 openbaarvervoerbedrijf, dat als gevolg van de COVID-19-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).

12. 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.

13. 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 bezoldigingen boven de inkomensgrens voor de premieheffing wordt verwezen naar vraag D2.

14. 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 fondsartsen en -tandartsen alsmede bij zorg(hulp)verleners en hulpmiddelenverstrekkers

Volledig uitgezonderd van een uitkering wegens werktijdverkorting zijn enkel toegelaten ziekenhuizen, die gedurende de periode tot 31 mei 2021 compenserende vergoedingen via het verlengde reddingspakket voor ziekenhuizen hebben gekregen, omdat ze rekening houdende met de incidentiecijfers en het aandeel vrije ic-bedden door de deelstaten hiervoor zijn aangewezen. Zij ontvangen in deze periode een forfaitair bedrag ter dekking van de personeels- en materiële kosten. Ziekenhuizen die geen aanspraak kunnen maken op compenserende vergoedingen uit de reddingspakketregelingen – daartoe behoren zowel toegelaten ziekenhuizen die niet door de deelstaten zijn aangewezen, alsook pure privéklinieken – kunnen als de andere voorwaarden gegeven zijn daarentegen uitkeringen wegens werktijdverkorting krijgen.

Nadere informatie vindt u op de internetpagina van de 'Bundesagentur für Arbeit' www.arbeitsagentur.de (in het Duits).

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

Ook werknemers (m/v) uit grensregio's, die naar Duitsland pendelen om daar te gaan werken, kunnen 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 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 gedeerde 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.

16. Kunnen ook uitzendkrachten (m/v) een uitkering wegens werktijdverkorting krijgen?

Tot en met 31 december 2021 kunnen uitzendkrachten (m/v) in bedrijven die uiterlijk 30 september 2021 werktijdverkorting hebben ingevoerd, een uitkering wegens werktijdverkorting krijgen.

17. 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), '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> (in het Duits).

C) Melding, 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 moet door de werkgever of door de ondernemingsraad bij de bevoegde 'Agentur für Arbeit' schriftelijk zo vroeg mogelijk aangemeld worden. Bevoegd is de 'Agentur für Arbeit' in wier district de onderneming is gevestigd. De melding is een dwingende voorwaarde voor het ontvangen van een uitkering wegens werktijdverkorting, want de uitkering wegens werktijdverkorting kan op zijn vroegst worden betaald vanaf de kalendermaand, waarin de melding van het werkverlet bij de 'Agentur für Arbeit' is ontvangen. De 'Agentur für Arbeit' neemt daarop een schriftelijk besluit 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 voorgeschoten uitkeringen wegens werktijdverkorting bij de 'Agentur für Arbeit' in wier district de voor de werkgever verantwoordelijke loonadministratie is gevestigd. De aanvraag moet binnen een vervaltermijn van drie maanden worden worden ingediend. De termijn gaat in per het einde van de respectievelijke kalendermaand (tijdvak waarin de aanspraak bestaat) waarin de dagen liggen, waarvoor de uitkeringen wegens werktijdverkorting worden aangevraagd.

Wend u bij vragen met betrekking tot de aanvraag rechtstreeks tot uw lokale 'Agentur für Arbeit' of tot de 'Arbeitgeberservice' [werkgeversdesk] 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 (in het Duits). Op deze internetpagina vindt u ook informatie over hoe u de melding en de aanvraag online per eServices of via de werktijdverkorting-app kunt toezenden.

2. Wanneer of wanneer uiterlijk moet het werkverlet (de werktijdverkorting) bij de verantwoordelijke 'Agentur für Arbeit' worden gemeld?

Van toepassing is het maandprincipe. Het werkverlet moet absoluut altijd uiterlijk op de laatste dag van de desbetreffende kalendermaand worden gemeld, om voor uitkeringen wegens werkverlet voor die kalendermaand in aanmerking te komen. Een verlate melding kan niet achteraf alsnog worden gedaan.

Is het werkverlet het gevolg van een geval van overmacht (bijv. werkverlet door maatregelen van overheidswege of van overheidswege goedgekeurde maatregelen), dan geldt de melding voor de betreffende kalendermaand als ingediend als deze onverwijld is gedaan. In dat geval is het voldoende als de melding van het werkverlet zonder verwijtbare aarzeling is ingediend.

3. 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).

4. 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.

5. 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.

6. 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').

(D) Berekening, hoogte en duur 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.

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

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 de werknemers (m/v) zonder het werkverlet zouden hebben verdiend in de maand waarin zij recht hebben 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 de hoogte van het loon waarvoor 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.

Door de ten gevolge van de pandemie in het leven geroepen speciale regelingen worden de uitkeringen wegens werktijdverkorting voor personeel, waarvan het loon met ten minste de helft is verminderd, gefaseerd verhoogd. Vanaf de vierde uitkeringsmaand worden de uitkeringen 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. De regeling is voor personeel wier aanspraak op een uitkering wegens werktijdverkorting uiterlijk 31 maart 2021 is ontstaan tot en met 31 december 2021 verlengd.

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

6. Hoe lang worden de uitkeringen wegens werktijdverkorting betaald?

De wettelijke uitkeringsduur voor de uitkeringen wegens werktijdverkorting bedraagt in principe maximaal 12 maanden. Op grond van de huidige COVID-19-pandemie is de uitkeringsduur van de uitkeringen wegens werktijdverkorting voor bedrijven die uiterlijk 31 december werktijdverkorting hebben ingevoerd, verlengd tot uiterlijk 24 maanden – op zijn langst tot uiterlijk 31 december 2021.

7. 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?

Voor de pandemiegerelateerde verhoging van de uitkeringen wegens werktijdverkorting moet er sprake zijn van een werkverlet van minstens 50 procent in de betreffende uitkeringsmaand. Het volstaat dat werknemers (m/v) in de vierde of in de daaropvolgende uitkeringsmaanden een loonderving van ten minste 50 procent hebben, om het hogere uitkeringspercentage te krijgen. Het is niet noodzakelijk dat er ook in de voorafgaande maanden al sprake is van een dergelijk werkverlet. De werknemers (m/v) hoeven enkel een uitkering wegens werktijdverkorting te hebben ontvangen. De omvang van het werkverlet is in deze maanden niet relevant. Voor de berekening van de uitkeringsmaanden worden maanden met werktijdverkorting vanaf maart 2020 meegeteld.

8. 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?

Meegeteld worden de individuele uitkeringsmaanden van het personeelslid, het komt er niet op aan wanneer en hoe lang er werktijdverkorting in het bedrijf is ingevoerd en of deze tussentijds is onderbroken. 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 van voren af aan begonnen met tellen. Dat geldt ook bij personeelsleden die tijdens de betaling van de uitkering wegens werktijdverkorting van werkgever wisselen en daar (opnieuw) een uitkering wegens werktijdverkorting ontvangen.

Voorbeeld A:

Een werkne(e)m(st)er in de horeca heeft in maart, april en mei 2020 een uitkering wegens werktijdverkorting ontvangen en was vanaf juni 2020 niet meer aangewezen op werktijdverkorting. In het bedrijf wordt vanaf november 2020 (vierde uitkeringsmaand) opnieuw werktijdverkorting ingevoerd. De werkne(e)m(st)er ontvangt vanaf november 2020 een verhoogde uitkering wegens werktijdverkorting.

Voorbeeld B:

Een werkne(e)m(st)er uit de evenementenbranche heeft in juni, juli en augustus 2020 een uitkering wegens werktijdverkorting ontvangen en wisselt per 1 september 2020 van werkgever. Daar wordt in oktober 2020 werktijdverkorting ingevoerd. De werkne(e)m(st)er ontvangt vanaf oktober 2020 een verhoogde uitkering wegens werktijdverkorting.

Deze regeling geldt tot en met 31 december 2021 voor personeelsleden, wier aanspraak op een uitkering wegens werktijdverkorting uiterlijk 31 maart 2021 is ontstaan.

9. Worden maanden, waarvoor de seizoensgebonden uitkering bij werktijdverkorting wordt verleend, meegeteld bij de verhoging van de uitkering bij werktijdverkorting?

De beslissing over de verhoging van het uitkeringspercentage voor de uitkering wegens werktijdverkorting of voor de seizoensgebonden uitkering wegens werktijdverkorting vanaf de vierde of vanaf de zevende uitkeringsmaand hangt niet af van de vraag of er eerder een seizoensgebonden uitkering wegens werktijdverkorting of een conjuncturele uitkering wegens werktijdverkorting is ontvangen. Beide vormen van uitkering wegens werktijdverkorting worden bij de verhoging van de uitkering wegens werktijdverkorting meegeteld en voor beide vormen geldt dan ook het verhoogde uitkeringspercentage. Doorslaggevend is alleen het aantal uitkeringsmaanden vanaf maart 2020. Daarmee ontvangen bijvoorbeeld de werknemers in de bouw – afhankelijk van de voorgaande duur van het ontvangen van de conjuncturele uitkering wegens werktijdverkorting sinds maart 2020 – de seizoensgebonden uitkering wegens werktijdverkorting vanaf december 2020 eveneens tegen het vanaf de vierde of zevende uitkeringsmaand verhoogde uitkeringspercentage voor de maanden, waarin de loonderving minimaal 50 procent bedraagt.

(E) Nevenverdiensten

1. Welk effect hebben extra verdiensten / heeft een nevenactiviteit op de hoogte van de uitkering wegens werktijdverkorting?

Als de nevenactiviteit al vóór het begin van de werktijdverkorting werd verricht, zijn er geen gevolgen. In deze gevallen vindt er dus geen verrekening met de uitkering wegens werktijdverkorting plaats.

Als werknemers een nevenactiviteit beginnen terwijl ze een uitkering wegens werktijdverkorting ontvangen, wordt het daarmee verdiende loon altijd verrekend met de uitkering wegens werktijdverkorting, aangezien er sprake is van een verhoging van het feitelijk ontvangen loon.

In afwijking daarvan zijn van de verrekening momenteel uitgesloten tijdens de werktijdverkorting aangevangen geringe dienstverbanden, de zogenaamde 450-euro-jobs. Dat wil zeggen dat loon uit deze werkzaamheden niet met de uitkering wegens werktijdverkorting wordt verrekend. Dit geldt pandemiegerelateerd tijdelijk tot en met 31 december 2021.

2. Stel dat voor mijn werk werktijdverkorting geldt en ik graag een bijbaan wil nemen, 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.

(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, komen de sociale premies alleen ten laste van de werkgever. Pandemiegereleerd worden tijdelijk en met 30 september 2021 de sociale premies die alleen ten laste van de werkgever komen forfaitair volledig door de 'Bundesagentur für Arbeit' aan de werkgever vergoed. In de periode van 1 oktober 2021 tot en met 31 december 2021 bedraagt de restitutie 50 procent als het bedrijf uiterlijk 30 september 2021 werktijdverkorting heeft ingevoerd.

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

Werknemers (m/v) blijven gedekt voor de pensioenverzekering terwijl ze een uitkering wegens werktijdverkorting krijgen en er blijven ook premies voor hen betaald worden.

Enerzijds komen de premies die over het verlaagde loon moeten worden betaald (zoals gebruikelijk) ten laste van werkgevers en werknemers gezamenlijk. Anderzijds worden ook premies betaald voor het gedeerde loon, en wel ten belope van 80 procent van het gedeerde loon, d.w.z. het verschil tussen het nominale en het feitelijke loon. Deze premies komen alleen ten laste van de werkgever (voor de pandemiegereleerde verlichting van de werkgevers wordt verwezen naar de vorige vraag F 2). Door deze extra werkgeverspremies heeft werktijdverkorting slechts in zeer geringe mate gevolgen voor de latere hoogte van het pensioen.

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 (www.deutsche-rentenversicherung.de - in het Duits) of via de servicetelefoon, nr. 0800 1000 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 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.

(G) Bij- en/of nascholing en kwalificatie

1. Kan er tijdens de werktijdverkorting voor een bij- en/of nascholing een toelage worden verkregen?

Ja. Met het 'Beschäftigungssicherungsgesetz' (Duitse wet op de werkgelegenheidszekerheid) is hiervoor speciaal een tot 31 juli 2023 geldende tijdelijke steunregeling in het leven geroepen. Op basis daarvan kunnen werkgevers voor bij- en nascholingsactiviteiten van hun personeel, die tijdens de werktijdverkorting beginnen, subsidies op de cursuskosten vlg. § 106a SGB III [sociaal wetboek] als steun krijgen, indien

- de bij- en/of nascholingsactiviteit meer dan 120 uur duurt,
- de scholing en de voor de scholing verantwoordelijke instelling goedgekeurd zijn voor de financiering, en
- de werkgever niet op grond van federaal- of deelstaatrechtelijke regelingen verplicht is tot het uitvoeren van de bij- en/of nascholing.

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, kan de werkgever zich tot de 'Agentur für Arbeit' wenden.

Daar wordt het recht op de steuntoelage onderzocht en wordt bepaald of een steuntoelage mogelijk is. In geval van steun krijgt de werkgever

- met minder dan tien personeelsleden 100 procent,
- met tien tot 249 personeelsleden 50 procent,
- met 250 tot 2.499 personeelsleden 25 procent en
- met 2500 en meer personeelsleden 15 procent

van de cursuskosten voor de deelnemers vergoed.

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

Ja. Indien een bij- en/of nascholingsactiviteit die tijdens de werktijdverkorting is begonnen pas na afloop van de werktijdverkorting eindigt, dan kunnen de subsidies voor de cursuskosten ook worden betaald voor het gedeelte van de activiteit dat langer duurt dan de periode van de werktijdverkorting tot aan het einde van de deelname. De betaling van loontoelagen na beëindiging van de uitkering wegens werktijdverkorting is echter niet mogelijk.

4. Zijn er nog andere financiële prikkels om perioden van werktijdverkorting te gebruiken voor kwalificaties?

Werkgevers waarvan de personeelsleden deelnemen aan een bij- en/of nascholing die tijdens de werktijdverkorting is begonnen, krijgen van de 'Agentur für Arbeit' voor de respectievelijke kalendermaand 50 procent van de door hem alleen te betalen sociale premies voor de onder de regeling voor werktijdverkorting vallende personeelsleden vergoed. Bij- en/of nascholingsactiviteiten met een tijdsduur van meer dan 120 uur kunnen in aanmerking worden genomen. De scholing en de voor de scholing verantwoordelijke instelling moeten zijn toegelaten voor de opleidingssteun. Ook in aanmerking komen vervolgoopleidingen in het kader van de wet op de loopbaanontwikkeling (de zogenaamde 'Aufstiegs-BAföG'), die tijdens de werktijdverkorting zijn begonnen; een vergoeding van cursuskosten is voor deze vervolgoopleidingen uitgesloten.

5. 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?

Met de '[wet op de kwalificatiemogelijkheden](#)' (in het Duits) is in 2019 de opleidingssteun voor werknemers ongeacht hun opleiding, leeftijd en de omvang van het bedrijf mogelijk gemaakt en daarmee verder opengesteld.

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 toelagen voor de kosten voor bij- en/of nascholing (bijv. cursuskosten) voor de individuele werknemer

(werknemerssteun) en anderzijds de toekenning van loontoelagen aan werkgevers voor verloren werktijd als gevolg van bij- en/of nascholing (werkgeverssteun). Op bij- en nascholingsactiviteiten buiten de werktijdverkorting is daarbij een andere steunregeling van toepassing dan bij bij- en nascholingsactiviteiten die tijdens de werktijdverkorting worden gevolgd.

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

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.

- - -

Laatstelijk bijgewerkt: 25.06.2021 / Eventuele updates uit de Duitstalige versie zijn slechts tot en met de hier genoemde datum meegenomen. Update volgt.