

midlertidigt deltidsarbejde for afdelinger ("Betriebe") eller dele af afdelinger ("Betriebsteile"). Indførelsen medfører, at såvel arbejdstid som den tilsvarende løn reduceres for berørte arbejdstagere. Reduktionen kan være delvis eller total, altså "nul arbejdstid/løn". Reduktionen kan gælde for alle medarbejdere i en virksomhed eller kun for en del af medarbejderne.

Fordi det er et gennemgribende indgreb i det eksisterende arbejdsforhold, kan arbejdsgiver principielt ikke ensidigt beslutte at indføre midlertidigt deltidsarbejde. Det falder ikke ind under arbejdsgivers i øvrigt gældende ledelsesret. Arbejdsgiver skal have en lovhjemmel for at gøre dette. Her finder bestemmelser, der hidrører fra en kollektiv overenskomst, virksomhedsaftale eller individuel aftale, anvendelse.

Hvis arbejdsgiver kan henholde sig til en lovhjemmel, meddeler denne sine medarbejdere, at der indføres midlertidigt deltidsarbejde. I den forbindelse skal der som regel overholdes en meddelelsesfrist. Denne afhænger af den respektive lovhjemmel. Hvis der ikke foreligger nogen lovhjemmel, kan indførelsen af midlertidigt deltidsarbejde aftales individuelt med de enkelte medarbejdere.

Anmodning om tilskud til deltidsarbejde

Der findes yderligere krav, for at arbejdsagenturet udbetaler tilskud til de medarbejdere, der er berørt af det indførte midlertidige deltidsarbejde. Disse krav har lovgivningen pålagt arbejdsgiveren. Herunder falder meddelelse om midlertidigt deltidsarbejde ("Anzeige Kurzarbeit") og begæring om udbetaling af tilskud til deltidsarbejde ("Antrag Kurzarbeitergeld").

Hvis arbejdsagenturet bevilger tilskud, sker udbetalingen til arbejdsgiver. Arbejdsgiver er forpligtet til at videregive tilskuddet til de pågældende medarbejdere, såfremt de pågældende beløb ikke er betalt forud.

Hvis arbejdsagenturet ikke bevilger tilskud, kan arbejdstager gøre et krav, der modsvarer størrelsen af tilskuddet, gældende over for arbejdsgiver. Afgørelsen om tilskud meddeles arbejdsgiveren.

Eventuel indsigelse mod afgørelsen påhviler ligeledes arbejdsgiver.

Generelle forudsætninger for tilskud til deltidsarbejde

De generelle forudsætninger for arbejdstagers krav på at modtage tilskud til deltidsarbejde (via arbejdsgiver) fremgår af § 95 i SGB III (den tyske sociallov). Heraf følger, at der skal foreligge en betydelig arbejdsstandsning med tabt arbejdsfortjeneste, ligesom de virksomhedsmæssige og personlige forudsætninger skal være opfyldt, og arbejdsstandsningen skal være meddelt arbejdsagenturet.

En betydelig arbejdsstandsning foreligger, når den skyldes økonomiske årsager eller en uafvendelig hændelse, når den er midlertidig og uundgåelig, og når mindst 10% af de i afdelingen eller afdelingsdelen beskæftigede medarbejdere har en tabt arbejdsfortjeneste på minimum 10% af deres månedlige bruttoløn i den pågældende kalendermåned. For at arbejdsstandsninger er uundgåelige, skal arbejdsgiver udnytte andre muligheder for at overkomme arbejdsstandsningen, f.eks. brug af feriedage. I den aktuelle coronakrise vil forudsætningerne ofte være opfyldt.

De virksomhedsmæssige forudsætninger er opfyldt, så snart der er tale om en medarbejder. De personlige forudsætninger er grundlæggende opfyldt af socialforsikringspligtige beskæftigede, som ikke er opsagte og ikke modtager sygedagpenge eller en række andre statslige ydelser. Minijobbere og som regel studerende og skolepligtige børn har ingen krav på tilskud. Vikaransatte er midlertidigt omfattet indtil udgangen af 2021.

Meddelelse om midlertidigt deltidsarbejde

Som en yderligere generelt gældende forudsætning for at kunne gøre krav på tilskuddet skal arbejdsgiver skriftligt eller elektronisk meddele arbejdsagenturet det indførte midlertidige deltidsarbejde. Kompetencen ligger hos arbejdsagenturet i det område, hvor afdelingen eller afdelingsdelen ligger.

I meddelelsen skal arbejdsgiver sandsynliggøre, at forudsætningerne for at gøre krav på tilskuddet er



opfyldt. Disse forudsætninger skal dokumenteres senest i forbindelse med den endelige begæring om udbetaling af tilskud.

Efter prøvelse af meddelelsen afgør arbejdsagenturet, om forudsætningerne for tilskud til deltidsarbejde principielt er opfyldt. Meddelelsen og den heraf følgende afgørelse fastsætter hverken det konkrete tidsrum for det midlertidige deltidsarbejde eller den konkrete reduktion af arbejdstid for de berørte medarbejdere.

Begæring om tilskud til deltidsarbejde

Arbejdsgiver fremsætter herefter begæring om tilskud ved dokumentation af de forudsætninger, som er anført i meddelelsen til arbejdsagenturet.

Dokumentationen omfatter især følgende:

- Meddelelse om midlertidigt deltidsarbejde
- Aftale med arbejdstagerne eller bedriftsrådet om indførelse af deltidsarbejde
- Liste over berørte medarbejdere
- Årsager til arbejdsstandsningen
- Sammenligningsværdier, som dokumenterer manglen på arbejde i forhold til mængden af arbejdskraft til rådighed
- Oplysninger om produkter/tjenesteydelser, ordregivere og ordretagere
- Oplysninger om arbejdsstandsningens midlertidige karakter

Desuden skal der indsendes konkrete data (timeantal, nettoløn mm.) for de medarbejdere, der er berørt af midlertidigt deltidsarbejde.

Inddragelse af bedriftsrådet

Et eksisterende bedriftsråd skal inddrages. Bedriftsrådet indsender sin stillingtagen til arbejdsagenturet sammen med meddelelsen om midlertidigt deltidsarbejde.

Frister og timing

Udbetaling af tilskud er principielt mulig fra og med den kalendermåned, i hvilken meddelelsen om midlertidigt deltidsarbejde tilgår det kompetente arbejdsagentur.

Det er obligatorisk at fremsætte begæring om tilskud til deltidsarbejde inden for tre måneder regnet fra slutningen af den måned, hvori meddelelsen om midlertidigt deltidsarbejde er tilgået arbejdsagenturet.

Tilskudsperioden er op til 24 måneder, hvor den første måned, i hvilken der udbetales tilskud, regnes som starttidspunkt.

Konsekvenser for arbejdstagere og arbejdsgiver

Indførelse af midlertidigt deltidsarbejde medfører fra arbejdsgivers side, at arbejdsomfanget og lønnen for de pågældende arbejdstagere reduceres. Hvis der ydes tilskud fra arbejdsagenturet, kan der også anmodes om hel eller delvis godtgørelse for socialbidrag på løndifferencen, som arbejdsgiver normalt står for.

Fra arbejdstagers synspunkt medfører det indførte deltidsarbejde i første omgang, at vedkommende har et lavere rådighedsbeløb, men fortsat en ansættelse.

Arbejdsagenturet godtgør enten 60% eller 67% af differencen på nettolønnen med og uden deltidsarbejde, svarende til størrelsen af arbejdsløshedsunderstøttelsen.

Sammenfatning

Indførelse af deltidsarbejde er et effektivt middel til at hjælpe arbejdsgivere i disse tider med coronakrise og undgå afskedigelser. Således fastholdes det fastansatte personales erfaringsgrundlag i virksomheden, og dette står til rådighed, når krisen begynder at aftage igen.

Vi står klar til at guide jer gennem processen og er også til jeres disposition, hvis I oplever andre udfordringer i denne krisetid.

**Patrick Mader**

+49 (0)40 5719907 11
+49 (0)177 3082782
pma@andersen-partners.dk

**Lars Kjellsson**

+49 (0)40 5719907 18
+49 (0)178 7788223
lkj@andersen-partners.dk

www.andersen-partners.dk

Dette nyhedsbrev er kun til generel oplysning og kan ikke erstatte juridisk rådgivning. Andersen Partners påtager sig intet ansvar for tab som følge af fejlagtig information i nyhedsbrevet eller andre forhold i forbindelse hermed.