

COVID-19: Kurzarbeit **Häufig gestellte Fragen**

Kann ich als Arbeitnehmer von Kurzarbeit profitieren?

Wenn der Arbeitgeber, für den der Arbeitnehmer arbeitet, dazu berechtigt ist, kann dieser von einer Kurzarbeit als Ausgleich für Arbeitsausfälle profitieren. Es wird empfohlen, sich beim Arbeitgeber zu erkundigen, ob man dazu berechtigt ist.

Wenn das Unternehmen nicht zur Kurzarbeit berechtigt ist, muss der Arbeitgeber dennoch weiterhin die Löhne zahlen und kann seine Mitarbeiter auf keinen Fall zwingen, ohne ihre Zustimmung, Urlaub nehmen.

Wer leitet die Schritte zur Erlangung von Kurzarbeit ein?

Der Arbeitgeber ist der einzige der Kurzarbeit beantragen kann, um die durch die Gesundheitskrise verlorenen Arbeitsstunden zu kompensieren.

Wer entscheidet wann und wie lange ich Kurzarbeit leiste?

Der Arbeitgeber entscheidet und informiert den Arbeitnehmer über seine Situation bei Arbeitsausfall und darüber, ob er Kurzarbeit leistet. Der OGBL empfiehlt den Arbeitnehmern, eine schriftliche Bestätigung (E-Mail, Post oder SMS) anzufragen.

Hat mein Arbeitgeber das Recht, mich zum Arbeiten zu zwingen und für denselben Zeitraum Arbeitslosigkeit zu beantragen?

Nein, dies ist strengstens verboten und führt zu Sanktionen für den Arbeitgeber. Jeder Arbeitnehmer, der entweder an seinem Arbeitsplatz oder im Homeoffice arbeitet, kann in keinem Fall für Kurzarbeit gemeldet werden.

Ist Kurzarbeit unterteilbar?

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeitsstunden mit Arbeitsstunden aufteilen und sie kombinieren. Einige Möglichkeiten als Beispiel:

- ◆ 2 Tage die Woche Kurzarbeit, 3 Arbeitstage
- ◆ Halber Tag Kurzarbeit, halber Arbeitstag


Berechtigt Homeoffice zur Kurzarbeit?

Telearbeit oder Homeoffice gelten als effektive Arbeit und werden daher nicht als Kurzarbeit betrachtet. Arbeitgeber, die sich dennoch dafür entscheiden, ihre Mitarbeiter Kurzarbeit leisten zu lassen, machen sich strafbar.

Kann mein Arbeitgeber die Kurzarbeit beenden und mich zur Arbeit zurückrufen?

Ja. Im Falle einer Wiederaufnahme kann der Arbeitgeber mich zur Arbeit zurückrufen. Derzeit gibt es jedoch Ausnahmen:

- ◆ Geschäftsbereiche, die durch Regierungsentscheidungen geschlossen wurden und bis auf weiteres nicht wiederaufgenommen werden können.

- 
- ◆ Mitarbeiter, die aus familiären Gründen von ihrem Recht Gebrauch machen können, um ihre Kinder zu betreuen, nachdem alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sind. Beachten Sie, dass Arbeitnehmer, die dieses Recht in einem Unternehmen geltend machen, das sich in Kurzarbeit befindet, automatisch in Kurzarbeit versetzt werden.

Wie wird das Kurzarbeitergeld berechnet?

Das Kurzarbeitergeld wird auf 80% des normalen Bruttostundenlohns des Arbeitnehmers festgelegt, ohne jedoch den Betrag von 250% des Mindestlohns (derzeit 30,9538 EUR pro Stunde, Index 834,76) überschreiten zu können, der die maximale Obergrenze darstellt. Den Arbeitgebern steht es jedoch frei, den verursachten Verdienstaufschlag zu kompensieren. Zu beachten gilt, dass die Entschädigung nicht niedriger sein darf als der unqualifizierte soziale Mindestlohn.

Unter normalem Stundenlohn verstehen und zählen wir getrennt:

- ◆ das höchste Grundgehalt, das Teil der Basis ist, die in einem der drei Kalendermonate vor Beginn des Zeitraums der Kurzarbeit gezahlt wurde;
- ◆ Der Durchschnitt der Gehaltszuschläge und Zusätze, die Teil der Basis der zwölf Kalendermonate vor dem Monat vor dem Auftreten von Kurzarbeit sind.

Wenn kein einziger Monat vollständig abgedeckt ist, werden das Grundgehalt sowie die Ergänzungen und die Zusätze entsprechend des im Arbeitsvertrag vereinbarten Werts berücksichtigt.

Die aktuellen Prämien sowie die Nacht-, Sonntag- und Feiertagszuschläge sind Teil der Berechnung des Kurzarbeitergeldes. Konkret wird das Arbeitslosengeld wie die Geldentschädigung im Krankheitsfall berechnet.

Kann mein Arbeitgeber mich auffordern, meinen Urlaub aufzubreuchen, bevor ich auf Kurzarbeit zurückgreife?

Ja. Die Arbeitnehmer müssen die Urlaubstage aus 2019 (und der Vorjahre) aufbrauchen, bevor sie von Kurzarbeit profitieren können. Dies gilt weder für den Urlaub 2020 noch für das ZtSpKo (Zeitsparkonto).

Ist mein Arbeitgeber berechtigt, die Zahlung meines Gehalts zu blockieren, während er darauf wartet, dass er das Arbeitslosengeld erhält?

Nein, Arbeitgeber müssen die geltenden Vorschriften einhalten und die Löhne gemäß den vertraglichen oder gesetzlichen Fristen zahlen.

Hat der Arbeitgeber das Recht, mich an einem Feiertag für Kurzarbeit zu erklären?

Ja, keine gesetzliche oder regulatorische Bestimmung hindert den Arbeitgeber daran, den Arbeitnehmer für einen regulären Arbeitstag für arbeitslos zu erklären.

Wenn der Urlaubstag auf einen normalerweise arbeitsfreien Tag fällt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Tag Ausgleichsurlaub, der innerhalb von 3 Monaten in Anspruch genommen werden muss.

Kann mein Arbeitgeber Kurzarbeit mit Urlaub aus familiären Gründen kombinieren?

Nein, Kurzarbeit hat Vorrang gegenüber Urlaub aus familiären Gründen. Da der Arbeitnehmer, der von Kurzarbeit betroffen ist, grundsätzlich von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist, steht er zur Verfügung, um ein unterhaltsberechtigtes Kind zu betreuen, ohne auf Urlaub aus familiären Gründen zurückgreifen zu müssen. Im Falle eines Rückrufs kann der Arbeitnehmer, wenn es keine andere Lösung gibt, sein Recht auf Urlaub aus familiären Gründen geltend machen.

Bei weiteren Fragen zögern Sie bitte nicht uns unter der Nummer **265 43 777** oder unter **info@ogbl.lu** zu kontaktieren.